

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

19019 *RESOLUCIÓN de 10 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la empresa «BP Oil España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «BP Oil España, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9008752), que fue suscrito con fecha 1 de julio de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de personal, en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 10 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO COLECTIVO DE «BP OIL ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1. *Objetivos y fines.*

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

Adaptar las características peculiares de la compañía a la legislación vigente.

Formalizar en un texto único cuantos detalles sobre la relación laboral de la empresa, pautas de conducta y usos concretos enmarcan los derechos y obligaciones de ambas partes.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio incluye dentro de su ámbito de aplicación, al personal de «BP Oil España, Sociedad Anónima», que preste sus servicios en la nómina de 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 en los centros de trabajo, que actualmente tiene o pueda tener «BP Oil España, Sociedad Anónima», en el territorio nacional durante la vigencia del mismo y se encuentren incluidos dentro de los demás ámbitos del presente Convenio.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todas las personas, que presten servicios de naturaleza laboral en «BP Oil España, Sociedad Anónima», recogidas genéricamente como empleados, con las excepciones siguientes:

a) El personal incluido en el ámbito de las relaciones laborales de carácter especial, según quedan definidas en cada momento por la legislación vigente.

b) Los empleados incluidos en el grupo de Personal Directivo, con categoría profesional de Directores de Negocio, Directores de Departamento y superiores.

c) Los empleados en régimen de expatriados, en aquellas materias que forman parte de sus condiciones especiales de asignación.

d) Los empleados temporales, cualquiera que sea su modalidad de contratación, de acuerdo con la legislación vigente, en aquellas materias que sean incompatibles con la naturaleza temporal de su relación.

e) Los empleados procedentes de la «Compañía Mobil Oil, Sociedad Anónima» y «Enermar, Sociedad Limitada» (antiguos empleados de la «Compañía Castrol España, Sociedad Anónima») 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 presente Convenio tendrá un período de vigencia de treinta y seis meses, comenzando el día 1 de abril de 2002 y finalizando la misma el 31 de marzo de 2005, fecha en la que se tendrá por denunciado de forma automática.

No obstante lo anterior, una vez terminada su vigencia, continuará rigiendo en su totalidad hasta que sea sustituido por otro nuevo Convenio.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Durante su período 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, reglamentarios o 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 de 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 del personal y a las Centrales 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 de trabajo.

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

Artículo 9. *Actividad de la empresa.*

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

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

2. Adquisición y tenencia de títulos, valores o cualesquiera 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 la Junta general.

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

Artículo 10. *Dirección y control del trabajo.*

1. La jerarquía en el trabajo es el principio básico y esencial en toda organización.

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 personalidad, 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 aquella, por lo que en definitiva, sus órdenes de trabajo serán cumplidas con el mayor espíritu de equipo y sin perjuicio de que, posteriormente y por los cauces legales, se formule la reclamación que se considere oportuna.

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

Artículo 11. *Extensión del trabajo.*

El personal desempeñará básicamente las funciones propias de su puesto de trabajo.

No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente la jornada laboral, estará obligado a realizar los trabajos que se le asignen, siempre que se correspondan con los propios de su grupo, categoría 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 54.

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

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

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

SECCIÓN 1.^a

Artículo 12. *Principios generales.*

El personal está clasificado por categorías profesionales, en los 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 las categorías 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 grupos o categorías definidos.

SECCIÓN 2.^a

Artículo 13. *Clasificación por la permanencia.*

En función de la permanencia, el personal contratado se clasifica en fijo o temporal.

El personal fijo es aquel que la empresa contrata por tiempo indeterminado para realizar trabajos de modo permanente, pudiendo prestar sus servicios en régimen de jornada completa o parcial.

El personal temporal lo será en virtud de los diferentes tipos de contratación, que, con tal carácter, reconozca la legislación vigente en cada momento, rigiéndose por sus normas respectivas, por la propia naturaleza y contenido de su contrato y por lo dispuesto en el presente Convenio, salvo aquellas materias que son incompatibles con la prestación temporal de sus servicios.

SECCIÓN 3.^a

Clasificación por la función

Artículo 14. *Clasificación por grupos.*

Los empleados de «BP Oil España, Sociedad Anónima», se hallarán clasificados en alguno de los siguientes grupos:

- A) Grupo de Personal Técnico.
- B) Grupo de Personal Administrativo.
- C) Grupo de Personal Operario.

Artículo 15. *Clasificación por categorías.*

1. Grupo de Personal Técnico.—Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Técnico Jefe I.
- Técnico Jefe II.
- Técnico Superior Principal.
- Técnico Superior I.
- Técnico Superior II.
- Técnico Medio I.
- Técnico Medio II.
- Técnico Auxiliar I.
- Técnico Auxiliar II.

2. Grupo de Personal Administrativo.—Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Jefe Administrativo de Primera.
- Jefe Administrativo de Segunda.
- Oficial Administrativo de Primera.
- Oficial Administrativo de Segunda.
- Auxiliar Administrativo.
- Ayudante de Administración.

3. Grupo de Personal Operario.—Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Oficial de Primera Operario.

Artículo 16. *Grupo de personal técnico.*

1. Técnico Jefe I.—Es quien, con título académico superior o nivel de conocimientos y experiencia suficientes a juicio de la Dirección, dirige y coordina alguna de las unidades orgánicas básicas de la empresa.

Podrán ser incluidos en esta categoría a título personal, el Técnico Jefe II o el Técnico Superior Principal, que por su experiencia y cualidades personales o profesionales, sean designados por la Dirección, sin perjuicio de que en el desempeño de sus funciones, puedan depender de un Técnico Jefe I con mando.

2. Técnico Jefe II.—Es quien, con título académico superior o nivel de conocimientos y experiencia suficientes a juicio de la Dirección, dirige y coordina un grupo de trabajo de la empresa.

Podrán ser incluidos en esta categoría a título personal el Técnico Superior Principal o el Técnico Superior I, que por su experiencia y cualidades personales o profesionales, sean designados por la Dirección, sin perjuicio de que en el desempeño de sus funciones, puedan depender de un Técnico Jefe II con mando.

3. Técnico Superior Principal.—Es quien, con título académico superior o un nivel de conocimientos suficientes a juicio de la Dirección, y, en ambos casos, con una experiencia acreditada en la Compañía o en otras empresas, desempeña funciones, sin mando o con mando ocasional, que exigen la más alta calificación técnica y son desarrolladas con la autonomía que corresponde a su nivel profesional.

4. Técnico Superior I.—Es quien, con título académico superior o nivel de conocimientos suficientes a juicio de la Dirección y con cierta experiencia, desempeña funciones, sin mando o con mando ocasional, que requieren formación especializada y escaso nivel de supervisión.

5. Técnico Superior II.—Es quien, con título académico superior o nivel de conocimientos equiparados, desempeña funciones técnicas de carácter general bajo supervisión.

6. Técnico Medio I.—Es quien, con título académico de grado medio o nivel de conocimientos suficientes a juicio de la Dirección, y, en ambos casos, con una experiencia acreditada, desempeña funciones caracterizadas por su alta calidad y, normalmente, por la supervisión directa de empleados encuadrados en otros grupos y categorías profesionales.

7. Técnico Medio II.—Es quien, con título académico de grado medio o nivel de conocimientos y experiencia suficientes a juicio de la Dirección, desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su calificación.

Ostentarán esta categoría los empleados procedentes de la de Oficial de 1.ª Operario, cuando por su formación y experiencia muy cualificados realice sus funciones a juicio de la Dirección, con el más alto grado de especialización y amplitud de conocimientos. Su promoción no producirá vacante en la categoría de origen ni tampoco, necesariamente, variación en el contenido de su trabajo.

Asimismo, ostentarán esta categoría los empleados que, con los mismos conocimientos y experiencia, ejerzan normalmente funciones de supervisión de personal no cualificado.

8. Técnico Auxiliar I.—Es quien, por su titulación profesional o capacitación y experiencia a juicio de la Dirección, desarrolla funciones técnicas básicas con corrección y sin necesidad de una supervisión directa de las mismas.

9. Técnico Auxiliar II.—Es quien, sin tener el nivel de conocimientos y/o experiencia exigidos al Técnico Auxiliar I, desarrolla tareas técnicas básicas que exigen un alto grado de supervisión.

Artículo 17. *Grupo de personal administrativo.*

1. Jefe Administrativo de Primera.—Es quien, con una formación, conocimientos y experiencia adecuados, tiene a su cargo dirigir, orientar y dar unidad a varias dependencias, aportando su iniciativa para el buen funcionamiento de éstas. Distribuye los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa.

Podrán también ostentar esta categoría quienes desempeñen funciones de tipo administrativo y a juicio de la Dirección, su puesto de trabajo deba ser incluido en la misma, aunque no ejerza mando, sin perjuicio de que, en el ejercicio de sus funciones, puedan depender de un Jefe Administrativo de 1.ª con mando.

2. Jefe Administrativo de Segunda.—Es quien, con una formación y conocimientos adecuados, es responsable de la gestión de una dependencia determinada. Distribuye los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa.

Podrán también ostentar esta categoría quienes desempeñen funciones de tipo administrativo, y a juicio de la Dirección, su puesto de trabajo deba ser incluido en la misma, aunque no ejerza funciones de mando.

La promoción a esta categoría de un Oficial Administrativo de Primera, no significará, necesariamente, variación en su puesto de trabajo, ni en las funciones a realizar, no produciendo dicha promoción vacante en la categoría de procedencia.

3. Oficial Administrativo de Primera.—Es quien, con o sin otros empleados a sus órdenes, con un nivel de conocimientos equivalente al de Bachiller Superior, Peritaje Mercantil o FPPII, con una formación, conocimientos y experiencia adecuados, realiza tareas específicas de contabilidad, oficina y otras semejantes con una función determinada a su cargo, en la que ejerce iniciativa y tiene responsabilidad.

Los empleados administrativos con la especialidad de taquimecanografía en más de un idioma, tendrán esta categoría.

4. Oficial Administrativo de Segunda.—Es quien, con una formación suficiente, tiene encomendadas funciones contables, de oficina y otras semejantes, donde puede ejercer iniciativa y responsabilidad restringidas.

Los empleados recepcionistas, taquimecanógrafos, operadores de télex y de centralita con experiencia acreditada y conocimientos suficientes de inglés y el personal que ejerza función de supervisión en áreas de tareas rutinarias en que la iniciativa y responsabilidad sean limitadas, se considerarán incluidos dentro de esta categoría.

5. Auxiliar Administrativo.—Es quien, con una formación suficiente, tiene asignadas sencillas tareas de oficina, con iniciativa y responsabilidad limitadas en función principal, como son: Los trabajos de colaboración repetitiva en ámbitos reducidos; los de archivo, registros, correspondencia, telefonía y reproducción de documentos; la realización de gestiones por delegación del responsable con instrucciones y directrices precisas; la atención de visitas y otras de naturaleza similar a las descritas.

6. Ayudante de Administración.—Es quien, con una formación básica y disponiendo en cada caso de los permisos oficiales que pudiera requerir

el ejercicio de su actividad, realiza funciones de carácter auxiliar y de soporte administrativo en sentido amplio, tales como: El control de accesos; el control y pesaje de mercancías y productos; la recepción, almacenamiento y despacho de materiales; la conducción de vehículos propiedad de la empresa para gestiones varias; la preparación, reparto y salida de correspondencia; la realización de encargos varios y cualesquiera otras de naturaleza similar a las descritas.

Artículo 18. *Grupo de personal operario.*

1. Oficial de Primera.—Es quien desempeña funciones concretas y determinadas, que no constituyen propiamente un oficio, pero exigen, sin embargo, cierta práctica o especialidad, tienen conocimientos de las unidades, instalaciones o equipos de talleres y servicios, trabaja en alguna de las especialidades básicas de la empresa o en su mantenimiento. Efectúa dichos trabajos en el lugar preciso, obteniendo y empleando las herramientas, materiales y equipo móvil de la Compañía en dichas operaciones. Al tiempo cuida especialmente de la salud, seguridad y Medio Ambiente, dejando el lugar de trabajo en perfecto estado y obteniendo previamente los permisos correspondientes.

CAPÍTULO IV

Plantillas

Artículo 19. *Plantillas.*

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

2. Las funciones de los puestos de trabajo determinarán la categoría laboral y el nivel salarial de los empleados que los ocupen.

3. La plantilla mínima de «BP Oil España, Sociedad Anónima», se ajustará en todo momento, a las necesidades operativas de la empresa.

Artículo 20. *Modificación de plantillas.*

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

- 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.

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

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

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

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

CAPÍTULO V

De las vacantes y su provisión

SECCIÓN 1.ª VACANTES

Artículo 21. *Naturaleza de las vacantes.*

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

- Definitivas.
- Temporales.

Artículo 22. *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 23. *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 2.^a

Artículo 24. *Provisión de las vacantes temporales.*

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

Asimismo, si la Dirección de la empresa lo considera necesario, podrá contratar del exterior a un empleado con carácter de interino, durante el tiempo que perdure la causa que dió lugar a la producción de la vacante.

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

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

SECCIÓN 3.^a

Artículo 25. *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 26. *Cobertura.*

Las vacantes definitivas se cubrirán con carácter fijo mediante:

- Ascensos.
- Ingresos.
- Cambios de puesto o traslado.

SECCIÓN 4.^a ASCENSOS

Artículo 27. *Sistemas de ascensos.*

Los ascensos a categoría superior se realizarán por los sistemas de:

- a) Libre designación de la empresa.
- b) Concurso.

Cuando la empresa cree nuevas categorías profesionales, establecerá el sistema de ascenso aplicable a las mismas, previa participación de la representación legal del personal.

Artículo 28. *Ascensos por libre designación de la Dirección de la empresa.*

Los puestos de trabajo correspondientes a las categorías de:

- Técnico Jefe I.
- Técnico Jefe II.
- Técnico Superior Principal.
- Técnico Superior I.
- Técnico Superior II.
- Técnico Medio I.

- Técnico Medio II.
- Jefe Administrativo de 1.^a
- Jefe Administrativo de 2.^a
- Ayudante de Administración.

Serán cubiertos por libre designación de la Dirección de la empresa, salvo que esta opte por proveerlos por concurso.

Artículo 29. *Ascensos por concurso.*

Los puestos correspondientes a las restantes categorías será cubiertos por concurso entre el personal, de acuerdo con el sistema y los factores de valoración que se establezcan en cada proceso.

SECCIÓN 5.^a INGRESOS

Artículo 30. *Ingresos.*

1. La Dirección de la empresa, previamente a la provisión de las vacantes a cubrir por contrataciones fijas del exterior, informará a la plantilla por medio de su publicación en los tablones de anuncios de la existencia de las mismas, 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 del personal y a este con la misma finalidad de aquellas temporales que tengan una duración prevista de al menos seis meses.

2. Los empleados que hubieran cesado en la empresa por disminución de su capacidad laboral, cuando obtengan la plena recuperación funcional tendrán derecho a la readmisión en su categoría y especialidad profesional, cualquiera que sea la edad al producirse la recuperación, siempre que en tal fecha no tengan derecho a pensión de jubilación en la Seguridad Social.

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

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

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

Artículo 31. *Período de prueba.*

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

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

El empleado recibirá durante este período la remuneración correspondiente a la categoría con que efectúe su ingreso en la empresa computándose dicho tiempo a efectos de antigüedad.

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

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

CAPÍTULO VI

Cambios de puesto y traslados

SECCIÓN 1.^a CAMBIOS DE PUESTO

Artículo 32. *Cambios de puesto.*

1. Para el mejor cumplimiento de los fines de la empresa y óptimo desarrollo de su personal, 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, categoría y cualificación profesional, respetándose la categoría y el grado/nivel personal, prevaleciendo en igualdad de categoría 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 categoría superior.

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

Por petición del empleado.

Por mutuo acuerdo.

Por decisión de la Dirección de la empresa.

Artículo 33. *Efectos del cambio de puesto.*

1. En el caso de que la iniciativa provenga del empleado, si se accede a su petición, aceptará éste las condiciones económicas del trabajo y de categoría inherentes a su nueva situación.

2. Si el cambio de puesto se efectúa por mutuo acuerdo entre empresa y empleado, se estará a lo establecido por las partes.

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

En el supuesto de que, a instancias de los Servicios Médicos de Empresa, este cambio afectase a empleados con capacidad laboral disminuida y excluidos de adecuada cobertura por la Seguridad Social o los planes voluntarios de la empresa, se respetará su categoría profesional y su retribución, cuando la misma no resulte mejorada por el cambio.

SECCIÓN 2.ª TRASLADOS

Artículo 34. *Traslados, concepto, iniciativa y efectos.*

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

El traslado podrá realizarse:

a) A instancia del empleado, mediante petición escrita del interesado y, de accederse a ella, sin derecho de indemnización por parte del mismo.

b) Por mutuo acuerdo entre la empresa y el empleado, estando sujeto su régimen a lo convenido entre las partes. Se incluirán dentro de este apartado los supuestos de traslados al extranjero, expatriación, que además de ser voluntarios deberán producirse con carácter temporal.

c) Cuando el traslado se efectúe por decisión de la empresa, únicamente podrá llevarse a cabo después de haberse solicitado su provisión voluntaria por parte del personal de la plantilla que reúna las condiciones exigidas.

En los casos de traslado forzoso, el empleado:

Deberá ser menor de cuarenta y cinco años de edad.

Deberá realizar en su nuevo puesto, funciones similares a las que venía desarrollando.

No podrá ser trasladado a otra actividad no comprendida en el ámbito funcional de este Convenio.

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

1) Abonará al empleado todos los gastos que el traslado origine.
2) Abonará una mensualidad completa de su salario real bruto.
3) Concederá como permiso retribuido, con la totalidad del salario real, los días necesarios para efectuar el cambio de residencia.

4) La Dirección de la empresa facilitará vivienda de categoría similar a la que viniera ocupando, de acuerdo con las características de la localidad de su nueva residencia, pudiendo a opción del empleado sustituirla por una cantidad mensual no inferior al 10 por 100 de la doceava parte de su retribución anual líquida. En cualquier caso la Dirección de la empresa velará porque el traslado no ocasione al empleado perjuicios económicos, si las características de la localidad de su nueva residencia fueran diferentes a las de la localidad de su origen.

5) Caso de que se produzca vacante a cubrir de la categoría del traslado 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

Escalafones

Artículo 35. *Escalafones.*

La empresa confeccionará, por centros de trabajo, dos escalafones de su personal fijo, uno general y otro por grupos profesionales.

El primero de ellos agrupará a todo el personal, en orden a la fecha de ingreso de cada empleado, sin distinción de grupos ni de categorías profesionales.

El segundo agrupará a todos los empleados, por grupos profesionales, y dentro de estos, por categorías.

El orden de cada empleado en este escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional, dentro del grupo de que se trate.

En caso de igualdad, decide la antigüedad en la empresa, y si esta es igual, la mayor edad del empleado.

La empresa remitirá un ejemplar de ambos escalafones a la representación legal del personal.

Artículo 36. *Procedimiento y reclamaciones.*

Dentro del mes de diciembre de cada año, la empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, quien tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. En caso de serle denegada la reclamación podrá acudir, en el plazo de quince días, ante la Jurisdicción de lo Social.

Si la empresa no contestase en el plazo de cuarenta días a la reclamación del empleado, a que hace referencia en el párrafo anterior, se entiende que accede a la solicitud formulada.

CAPÍTULO VIII

Suspensión y extinción de las relaciones laborales

SECCIÓN 1.ª SUSPENSIÓN

Artículo 37. *Suspensión.*

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

Artículo 38. *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria.

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

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

1.1 Excedencia voluntaria por maternidad.

Los empleados tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, cuyo período será computado a efectos de antigüedad, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, no podrán ejercitar esta facultad simultáneamente.

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

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

2. 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 2.^a EXTINCIÓNArtículo 39. *Extinción del contrato de trabajo.*

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

- Grupo de Personal Operario: Diez días.
- Grupo de Personal Administrativo: Quince días.
- Resto de Personal: Treinta días.

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 40. *Fines.*

Son fines de la formación en la empresa:

- a) La mayor cualificación profesional de los empleados, que les permita la posibilidad de acceder a otros puestos.
- b) La adaptación precisa a los puestos de trabajo y el entrenamiento necesario para su correcto desempeño.
- c) El permanente perfeccionamiento profesional, que capacite a los empleados para conseguir un estimulante progreso en sus posibilidades laborales en el puesto de trabajo.
- d) La adquisición por los empleados de otras cualificaciones profesionales que les permitan obtener, en su caso, la polivalencia laboral.
- e) Las reconversiones profesionales que la evolución y expansión de la empresa y los correspondientes reajustes en la plantilla hagan necesarios.
- f) La formación y perfeccionamiento de los Supervisores, en sus diferentes niveles, que les facilite el correcto ejercicio de las complejas funciones de la dirección y, fundamentalmente, las del personal, contribuyendo así a un permanente mejoramiento de la 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 41. *Elaboración y desarrollo de planes de formación.*

1. La Dirección de la empresa, a través de su División de Recursos Humanos, llevará a efecto la elaboración y desarrollo de planes de formación adaptados a las características de la misma y a las necesidades concretas del trabajo del personal en cada caso, realizando para ello los análisis y programaciones precisos; recabando la información necesaria de las diferentes Divisiones de la Compañía y ponderando las aspiraciones de los empleados expresadas en su respectivos Planes de Desarrollo Personal (PDP).

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 42. *Cursos de entrenamiento en instituciones ajenas.*

Para cubrir las necesidades específicas que los empleados tengan en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo, podrá la línea de supervisión, con categoría profesional mínima de Técnico Jefe I, preparar y aprobar una propuesta de selección del empleado para su asistencia a un determinado curso de entrenamiento.

Esta propuesta será remitida a la División de Recursos Humanos en sus órganos correspondientes, según los centros de que se trate, quien se encargará de obtener su aprobación y de gestionar la participación del empleado.

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

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

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

Artículo 43. *Estudios del idioma inglés.*

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

CAPÍTULO X

Retribuciones

SECCIÓN 1.^a PRINCIPIOS GENERALESArtículo 44. *Salarios y tiempo de trabajo.*

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

Artículo 45. *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 talón o transferencia bancaria.

Artículo 46. *Deducciones.*

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

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

Artículo 47. *Conceptos retributivos.*

Los conceptos retributivos del personal de «BP Oil España, Sociedad Anónima», se clasifican, de acuerdo con la legislación vigente, en sueldo base y complementos salariales, pudiendo ser estos:

- a) Personales: Complemento personal asignado y antigüedad.
- b) De puesto de trabajo: Complemento de casa-oficina, complemento de teletrabajo y gratificaciones especiales.
- c) De calidad o cantidad: Horas extraordinarias.
- d) De vencimiento superior al mes: Gratificaciones extraordinarias.
- e) De aplicación exclusiva para el personal proveniente de «Mobil Oil, Sociedad Anónima» y «Enermar, Sociedad Limitada»: Complemento de beneficios sociales.

A todos los efectos, se entiende por salario real la suma de los siguientes conceptos retributivos: Sueldo base y complementos de: Antigüedad, asignado, que en su caso, perciba el empleado y complemento de beneficios sociales exclusivamente para el personal procedente de «Mobil Oil, Sociedad Anónima» y «Enermar, Sociedad Limitada».

SECCIÓN 2.^a SUELDO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES

Artículo 48. *Sueldo base.*

Se establece la siguiente tabla de sueldos base aplicables a las diferentes categorías profesionales:

Técnico Jefe I: 27.045,60 euros.
 Técnico Jefe II: 22.538,00 euros.
 Técnico Superior Principal: 22.538,00 euros.
 Técnico Superior I: 18.030,40 euros.
 Jefe Administrativo de 1.^a: 18.030,40 euros.
 Técnico Superior II: 15.025,40 euros.
 Jefe Administrativo de 2.^a: 15.025,40 euros.
 Técnico Medio I: 15.025,40 euros.
 Técnico Medio II: 13.823,30 euros.
 Oficial Administrativo de 1.^a: 13.823,30 euros.
 Técnico Auxiliar I: 12.020,30 euros.
 Oficial Administrativo de 2.^a: 12.020,30 euros.
 Oficial Primera Operario: 12.020,30 euros.
 Técnico Auxiliar II: 10.217,30 euros.
 Auxiliar Administrativo: 10.217,30 euros.
 Ayudante de Administración: 9.015,20 euros.

Artículo 49. *Complemento personal asignado.*

«BP Oil España, Sociedad Anónima», podrá acordar el abono a sus empleados de un complemento salarial de carácter personal y sobre bases individuales, en atención a sus diversas circunstancias, que se denominará complemento personal asignado.

Dicho complemento podrá ser objeto de revisión periódica, atendiendo a la favorable evolución de los factores personales, profesionales y económicos que lo motivaron y de acuerdo con la práctica de la empresa al efecto.

Este complemento será absorbible y compensable en cómputo anual.

Artículo 50. *Complemento personal de antigüedad.*

Todo el personal de la compañía percibirá aumentos periódicos por tiempo de prestación de servicios en la empresa, consistentes en trienios, sin límite de estos, a abonar en cada una de las 15 pagas establecidas en el presente Convenio en la cuantía de 24,05 euros brutos por cada trienio, sin distinción de categorías profesionales, devengándose a partir del día 1.^o del mes en que se cumplan los tres años de servicio en la empresa.

Artículo 51. *Cómputo de la antigüedad.*

A los efectos prevenidos en el artículo anterior, se considerarán como efectivamente trabajados todos los días por los que el empleado haya percibido su retribución correspondiente o esté en situación de I.T. (incapacidad temporal) por accidente o enfermedad.

Igualmente, será computado a estos efectos el tiempo permanecido en situación de excedencia forzosa en los supuestos previstos en la legislación vigente.

En ningún caso se computará a estos efectos el tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria, salvo que la legislación vigente diga lo contrario.

SECCIÓN 3.^a COMPLEMENTOS DE PUESTO Y DE CANTIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

Artículo 52. *Complemento de casa-oficina.*

Los empleados que por necesidades organizativas y de operativa de negocio presten sus servicios fuera de los centros de trabajo de la compañía y/o por no existir en su lugar de residencia los mencionados centros tengan su centro de operaciones en su propio domicilio, percibirán con efectividad de 1 de abril de 2002 en compensación por los inconvenientes que ello les pudiera ocasionar, 150 euros brutos en cada una de las doce mensualidades ordinarias.

Con efectividad de 1 de abril de 2003 y 1 de abril de 2004, la citada cantidad se incrementará en la cuantía equivalente al aumento general de salarios pactado para dichos años.

A estos empleados se les dotará por parte de la compañía de los útiles y herramientas, propiedad de la misma, mínimos indispensables para el desarrollo de sus funciones. Asimismo, a efectos administrativos y de Seguridad Social y siempre que exista, se les dará de alta en un centro de trabajo de la compañía abierto en su localidad de residencia; en caso contrario su alta se producirá en el centro de trabajo de Madrid.

Al mismo tiempo y con efectividad de 1 de abril de 2002, todos aquellos empleados que pasen a esta situación con posterioridad a la mencionada fecha, dispondrán de una sola vez de la cantidad de 601,01 euros para gastos de acondicionamiento de la vivienda cuando ello fuera necesario. En estos supuestos se requerirá aprobación previa por su línea de supervisión y acreditación documental justificativa posterior del gasto realizado.

Artículo 52 bis. *Complemento de teletrabajo.*

El teletrabajo es aquella forma de prestación de servicios en el ámbito laboral que se caracteriza por el hecho de que el empleado desarrolla la totalidad de su jornada laboral pactada en y desde su propio domicilio.

Los empleados de la compañía «BP Oil España, Sociedad Anónima», que presten sus servicios en régimen de teletrabajo, percibirán un complemento salarial de 400,00 euros brutos mensuales en cada una de las doce mensualidades ordinarias. Dicha cantidad compensará, aparte de la incomodidad que pudiera suponer tener la oficina en el domicilio, los gastos ordinarios de calefacción, luz, limpieza, así como cualquier otro de similar naturaleza. Desde la fecha efectiva de su abono dejará de percibir la ayuda de comida establecida en el texto del Convenio.

Con efectividad de 1 de abril de 2003 la citada cantidad pasará a ser de 410,00 euros brutos y con efectividad 1 de abril de 2004, 420,00 euros brutos.

Al mismo tiempo y por una sola vez, el empleado dispondrá como máximo de la cantidad de 1.803,04 euros para realizar todas aquellas obras de acondicionamiento en su vivienda que estime necesarias derivadas de la especialidad de la prestación de los servicios que implica el teletrabajo. Como requisito adicional, antes de iniciar las mismas deberá recabar aprobación del responsable del negocio y justificarlas con posterioridad.

Artículo 53. *Cálculo de la hora tipo y valor de las horas extraordinarias.*

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

Valor de hora tipo:

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

De aplicación exclusiva al personal proveniente de «Mobil Oil, Sociedad Anónima», la fórmula del valor de hora tipo de la hora extraordinaria será la siguiente, siéndole de aplicación el resto del artículo:

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

En el supuesto de que por disposición legal de rango superior, se 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 laboral diaria, se abonarán con los recargos siguientes:

- a) 75 por 100 para las horas trabajadas en exceso de la jornada laboral diaria.

b) 90 por 100 para las realizadas entre las veintidós horas y las seis horas.

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

Artículo 54. *Trabajos de categoría inferior.*

Si por necesidades justificadas del trabajo se destinase a un empleado a labores pertenecientes a categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservará la totalidad de las retribuciones correspondientes a su categoría 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 destino aludido en el primer párrafo, fuera a petición del empleado, se asignará a éste la retribución reglamentaria que corresponda a su nueva categoría profesional.

Cuando se produzca el pase de un empleado a esta situación se informará, previamente, a la representación legal del personal.

Artículo 55. *Trabajos de categoría superior.*

El personal de la empresa podrá ser destinado a realizar trabajos de categoría superior a la suya, en casos excepcionales y por duración no superior a seis meses, durante un año y ocho meses, durante dos años, pudiendo en los supuestos de sobrepasarse estos plazos, reclamar ante la Dirección de la empresa la categoría profesional adecuada.

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

Cuando se produzcan las necesidades de realización de estos trabajos, el Técnico Jefe I o nivel superior de la Unidad a la cual pertenezca el empleado, lo comunicará al responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo de que se trate.

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

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

SECCIÓN 4.^a COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Artículo 56. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los empleados de «BP Oil España, Sociedad Anónima» devengarán tres gratificaciones extraordinarias al año, de igual cuantía cada una de ellas y por el importe bruto de los siguientes conceptos retributivos mensuales que perciba el empleado el día 1.º del mes correspondiente a su pago:

Sueldo base y complementos de: Antigüedad, asignado y exclusivamente para el personal procedente de «Mobil Oil, Sociedad Anónima» y «Enermar, Sociedad Limitada», el complemento de beneficios sociales.

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

Enero: A abonar en los últimos cinco días de dicho mes. Su período de devengo que corresponde al año natural anterior al de su pago.

Junio: A abonar en los últimos cinco días de dicho mes. Su período de devengo que corresponde al primer semestre natural del año de su pago.

Noviembre: A abonar en los últimos cinco días de dicho mes. Su período de devengo que corresponde al segundo semestre natural del año de su pago.

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

SECCIÓN 5.^a

Artículo 57. *Retribución variable.*

1. Con carácter general y aplicación a todos los empleados de «BP Oil España, Sociedad Anónima», con una antigüedad mínima de un año, se establece un sistema de retribución variable anual ligado al cumplimiento de un «Performance Contract general» de la compañía que se determinará y calculará en la forma establecida posteriormente respecto de los resultados del ejercicio anterior al de su abono y siempre y cuando haya habido beneficios.

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

3. La indicada dotación anual será repartida en el mes de marzo del año siguiente a su devengo, a los empleados en ese momento en plantilla de la compañía de acuerdo con la siguiente escala:

Score o puntuación general calculada según apartado 5							
80	90	100	110	120	130	140	150
2 %	2,75 %	3 %	3,30 %	3,60 %	3,90 %	4,20 %	4,50 %
Porcentaje de bono a repartir							

Los resultados intermedios que se pudieran producir entre dos franjas determinarán un nivel de bono que se calculará de forma proporcional entre ellas, con dos decimales como máximo.

4. La gratificación a recibir será abonada en los cinco últimos días del mes de marzo y consistirá en la cantidad resultante de aplicar el porcentaje indicado en la tabla anterior sobre el importe de los conceptos fijos anuales del empleado de que se trate, a 31 de diciembre del año anterior.

5. Para determinación de la valoración del score o puntuación general de «BP Oil España, Sociedad Anónima» a aplicar a estos exclusivos efectos de determinación del porcentaje a repartir se utilizará la siguiente fórmula:

$$\text{SUM} [\text{Resultados negocio y/o servicio} \times (\text{N.º empleados negocio y/o servicio} / \text{Total empleados})]$$

SECCIÓN 6.^a REVISIÓN SALARIAL

Artículo 58. *Revisión salarial.*

Con efectividad de 1 de enero de 2003 y 1 de enero de 2004, se incrementarán los salarios reales brutos mensuales a percibir en las 15 pagas establecidas en el presente Convenio y que perciban en dicha fecha los empleados de la compañía, con una antigüedad de, al menos, seis meses, en un porcentaje igual al señalado como aumento del Índice de Precios al Consumo experimentado en el año anterior más 0,50. Con efectividad al 1 de enero de 2005 se incrementarán, en las mismas condiciones establecidas para los dos años anteriores, en un porcentaje igual al señalado como aumento del Índice de Precios al Consumo experimentado en el año anterior. En este año 2005 y en concepto de gratificación extraordinaria y de una sola vez se abonará de forma lineal una paga equivalente a la cantidad resultante del 0,5 por 100 de los salarios fijos a fecha 1 de enero de 2005. Esta gratificación extraordinaria tendrá el carácter de variable y no será pues consolidable en salario ni tendrá la consideración de pensionable.

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

Las acciones previstas en este artículo se efectuarán una vez se conozcan los datos provisionales publicados por el Instituto Nacional de Estadística relativos al período que corresponda, y sin perjuicio de su efectividad retroactiva.

SECCIÓN 7.^a ANTICIPOS

Artículo 59. *Ámbito y límites.*

Los empleados de «BP Oil España, Sociedad Anónima» podrán solicitar anticipos a cuenta de sus haberes ya devengados, salvo de aquellas can-

tidades que no puedan descontarse en la liquidación de haberes correspondiente a la mensualidad o gratificación extraordinaria a que el anticipo se refiera, por encontrarse tal liquidación afectada a otros anticipos anteriores, suplidos autorizados por el empleado y descuentos derivados de la aplicación de préstamos o beneficios sociales, así como a cualquier otra retención que haya de efectuarse legítimamente por imperativo legal o reglamentario o por mandato judicial.

Artículo 60. *Procedimiento y criterios de prelación.*

El empleado que quiera solicitar un anticipo pedirá el impreso correspondiente a un Supervisor o en la División de Recursos Humanos, a quien lo devolverá por duplicado, una vez cumplimentado, con cuatro días de antelación a la fecha que desee percibir el anticipo, salvo en el caso de extrema urgencia justificada en que bastaría formalizar la solicitud con cuarenta y ocho horas de antelación, indicando en el mismo si es con cargo al sueldo del mes corriente o con cargo a gratificación extraordinaria concreta.

Se entenderá por Supervisor del empleado aquél de quien dependa más directamente, con categoría mínima de Técnico Jefe I. La denegación del anticipo solicitado deberá expresar las causas legales que la justifican.

Los criterios de prelación para la imputación de anticipos con cargo a las gratificaciones extraordinarias serán, en primer lugar, el pago más próximo y en segundo lugar, el de mayor cantidad devengada.

Artículo 61. *Anticipos anuales.*

Con carácter general, los empleados que lo soliciten, podrán distribuir todas las gratificaciones extraordinarias, prorrateándolas en las mensualidades ordinarias.

El procedimiento para ello, se incorpora como anexo a este Convenio.

CAPÍTULO XI

Tiempo de trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADA LABORAL

Artículo 62. *Jornada.*

Las jornadas de trabajo en «BP Oil España, Sociedad Anónima» serán las que figuran en los artículos siguientes.

Para otros centros de trabajo y delegaciones que no se encuentren incluidos en los artículos siguientes, se respetará la jornada existente a la entrada en vigor de este Convenio, sin que en ningún caso pueda exceder de la jornada normal de 37,5 horas, considerándola como jornada media anual.

Artículo 63. *Horarios.*

La empresa someterá a la aprobación del organismo oficial que resulte competente los correspondientes horarios de trabajo de su personal.

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

La modificación de los horarios vigentes y pactados con carácter general en aquellos Departamentos en que sea preciso, requerirá informe previo de la representación legal del personal del centro de trabajo de que se trate.

En los supuestos de modificación de horarios de carácter puntual, se informará a la representación legal del personal del centro de trabajo en que se produzca.

Artículo 64. *Horarios en régimen de jornada normal.*

Centro de trabajo de Madrid:

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

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

Jornada partida, de lunes a jueves, con horario flexible de entrada de siete a diez horas y un horario de comida comprendido entre las trece y las quince horas, con ocho horas diarias de trabajo efectivo.

Jornada continuada los viernes, con horario flexible de entrada de siete a diez horas y seis horas diarias de trabajo efectivo.

Otros centros de trabajo (excepto Canarias):

Del 16 de junio al 15 de septiembre y del 23 de diciembre al 6 de enero, ambos inclusive, 6,30 horas ininterrumpidas, de lunes a viernes, con entrada flexible de siete treinta a nueve treinta horas. Durante el período intensivo de Navidad, el personal dispondrá de un día libre a disfrutar según las necesidades del trabajo y su preferencia.

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

Jornada partida, de lunes a jueves, con horario flexible de entrada de siete treinta a nueve treinta horas y un horario de comida comprendida entre las trece y las quince horas, con ocho horas diarias de trabajo efectivo.

Jornada continuada los viernes con horario flexible de entrada de siete treinta a nueve treinta horas, y seis horas diarias de trabajo efectivo.

De aplicación para todos los empleados con independencia de donde presten sus servicios, existe la posibilidad individual y personal de traspasar el disfrute de la jornada intensiva de Navidad a la del verano, trasladando una semana en junio y otra en septiembre. En este supuesto la fórmula de aplicación de la elección de traslado del disfrute será la siguiente: Como período transitorio en el presente año 2002 y una vez se ha disfrutado ya de una semana de jornada intensiva en Navidad por parte de todos los empleados, se elegirá de manera individual si se desea disfrutar la semana intensiva restante en verano o Navidad, comunicándolo con tiempo suficiente a su línea de supervisión con objeto de poder organizar convenientemente las necesidades del trabajo. A partir del año 2003 y siguientes, se podrá elegir en las mismas condiciones citadas las dos semanas de Navidad de ese ejercicio o el disfrute de las mismas en verano, una en junio y otra en septiembre.

También en todos los casos, el día libre previsto en la jornada de Navidad se podrá disfrutar a lo largo del año a elección del propio empleado; asimismo, se podrá disfrutar de un día libre adicional a elegir entre el 24 o el 31 de diciembre. En todos estos supuestos, el disfrute de estos días por parte de los empleados se realizará según las necesidades del trabajo y sus preferencias.

Artículo 65. *Jornada y horarios especiales.*

En los contratos individuales de trabajo, no se podrán acordar regímenes especiales de jornada mayores a las aquí expuestas, pero si horarios distintos a los establecidos en este Convenio y según las necesidades del trabajo a realizar, que se registrarán en cuanto a este aspecto, por lo acordado en los propios contratos, respetando siempre lo previsto en los preceptos legales en esta materia.

En todo caso se adaptarán a los horarios establecidos en el centro de trabajo donde vayan a ejercer sus funciones.

En este sentido, en el centro de trabajo de Madrid existen ya unos horarios especiales adaptados a las necesidades de la unidad en donde se están desarrollando y que se concretan en el establecimiento de las jornadas que a continuación se especifican.

En el primer supuesto se aplica el turno de mañana y de tarde de una forma rotativa, de manera que en cómputo anual se hagan el mismo número de horas de trabajo y en las mismas condiciones.

De lunes a viernes:

- Jornada de ocho a quince horas, en horario ininterrumpido.
- Jornada de trece a veinte horas, en horario ininterrumpido.

Sábados:

Cada empleado trabajará en principio 13 sábados al año, en horario ininterrumpido de nueve a trece horas.

Dadas las características del servicio que se presta, se trabaja durante los días festivos a nivel de la Comunidad Autónoma de Madrid pero que no lo sean de ámbito nacional, considerándose como días normales de trabajo. Sin embargo estos días serán compensados con otro libre a determinar de mutuo acuerdo con la línea de supervisión, así como con el importe resultante del cálculo de siete horas extraordinarias con carácter de nocturnas; la referencia a horas extras será considerada exclusivamente a efectos del cálculo de la cantidad resultante. Esta cantidad se abonaría en nómina por día efectivamente trabajado en concepto de Gratificación Especial.

El segundo régimen de horarios es el siguiente:

De lunes a jueves:

Jornada de diez a dieciocho horas, con una hora y diez minutos para la comida.

Viernes:

Jornada de diez a veinte horas, con una hora y diez minutos para la comida.

Dadas las características del servicio que se presta, se trabaja durante los días festivos a nivel de la Comunidad Autónoma de Madrid pero que no lo sean de ámbito nacional, considerándose como días normales de trabajo. Sin embargo estos días serán compensados con otro libre a determinar de mutuo acuerdo con la línea de supervisión, así como con el importe de 66,00 euros brutos, percibiéndose también en caso de prestar servicios el resto de festivos nacionales. La citada cantidad pasará a ser de 70,00 euros brutos con efectividad al 1 de abril de 2003.

Artículo 66. *Horas extraordinarias. Calificación.*

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

Ausencias imprevistas del personal y cambios de turno imprevistos o exigidos por el cumplimiento anual del régimen de vacaciones.

Demanda de mercado y puntas imprevistas de trabajo en cualquier área de la compañía.

Cumplimiento de la planificación prevista en operaciones de mantenimiento de las instalaciones, distribución y comercialización.

Necesidades extraordinarias de mantenimiento en situaciones de emergencia en instalaciones, distribución y comercialización.

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

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

SECCIÓN 2.^a DESCANSOS Y LICENCIAS

Artículo 67. *Descanso diario.*

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

Artículo 68. *Descanso semanal.*

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

Artículo 69. *Licencias retribuidas.*

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

- Quince días naturales por contraer matrimonio.
- Tres días naturales o dos laborables, a elección del empleado, por nacimiento de hijo o por enfermedad grave o muerte del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos.
- Un día natural por muerte de tíos, sobrinos y primos hermanos.
- 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 el empleado curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

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

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

i) Un día laborable por traslado de domicilio.

j) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica.

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

2. Los familiares a los que se refieren los apartados b), c) y d) de este artículo, se entenderán como grados de consanguinidad y/o afinidad.

3. Los días de licencia establecidos en los apartados b) y c) de este artículo podrán ampliarse en un día natural más en caso de desplazamiento al efecto.

Artículo 70. *Especial regulación en los supuestos de maternidad.*

En los supuestos de maternidad, entendiéndose incluidos a estos efectos los casos de paternidad y adopción, durante las seis semanas inmediatamente siguientes a la reincorporación al trabajo tras la situación de baja por maternidad, y en su caso, vacaciones, se podrá disfrutar a criterio de la interesada de un permiso remunerado del 50 por 100 de la jornada laboral, con la finalidad de que se produzca una incorporación progresiva al puesto de trabajo. Este disfrute absorberá y compensará cualquier otro tipo de licencia y/o permiso que durante este período existiera o pudiera existir convencional o legalmente.

Artículo 71. *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 haberes.

En todos estos casos, la Dirección de la empresa se reserva el derecho de juzgar la causa justificativa de la licencia, aprobando o denegando la petición, a la vista de las pruebas presentadas y atendiendo a las necesidades de trabajo.

Artículo 72. *Ausencias por enfermedad.*

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

La empresa reservará hasta que se agote el plazo de I.T., el puesto de trabajo al empleado que contraiga enfermedad o sufra accidente. Quienes antes o después de este plazo se les considere en situación de capacidad laboral disminuida, podrán ser destinados a trabajos adecuados a sus condiciones de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

SECCIÓN 3.^a VACACIONES Y DÍAS ADICIONALES DE DESCANSO

Artículo 73. *Vacaciones.*

El personal de «BP Oil España, Sociedad Anónima» disfrutará anualmente de unas vacaciones retribuidas de veintitrés días laborables.

Adicionalmente, en ambos casos, se disfrutará de un complemento de hasta seis días laborables y por los beneficiarios que figuran a continuación:

- Personal con antigüedad reconocida de diez o más años, un día laborable adicional.
- Personal con antigüedad reconocida de quince o más años, dos días laborables adicionales.
- Personal con antigüedad reconocida de veinte o más años, tres días laborables adicionales.
- Personal con antigüedad reconocida de veinticinco o más años, cuatro días laborables adicionales.
- Personal con antigüedad reconocida de treinta o más años, cinco días laborables adicionales.
- Personal con antigüedad reconocida de treinta y cinco o más años, seis días laborables adicionales.

El disfrute de los días laborables adicionales reconocidos en este apartado se iniciarán en el año natural en que se cumpla la antigüedad indicada. A estos efectos la antigüedad se computará sobre el 1 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 sólo dará derecho al empleado a disfrutar las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado en dicho año, así como al personal que cese en el transcurso de un año se le hará la oportuna liquidación según las vacaciones devengadas por tiempo de servicios. En ambos casos cada fracción de mes se computará como mes completo.

En ningún otro caso las vacaciones podrán ser sustituidas por compensación económica.

Artículo 74. *Planificación de las vacaciones.*

La época de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y los empleados, atendiendo las exigencias de la producción, las necesidades del servicio y las preferencias del personal.

En los casos en que no sea posible compatibilizar las vacaciones de empleados de una determinada Unidad, a falta de acuerdo de los mismos, podrán utilizarse como criterios rotativos de preferencias: La existencia de hijos en edad escolar y la antigüedad en la compañía.

Artículo 75. *Días adicionales de descanso.*

Los empleados de «BP Oil España, Sociedad Anónima» en régimen de jornada normal, disfrutarán de cuatro días adicionales de descanso a elegir a lo largo del año, pudiéndose unir a vacaciones. El disfrute de estos días por parte de los empleados se realizará atendiendo a las necesidades de trabajo existentes a juicio del Supervisor respectivo y teniendo en cuenta las preferencias de aquéllos.

CAPÍTULO XII

Equipo y prendas de trabajo

Artículo 76. *Equipo, herramientas y utensilios.*

Todo el personal será siempre responsable de la tenencia, custodia y cuidado del equipo, herramientas y utensilios que le hayan sido asignados, o haya solicitado ocasionalmente, debiendo firmar el oportuno vale a su recepción.

Los Supervisores comprobarán periódicamente los equipos, las herramientas y demás útiles de trabajo que el personal tenga a su cargo, informando de su posible falta o deterioro.

En caso de relevo y para su fácil comprobación, el personal tendrá la obligación de dejar en perfecto estado de utilización y recuento todo el equipo de trabajo que tenga asignado.

Artículo 77. *Prendas de trabajo.*

La empresa dotará al personal que lo requiera por su puesto de trabajo y expresamente al Oficial Primera Operario y con la duración de un año, del vestuario siguiente:

- Dos pantalones.
- Tres camisas.
- Un suéter.
- Un mono.
- Un par de zapatos de seguridad.

También se dotará de equipos de seguridad al personal cuya función lo requiera.

Los empleados, por su parte, vienen obligados a llevar puestas las prendas que se les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación o de protección que se establezca por la empresa.

Artículo 78. *Devolución del material y equipos.*

El personal que tenga a su cargo equipos, vestuario, útiles y herramientas, planos, documentos, etc., y cese en la empresa por cualquier motivo, lo devolverá a la misma y contra la entrega se le firmará un vale o recibo. La falta o deterioro de alguno de aquéllos, imputable al empleado, serán valorados y su importe descontado de la liquidación.

CAPÍTULO XIII

Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el trabajo

Artículo 79. *Norma general.*

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 31/1995 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 del personal.

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 su personal.

Artículo 80. *Comités de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el trabajo.*

En cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, los Comités de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el trabajo funcionarán de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones concordantes, asumiendo las funciones propias de esta materia.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, la Dirección de la empresa como responsable de esta materia, se reserva el derecho de organizar otro u otros Comités que asuman funciones asesoras o ejecutivas en las mismas.

Artículo 81. *Composición de los Comités de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el trabajo.*

Los Comités de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el trabajo estarán formados, en los centros de trabajo en donde hubiera lugar legalmente, por los siguientes miembros con voz y voto:

- a) Los Delegados de prevención elegidos por la representación legal del personal, de entre sus miembros.
- b) Los Vocales designados por la Dirección de la compañía, en el mismo número que los Delegados de Prevención, uno de los cuales ejercerá de Presidente del Comité.

Además de los miembros anteriores, asistirán a las reuniones, con voz y sin voto, un Secretario —nombrado por la Dirección de la empresa— y, en su caso, los Delegados sindicales de las centrales sindicales constituidas. Igualmente, podrán asistir, con voz, a las reuniones de los Comités aquellos empleados que, por sus características profesionales, fueran de interés para los temas a debatir, bien sean designados por la Dirección de la empresa, bien por la representación legal del personal.

Las funciones de estos Comités 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 82. *De los Delegados de Prevención.*

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

Artículo 83. *De la prevención de riesgos.*

1. Los riesgos para la salud del empleado se prevendrán evitando: Primero, su generación; en segundo lugar, su emisión, y tercero, su transmisión, utilizándose sólo en última instancia los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

2. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no generen riesgos que superen los valores límites umbral (TLV) utilizados por los servicios de Seguridad e Higiene en el trabajo del Ministerio de

Trabajo o de los organismos autonómicos competentes en la materia. Cuando se implante una nueva tecnología se añadirán, asimismo, las técnicas de protección que la misma lleve consigo. Dichas técnicas deberán figurar en la Memoria que a tal efecto se realice.

3. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del empleado, derivado de su puesto de trabajo, deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de su Supervisor. Paralelamente podrá recurrir al Comité de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el trabajo, que propondrá a la Dirección las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

4. En el supuesto de que en un determinado proceso de fabricación no existieran normas que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para la empresa, ésta estará obligada a mantener los mismos niveles medios que con carácter general se apliquen en la CEE.

5. Los empleados a través de la línea de supervisión y del Comité de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el trabajo, tendrán derecho a la información sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afecten a su salud física y mental.

6. La Dirección de la empresa, asesorada técnicamente por sus departamentos de Seguridad y Servicios Médicos, elaborará, con carácter anual, un Programa de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el trabajo para sus distintas actividades, que deberá integrar, según los casos:

- 1.º La valoración de sus riesgos potenciales.
- 2.º El plan preventivo y de formación a desarrollar en el año con los objetivos alcanzables.
- 3.º El plan de reconocimientos y campañas preventivas a realizar.

Anualmente se elaborará la correspondiente Memoria, que se comunicará a los representantes legales del personal y estará a disposición de todos los empleados.

Artículo 84. *Servicios médicos de empresa.*

La Dirección de la empresa organizará los servicios médicos de forma autónoma o mancomunada, y siguiendo lo previsto en el Reglamento de 21 de noviembre de 1959 o normas que lo sustituyan y restantes disposiciones que resulten aplicables en la materia.

Ningún empleado será admitido en la empresa sin un reconocimiento previo, que tendrá las siguientes finalidades:

- a) Diagnosticar la existencia de enfermedades contagiosas.
- b) Valorar la capacidad del aspirante para el trabajo en general.
- c) Determinar su aptitud para la tarea específica que debe realizar.
- d) Precisar si el reconocido presenta predisposición a enfermedades que pudieran producirse o agravarse en la tarea a la que va a ser destinado.
- e) Recoger los datos necesarios para su ficha y expediente médico personal.

El hallazgo de algún defecto físico o enfermedad no contagiosa, no es causa para que los servicios médicos consideren no apto a un trabajador que aspire a ingresar en la empresa, salvo que la tarea a la que va a ser destinado supusiera un riesgo para él mismo o para los demás. En todo caso, las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores a que se refiere al apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Esta vigilancia será obligatoria, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

Todos los empleados de «BP Oil España, Sociedad Anónima» tienen el derecho a ser reconocidos médicamente cuando menos una vez al año, manteniéndose la máxima confidencialidad respecto a los resultados, los cuales serán puestos a disposición de los mismos.

Artículo 85. *Del medio ambiente.*

La empresa y la representación legal del personal 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:

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 medioambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO XIV

Régimen disciplinario

SECCIÓN 1.ª PREMIOS

Artículo 86. *Premios.*

Al objeto de compensar la conducta, laboriosidad y rendimiento en el trabajo, así como cualquier otra cualidad que distinga al personal y también como incentivo para que se supere en el cumplimiento de su función, se establecen premios que pueden concederse individual o colectivamente.

Estos premios serán de dos categorías:

- Premios extraordinarios.
- Premios ordinarios.

Artículo 87. *Premios extraordinarios.*

Serán objeto de recompensa con premios extraordinarios, cuya importancia y naturaleza decidirá la Dirección de la empresa, en cada caso, los actos heroicos o excepcionalmente meritorios.

Se entiende por actos heroicos aquellos en los que la persona que los realiza lo hace con grave riesgo de su vida o integridad física, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se conceptuarán como actos excepcionalmente meritorios los que se realicen sin grave riesgo de la vida o integridad física, pero sí demostrando un afán de superación que exceda al estricto cumplimiento del deber.

También para la calificación de estos actos se tendrán en cuenta hechos que puedan aumentar los merecimientos del que los realice, tales como no hallarse de servicio en el momento que los ejecuta o pertenecer a otro departamento o unidad, o cuando el acto ocurra fuera de la empresa.

Artículo 88. *Premios ordinarios.*

Constituyen motivos de recompensa para la concesión de premios ordinarios:

a) El espíritu de servicio, es decir, el no realizar la misión que se tiene encomendada de forma rutinaria, sino con una dedicación total de las facultades físicas o intelectuales y con un decidido afán, manifestado de forma continua y concreta en lograr la superación y perfeccionamiento que redunde en favor de la empresa, supeditando incluso a ello su comodidad o interés personal.

b) El espíritu de fidelidad que se pone de manifiesto por la prestación continuada de servicios a la empresa, no mediando sanción por falta grave.

c) El excepcional y bien manifestado cuidado y conservación de los instrumentos, herramientas y maquinaria de trabajo, muy superior al que normalmente se exige dada la naturaleza y precisión de las instalaciones, que redunde en el rendimiento y economía de la conservación de los mismos.

Artículo 89. *Naturaleza de los premios ordinarios.*

Tendrán la naturaleza de premios ordinarios, aquellos que la Dirección de la empresa otorgue con características iguales o similares a los siguientes:

- En metálico.
- Becas.
- Viajes.
- Incremento del período de vacaciones retribuidas.
- Mención honorífica.
- Distintivos.
- Anulación de las notas desfavorables del expediente personal.

Artículo 90. *Procedimiento, anotación y publicidad.*

Estos premios se concederán discrecionalmente por la Dirección de la empresa, previo expediente incoado a propuesta del Director del departamento o negocio correspondiente e instruido por el responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo respectivo.

De todo premio concedido, se tomará nota en el expediente personal y se publicará en los tabloneros de anuncios de la empresa establecidos en los centros de trabajo.

SECCIÓN 2.ª FALTAS Y SANCIONES

Artículo 91. *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 92. *Faltas leves.*

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

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

Artículo 93. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. La falta injustificada de asistencia al trabajo, si se produjera de dos a tres veces en un mes.
2. El abandono del puesto de trabajo siempre que no se produzca riesgo ni perjuicio para el servicio o para la empresa.
3. Las derivadas de lo dispuesto en los números 4 y 5 del artículo anterior, en el caso de que se produzca perjuicio o riesgo grave del mismo para el servicio o para la empresa.
4. La violación de los secretos o de la obligada reserva a que, por las características de su función, está obligado el empleado, cuando no se produzca perjuicio para la empresa, así como los actos que, directa o indirectamente, supongan una violación del deber de lealtad y cooperación que, con respecto a la empresa, incumbe a todo empleado.
5. Solicitar u obtener permisos en base a causa falsa o inexistente, así como simular la presencia de otro compañero.
6. La desobediencia a los superiores en materia relacionada con el trabajo o la seguridad.
7. La pérdida o falta grave de cuidado en la utilización de las prendas, máquinas, herramientas, aparatos o utensilios facilitados por la empresa, o la utilización de aquéllos, sabiendo que no están en buenas condiciones de funcionamiento y sin haber dado cuenta de ello a quien corresponda.
8. Las infracciones de las normas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el trabajo, cuando no se derive perjuicio para el servicio, para la empresa o riesgo de accidente para el autor o para cualquier otra persona.

9. La falta de aseo o limpieza personal que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

10. No comunicar en tiempo oportuno los cambios de circunstancias familiares que puedan afectar a los sistemas de Seguridad Social establecidos o que se establezcan. Si esta falta de comunicación es maliciosa, será considerada como muy grave.

11. La reiteración de la comisión de faltas leves, entendiéndose que hay reiteración, cuando el autor haya sufrido dos o más sanciones por faltas leves en los tres meses anteriores.

12. La complicidad o encubrimiento de faltas graves.

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

Artículo 94. *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 en el centro de trabajo, así como introducir o ingerir drogas y bebidas alcohólicas en los locales de trabajo y sus anexos.
5. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
6. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
7. Simular accidente de trabajo para amparar lesiones sufridas fuera del mismo o prolongar intencionadamente la curación de las lesiones sufridas.
8. Fumar en las zonas en que está prohibido por razones de seguridad.
9. Malos tratos de palabra u obra a los Jefes, compañeros subordinados y clientes, así como la falta del respeto y consideración debidas tanto a unos como a otros y sus familias.
10. Abuso de autoridad en cualquiera de sus formas.
11. La dedicación a actividades que impliquen competencia a la empresa o que colaboren a dicha competencia.
12. Uso inadecuado de la tarjeta de identificación de la compañía, cuando de ello se derive perjuicio o desprestigio para la empresa, o cesión de la tarjeta a persona ajena a la compañía.
13. Cualquier delito contra la propiedad cometido tanto en las dependencias del centro de trabajo como fuera del mismo, si en este último caso es con ocasión de aquél.
14. La 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.
15. La complicidad o encubrimiento de faltas muy graves.

Artículo 95. *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:

1. Inhabilitación para pasar a la categoría superior por un plazo no superior a cuatro años.
2. Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de hasta veinte días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a veintidós días ni superior a seis meses.
2. Inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior.
3. Despido.

Artículo 96. *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 97. *Revisión jurisdiccional.*

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

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

Artículo 98. *Tramitación.*

1. Corresponde a la Dirección de la empresa la imposición de sanciones de cualquier tipo que sean.

2. Las sanciones por faltas leves no necesitan ningún requisito formal y podrán imponerse directamente por los Supervisores, dando cuenta en el plazo de veinticuatro 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. El Comité disciplinario podrá constituirse en los supuestos de faltas graves y deberá hacerlo en los supuestos de faltas muy graves.

4. El Comité disciplinario se compodrá de la siguiente forma:

Presidente: Un Director de departamento o de Negocio que no sea aquel al que pertenece el empleado inculpado.

Vocales: El Director del departamento o Negocio al que pertenezca el empleado inculpado.

El responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo.

El Técnico Jefe de la unidad a la que pertenezca el empleado inculpado o, en su defecto, el Supervisor del mismo.

Secretario: Un Técnico superior de Recursos Humanos.

5. Se iniciará la actuación del Comité a la vista del parte por escrito formulado por el Supervisor del empleado inculpado, 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.

6. Una vez oído el empleado inculpado en presencia de un miembro de la representación legal del personal si aquél lo requiere y a la vista de lo actuado, el Comité decidirá:

Imponer la sanción que estime procedente, u
Ordenar se instruya un expediente, o
Sobreseer las actuaciones.

7. En el supuesto de incoación de expediente, una vez terminado éste, se volverá a reunir el Comité, quien, a la vista de las conclusiones del mismo, podrá:

Imponer la sanción que estime procedente, u
Ordenar sobreseer las actuaciones.

8. En todo caso, para tomar sus decisiones, el Comité ponderará la gravedad y malicia de los hechos realizados, las circunstancias del caso y los antecedentes del empleado.

9. En el caso de que se imponga sanción por falta muy grave requerirá la aprobación de la Dirección.

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

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

Artículo 99. *Sanciones a los representantes electivos de los empleados y cargos sindicales.*

Para la imposición de sanciones a empleados que ostenten cargos de Delegado de personal, miembros de la representación legal del personal 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 100. *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.

Artículo 101. *Cancelación de notas desfavorables.*

Las notas desfavorables que figuren en los expedientes personales, como consecuencia de sanciones impuestas, podrán anularse a juicio discrecional de la Dirección de la empresa, por la posterior conducta intachable y ejemplar en todos los órdenes del afectado por las mismas, previa propuesta del Director de departamento o negocio respectivo, con informe del responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo a que pertenezca el afectado.

En cualquier caso, serán anuladas las notas desfavorables una vez transcurran los siguientes plazos sin comisión de falta alguna:

Tres meses si se trata de faltas leves.

Seis meses si se trata de faltas graves.

Un año si se trata de faltas muy graves.

Estos plazos se computarán desde la fecha de la notificación de calificación de la última falta y sanción.

CAPÍTULO XV

Régimen representativo

Artículo 102. *De los representantes legales del personal.*

Se entenderá por representantes legales del personal a los miembros de los Comités de empresa o Delegados de Personal, y a los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales con presencia en la empresa, los cuales tendrán los derechos, facultades y obligaciones señalados en el actual texto de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical y en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como lo dispuesto en el propio Convenio.

Artículo 103. *Crédito horario.*

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

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

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

Artículo 104. *Régimen sindical.*

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

2. Dicha acumulación de horas no excederá de las setenta mensuales, dedicándose a actividades relacionadas con los miembros de la plantilla, y anunciándose con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho 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 noventa horas con objeto de facilitar el ejercicio de sus responsabilidades de representación social. En este caso las horas que excedan de setenta en un mes serán descontadas del mes siguiente.

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

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

5. La Dirección de la empresa, pondrá a disposición de dichos Delegados, en su caso, la misma documentación que sea entregada al Comité de Empresa, estando obligado a guardar el sigilo profesional prescrito por la legislación.

6. Los Delegados Sindicales, en su caso, acudirán a las reuniones del Comité de Empresa en aquellos casos que lo estimen oportuno, comunicándolo, previamente, al Presidente del mismo. De igual forma serán citados a las reuniones del Comité de Salud y Seguridad y Medio Ambiente en el trabajo. Su participación en ambos Comités, será la preceptuada por la legislación vigente.

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

Artículo 105. *Garantías sindicales*

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

2. Los representantes de la plantilla en los Comités de Salud, Seguridad y Medio Ambiente y Comisión de Control del Plan y Fondo de Pensiones dispondrá 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 106. *Comisión Integradora.*

1. Como representación del centro de trabajo de Madrid y delegaciones (entendida a estos efectos como el resto de centros de trabajo de la compañía), se crea una Comisión Integradora, en la que estarán representados todos los empleados de la compañía.

2. La Comisión Integradora, estará formada por cinco miembros, los cuales serán designados de la siguiente forma:

Cuatro titulares y dos suplentes del centro de trabajo de Madrid.
Un titular y un suplente del resto de centros de trabajo.

El Comité de Empresa de Madrid elegirá de entre sus miembros los que formarán parte, con carácter permanente, de dicha Comisión.

El resto de centros de trabajo designarán un representante por acuerdo mayoritario de entre sus delegados de personal.

3. Funciones de la Comisión Integradora: Las funciones que tendrá encomendada dicha Comisión serán:

3.1 Dotarse de una norma interna de funcionamiento.

3.2 Representación de la plantilla en aquellos temas que excedan del ámbito propio del centro de trabajo.

3.3 Preparar y convenir un anteproyecto de Convenio que posteriormente presentarán a los representantes legales del personal de cada centro de trabajo para su aprobación.

3.4 Negociar y acordar por delegación de los respectivos órganos de representación del personal de acuerdo con el mandato otorgado por éstos el texto del Convenio Colectivo, que someterán posteriormente a ratificación de los mismos.

3.5 Constituirse en la Comisión mixta de interpretación del Convenio, conjuntamente con los representantes designados por la Dirección.

3.6 Elección de los miembros que corresponda a los empleados en todas las Comisiones creadas por la Comisión Integradora, manteniendo en todo caso, la proporcionalidad existente en la misma en cuanto a la representación de cada centro de trabajo.

3.7 Elección de entre sus miembros de un Presidente, que moderará las reuniones y de un Secretario, que levantará acta de los acuerdos de la misma, siendo custodio y responsable de la documentación.

4. Régimen de reuniones: Esta Comisión Integradora se reunirá trimestralmente con carácter ordinario, pudiendo reunirse con carácter extraordinario cuantas veces lo requiera la urgencia e importancia de los asuntos a tratar.

Para ejercer estas funciones, disfrutarán del tiempo necesario, sin más que comunicarlo a la línea de supervisión y a la división de Recursos Humanos con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Artículo 107. *Comisión mixta de interpretación del Convenio y resolución de conflictos.*

1. Se crea una Comisión Mixta compuesta por la Comisión Integradora 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 108. *Funciones y procedimientos de la Comisión Mixta.*

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

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

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

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

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 XVI

Otras materias

SECCIÓN 1.^a VIAJES POR CUENTA DE LA COMPAÑÍA

Artículo 109. *Justificación.*

La necesidad de que empleados de «BP Oil España, Sociedad Anónima» se vean obligados a efectuar viajes temporales con ocasión o como consecuencia de su trabajo en territorio español o extranjero, requiere que se fijen las normas por las que han de regirse. Quedan excluidas expresamente las asignaciones temporales de trabajo.

Artículo 110. *Ámbito material.*

El contenido de la presente Sección, regulará todos aquellos viajes y/o desplazamientos que, con duración máxima de seis meses, se realicen por el territorio español y por el de países extranjeros, siempre que no

impliquen un cambio organizativo en la compañía, de tal forma que durante el transcurso del mismo no habrá modificación orgánica alguna, ni jerárquica, ni funcional originada por el propio desplazamiento del empleado que, aunque desplazado, seguirá ocupando la misma posición orgánica en la compañía.

Artículo 111. *Régimen económico de los viajes.*

1. Uso del vehículo: Kilometraje:

Particular: 0,17 euros/Km.

Compañía: 0,11 euros/Km.

Comerciales: 0,11 euros/Km.

En cualquier caso, en uso de vehículo particular se aplicará al kilometraje recorrido el precio máximo considerado en cada momento como exento por la legislación fiscal aplicable al efecto. En los restantes de supuestos y cuando proceda, se aumentará el precio del kilometraje proporcionalmente al incremento establecido fiscalmente como máximo exento.

2. Gastos de desplazamiento; sistema de gastos a justificar: El empleado será reeembolsado del importe de los gastos efectuados con motivo del desplazamiento, previa su oportuna justificación. En el supuesto de que un empleado extraviase o no hubiera podido obtener la oportuna justificación de alguno de los gastos ocasionados con motivo del desplazamiento, los podrá justificar mediante una nota firmada, detallando y cuantificando los mismos.

3. Desplazamientos de los Técnicos comerciales y Supervisores de área: Los desplazamientos efectuados dentro de la zona que tengan asignada los Técnicos comerciales y Supervisores de área, no tendrán la consideración de viaje por cuenta de la compañía salvo en el supuesto que tuvieran que pernoctar. En estos desplazamientos dentro de su zona asignada, el empleado podrá repercutir a la compañía los gastos necesarios mediante nota firmada detallando y cuantificando los mismos.

Si por causa de desplazamiento efectuado el empleado debiera pernoctar fuera del lugar de su residencia habitual, se entenderá que automáticamente pasa a considerarse su desplazamiento como viaje por cuenta de la compañía aplicándose el régimen descrito en el anterior apartado 2. En estos casos, el empleado deberá acreditar los gastos necesarios mediante facturas, tickets o una nota detallada y firmada.

4. Gastos de alojamiento: La compañía abonará el importe de la factura del hotel en los supuestos de desplazamientos de más de tres meses, optar por el alquiler de apartamento, en cuyo caso se abonarían hasta 1.202,10 euros en sustitución de los gastos de hotel.

5. Interpretación y administración: A efectos de interpretación y administración de lo anteriormente expresado, se estará al contenido de lo establecido en la norma de desplazamiento por cuenta de la compañía actualmente en vigor, y que se anexiona al presente Convenio.

SECCIÓN 2.^a COMPENSACIÓN POR COMIDA

Artículo 112. *Compensación por comida.*

La Compensación por comida reconocida a los empleados que prestan sus servicios en los centros de trabajo de la compañía, excepto Canarias, seguirán rigiéndose, salvo lo manifestado en el siguiente párrafo de este artículo en los mismos términos y condiciones pactados en los Acuerdos de 15 de enero de 1993 suscritos con las representaciones legales del personal y posteriormente ratificados en los de fecha 28 de mayo y 7 de julio, quedando establecido en las siguientes cuantías:

A partir de 1 de enero de 2002: 234,40 euros brutos/mes.

A partir de 1 de enero de 2003: 252,43 euros brutos/mes.

A partir de 1 de enero de 2005: 264,45 euros brutos/mes.

Los empleados que presten sus servicios en aquellas demarcaciones en las que no exista centro de trabajo oficial de la compañía y/o perciban el complemento de casa-oficina, no percibirán esta ayuda. Sin embargo, cuando por necesidades del servicio debieran efectuar la comida fuera de su domicilio la compañía abonará con efectividad de 10 de mayo de 2002, el importe de la comida con el límite de 11,00 euros, previa presentación del ticket de comida que deberá ser debidamente aprobado. La citada cantidad en las mismas condiciones descritas pasará a ser con efectividad de 1 de abril de 2003 hasta 11,5 euros y con efectividad de 1 de abril de 2004 hasta 12,00 euros.

CAPÍTULO XVII

Beneficios sociales

Artículo 113. *Plan de pensiones.*

Se entiende por plan de pensiones de «BP Oil España, Sociedad Anónima» el regulado en Reglamento del plan.

Este plan de pensiones en virtud del acuerdo firmado entre la representación legal de los trabajadores y la de la compañía en fecha 30 de marzo de 1998, refrendado en acta de fecha 1 de abril de 1998 de la Comisión de control del plan de pensiones, pasa a ser un plan de aportación definida, con las características reguladas en el Reglamento del plan.

Con efectividad del día 1 de enero de 2002, la aportación mínima por empleado al plan de pensiones que figura en su reglamento quedará establecida en el 3,5 por 100.

Con efectividad de 1 de abril de 2002, los porcentajes de aportación anual individuales al plan de pensiones sufren las siguientes modificaciones:

Para porcentajes de aportación sobre salario pensionable desde un 3,5 por 100 (mínimo establecido en Convenio de y hasta un 5 por 100 obtenido de acuerdo con el Reglamento del plan de pensiones, se incrementará el citado porcentaje en un 9 por 100 (ejemplo: Un porcentaje de aportación de un 4,00 por 100 pasará a ser un 4,36 por 100 al incrementarse un 9 por 100 sobre el 4,00 por 100 inicial). Para porcentajes de aportación comprendidos entre 5,01 y 7,5 por 100, el porcentaje de incremento a aplicar será un 6 por 100. Para porcentajes de aportación de 7,51 por 100 y superiores el incremento que se aplica en este caso es un 3 por 100.

Estos porcentajes de incremento sobre la aportación anual no son acumulativos, calculándose al inicio de cada año sobre el porcentaje resultante de la aplicación del Reglamento del plan de pensiones (o en su caso, del mínimo del 3,5 por 100 previsto en el presente Convenio) y no sobre la cifra obtenida ya acumulada del año anterior.

Asimismo, existe un compromiso de las partes de no volver a modificar vía negociación colectiva el Plan de pensiones de la compañía, hasta la finalización del próximo convenio.

Artículo 114. *Seguro de vida y accidentes para empleados fijos.*

1. Todos los empleados fijos de «BP Oil España, Sociedad Anónima», en situación de activos con una edad máxima de sesenta y cinco años, estarán cubiertos por un seguro de vida y accidentes que les garantizará las siguientes indemnizaciones para las contingencias que se indican:

Muerte:

Por enfermedad: 30.000,00 euros.

Por accidente: 60.000,00 euros.

Invalidez:

Por enfermedad: 30.000,00 euros.

Por accidente: 66.000,00 euros.

2. Asimismo, en caso de accidente producido con ocasión de viaje por cuenta de la compañía, existirá una indemnización adicional de 72.121,50 euros en caso de fallecimiento y hasta 72.121,50 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 el Plan de pensiones de la compañía.

5. Copia de la póliza de los seguros concertados será entregada a la representación legal del personal. En su negociación, se procurará analizar la posibilidad de una cláusula de recuperación del capital a la edad de sesenta y cinco años, sin coste adicional alguno para la compañía.

Artículo 115. *Seguro de vida y accidentes para empleados temporales.*

1. Los empleados de «BP Oil España, Sociedad Anónima» en régimen de contratación temporal cualquiera que sea su modalidad, siempre que sea de duración igual o superior a seis meses y estén en situación de alta en Seguridad Social, tendrán garantizada la percepción de las siguientes indemnizaciones para las contingencias que se indican:

Muerte: Dos anualidades del salario real bruto que viniera percibiendo el empleado en la fecha de su fallecimiento.

Invalidez permanente:

Por enfermedad: Dos anualidades del salario real bruto que viniera percibiendo el empleado en la fecha que se produzca la incapacidad.

Por accidente: Cuatro anualidades del salario real bruto que viniera percibiendo el empleado en la fecha en que se produzca la incapacidad.

2. Para la cobertura de estas indemnizaciones, la Dirección de la empresa podrá suscribir la correspondiente póliza colectiva o auto-asegurar estas contingencias.

3. Excepcionalmente no se requerirá duración alguna del contrato de trabajo en los supuestos de accidente laboral.

Artículo 116. *Compensación por baja temporal (I.T.).*

1. Objeto: El objeto de este beneficio social es completar el subsidio de la Seguridad Social en caso de baja por Incapacidad Temporal (I.T.), dado que en estos casos la cobertura de la misma no alcanza la totalidad del salario. En los anexos de este Convenio, figura la norma reguladora de este beneficio.

2. Pagos complementarios por enfermedad o accidente: Se entenderá por salario bruto real la suma mensual de los siguientes conceptos salariales devengados por el trabajador: Sueldo base y complemento de: Antigüedad, asignado y beneficios sociales para el personal procedente de «Mobil Oil, Sociedad Anónima» y «Enermar, Sociedad Limitada». Las gratificaciones extraordinarias se percibirán en las mismas fechas y por las mismas cuantías que se hubieran percibido de no haberse producido la baja del empleado.

El abono se realizará mientras el empleado se encuentre en situación de Incapacidad Temporal (I.T.).

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 en uso inadecuado y contrario a la naturaleza de la Incapacidad Temporal.

Artículo 117. *Ayuda para estudios de empleados.*

Durante el ámbito de vigencia del presente Convenio, los empleados fijos, así como los temporales siempre y cuando no se oponga su aplicación a la propia naturaleza y duración de su contrato, mediante solicitud dirigida a Recursos Humanos, podrán solicitar y recibir ayuda para estudios, por un importe de las dos terceras partes de los gastos producidos, con el límite de 1.803,04 euros por curso académico o año, en su defecto, continuando rigiéndose por la normativa al efecto y que se incorpora como anexo a este Convenio.

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 dentro del territorio nacional.

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

Artículo 118. *Fondo social.*

1. Objetivo y finalidad: El fondo social tiene como objetivo básico el de estimular la conciencia colectiva de seguridad en el trabajo, siendo su finalidad asistencial y conmemorativa. Como anexo al Convenio figura de forma completa la norma reguladora de la administración de este beneficio social.

2. Aportaciones periódicas y requisitos de las mismas: Las aportaciones al Fondo serán de carácter mensual y semestral de acuerdo con las normas establecidas en el propio Fondo. Dichas aportaciones se dividirán en dos grandes cuentas o centros: Madrid y Delegaciones. El total de las aportaciones se dividirá a su vez de forma directamente proporcional al número de empleados existentes en cada uno de los centros a fecha 1 de abril de cada año.

Con efectividad 1 de abril de 2002, se adecuarán las cantidades existentes en el Fondo y las aportaciones al incremento de plantilla originado por las recientes incorporaciones de los empleados procedentes de las empresas «BP Lubricantes España, Sociedad Anónima» y «Enermar, Sociedad Limitada», teniendo en cuenta que la primera de ellas tenía ya un Fondo Social de iguales condiciones al de «BP Oil España, Sociedad Anónima» por lo que sus cantidades existentes revertirán en el mismo. Una vez adecuadas así estas cantidades, se incrementarán las aportaciones

mensuales, trimestrales y semestrales en un 5 por 100, resultando finalmente las aportaciones periódicas de la compañía regidas por el siguiente baremo con efectividad 1 de abril de 2002:

Tramo temporal meses	Madrid	Resto de C.T.	Total
Meses: 1.º a 3.º	1.152,50	247,00	1.399,50
Meses: 4.º a 6.º	1.612,30	345,50	1.957,80
Meses: 7.º a 9.º	2.069,70	443,50	2.513,20
Meses: 10.º a 12.º	2.531,30	542,40	3.073,70
Meses: 13.º a 15.º	2.980,40	638,70	3.619,10
Meses: 16.º a 18.º	3.441,50	737,50	4.179,00
Meses: 19.º a 21.º	4.132,10	885,50	5.017,60
Meses: 22.º a 24.º	4.819,60	1.032,80	5.852,40
Cada trimestre adicional	691,40	148,20	839,60
Semestral	22.929,40	4.913,50	27.842,90

En el supuesto de producirse en un centro un accidente de trabajo con baja y con independencia a estos efectos de la marcha del otro centro establecidos, las aportaciones se interrumpirán en el mismo, reanudándose al mes siguiente al de la fecha del accidente, comenzando de nuevo, para dicho centro, a partir de las cantidades correspondientes al primer mes. En el centro en que hubiera acaecido el accidente, la aportación semestral se abonará una vez transcurrido un semestre natural desde la fecha en que éste se hubiera producido.

Con efectividad de 1 de abril de 2003 se incrementarán las cantidades señaladas en el porcentaje del 2 por 100 y con efectividad 1 de abril de 2004 en otro 2 por 100 adicional.

3. De las ayudas:

3.1 Administración: La representación legal del personal de cada centro de trabajo, establecerá los criterios de concesión de las ayudas con cargo al Fondo Social que juzguen oportuno.

3.2 Cuantía y plazo de amortización: Los empleados que hayan superado el período de prueba, incluido los temporales siempre y cuando el tiempo que les reste de duración del contrato sea igual o superior al de amortización de los préstamos, podrán solicitar a la Representación legal del personal del centro correspondiente y con cargo al Fondo Social ayudas en concepto de préstamos sin interés, con un límite máximo de 6.010,00 euros.

La amortización de los préstamos no excederá de dos años para los de cuantía de hasta 1.202,00 euros, mientras que los de cuantía superior podrán amortizarse hasta en cuatro años.

3.3 Disponibilidades: Las dotaciones anuales al Fondo se distribuirán al 50 por 100 para conmemoraciones y para las ayudas de préstamos.

La recuperación de las cantidades amortizadas en concepto de devolución de préstamos revertirán directamente al apartado de préstamo del Fondo.

El 1 de abril de cada año se determinarán los efectivos existentes dentro del Fondo, distribuyéndose porcentuales de acuerdo con el reparto anteriormente citado. Podrán dedicarse a nuevos préstamos la totalidad disponible en el Fondo a tal fin con el límite máximo de 75.127,00 euros, quedando el resto, si lo hubiera, excedente en el Fondo para su utilización en períodos futuros cuando la disponibilidad para préstamos no llegase a alcanzar el máximo fijado de 75.127,00 euros. Excepcionalmente estos excedentes podrán utilizarse en un momento determinado previa justificación de la necesidad. En todo caso, durante la vigencia del presente Convenio, el total del montante circulante de préstamos a otorgar y los que estuvieran pendientes de amortizar no podrá ser superior a 300.506,00 euros. El exceso de dicha cantidad, si la hubiera, podrá destinarse a actos o conmemoraciones dedicados a estimular la conciencia colectiva de la seguridad en el trabajo, de común acuerdo entre la representación de trabajadores y empresa en el seno de la Comisión Mixta.

4. De las conmemoraciones: Las conmemoraciones deberán ser destinadas a todos los empleados de la compañía sin distinción.

La periodicidad mínima de las conmemoraciones de hechos y/o fechas relacionadas con la seguridad en el trabajo, caracterizados por la ausencia de accidentes de trabajo con baja, será de seis meses consecutivos, en el respectivo centro.

Artículo 119. *Póliza médica especial.*

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

Artículo 120. *Complemento salarial de beneficios sociales.*

A partir del 1 de enero de 1994, los empleados que causen alta en la compañía, percibirán la cantidad bruta de 1.009,95 euros, que se abonarán 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 lo perciba, lo hará en proporción a los servicios prestados durante el período de devengo de este complemento.

Con efectividad 1 de enero de 2003 la citada cantidad bruta pasará a ser de 1.030,00 euros y con efectividad 1 de enero de 2004 quedará establecida en 1.050,00 euros.

Este complemento no será de aplicación al personal procedente de «Mobil Oil, Sociedad Anónima» y «Enermar, Sociedad Limitada».

Disposición transitoria única. *Beneficios sociales a extinguir.*

1. Plan de ayuda para estudios de hijos de empleados: Será de aplicación únicamente para todas aquellas personas que con anterioridad al 1 de enero de 1994, se encuentren incluidas dentro del ámbito del artículo 1 de la norma reguladora del plan de ayuda para estudios de hijos de empleados.

1.1 Régimen de las ayudas: El régimen transitorio de aplicación será el recogido de manera específica en los acuerdos suscritos con la representación del personal de «BP Oil España, Sociedad Anónima» de fecha 28 de mayo de 1993, que en general es el siguiente:

a) Los hijos de los beneficiarios, que en 1 de enero de 1994 hayan solicitado y obtenido en alguna ocasión la ayuda para estudios de acuerdo con la norma al efecto antes citada, podrán continuar disfrutándola según lo establecido en la misma u optar por lo estipulado en el apartado siguiente.

b) Los hijos de los beneficiarios que en 1 de enero de 1994 no hayan solicitado en ninguna ocasión la ayuda para estudios de acuerdo con la norma mencionada, percibirán la misma a razón de 80.000 pesetas (480,81 euros) por año, sin necesidad de presentar justificantes de los estudios realizados, hasta alcanzar el tope máximo de 400.000 pesetas (2.404,05 euros) de acuerdo con el cuadro adjunto al presente Convenio.

A los efectos previstos en el presente apartado, se entenderá con edad del hijo del empleado aquella que tenga a 1 de octubre de cada año.

El pago de la ayuda para estudios de hijos de empleados se efectuará junto con la nómina del mes de febrero de cada año.

2. Préstamo para la adquisición de automóviles: Este plan será de aplicación a todos aquellos empleados que en fecha 31 de diciembre de 1993, tuvieran la condición de empleados fijos de «BP Oil España, Sociedad Anónima» o de «BPMED, Sociedad Anónima». Para todos los empleados con derecho a préstamo seguirá siendo de aplicación lo dispuesto en las normas de préstamo para la adquisición de automóviles actualmente en vigor, y que se anexionan al presente Convenio, y cuyo régimen fue pactado en los acuerdos de fecha 28 de mayo de 1993 y 7 de julio de 1993, celebrados con la representación legal del personal de «BP Oil España, Sociedad Anónima» y con la representación legal del personal procedente de BPMED, hoy día integrados en la compañía respectivamente, todo ello teniendo en cuenta las siguientes modificaciones:

El importe máximo de los préstamos se eleva hasta 18.030,36 euros.

Cada empleado gestionará el préstamo en la entidad bancaria que desee, abonando la compañía el importe de los intereses con el límite máximo del 10 por 100. Este porcentaje podrá ser revisable en función de la evolución de los tipos de interés del mercado interbancario. El abono de los intereses, gastos y comisiones se realizará en nómina, para lo cual el empleado deberá aportar el cuadro de amortización elaborado por la entidad bancaria seleccionada.

En el supuesto de que fuera necesario para obtener el préstamo, la compañía otorgará al empleado el pertinente aval.

La representación legal del personal de cada centro de trabajo establecerá los criterios que juzgue oportunos para la concesión de préstamos en aquellos casos en que así esté establecido en los acuerdos colectivos a que se hace referencia en este Convenio.

3. Plan de préstamo para la adquisición de vivienda: Este plan será de aplicación para todos aquellos empleados que con fecha 31 de diciembre de 1993 tuvieran la condición de empleados fijos de «BP Oil España, Sociedad Anónima» que seguirán rigiéndose por la norma reguladora del mencionado plan, que se adjunta como anexo a este Convenio, y por lo establecido en el Acuerdo de fecha 28 de mayo de 1993, suscrito con la representación legal del personal, con las siguientes modificaciones:

1.^a Con efectividad de 1 de abril de 1998, los préstamos concedidos directamente a cargo de la compañía devengarán un interés del 4 por 100 sobre el capital pendiente de devolución.

2.^a Con efectividad de 1 de abril de 1998, la compensación de intereses para la adquisición de la vivienda habitual, serán remunerados al empleado al 3 por 100 sobre la cantidad pendiente de amortización o, en caso de nueva concesión, sobre la cantidad máxima establecida.

4. Plan de asistencia sanitaria: Este plan será de aplicación exclusivamente para todos los empleados procedentes de «BPMED, Sociedad Anónima» que estuvieran en nómina como empleados fijos de la compañía con fecha 31 de diciembre de 1993, los cuales seguirán disfrutando de este plan en los términos y condiciones en que lo venían haciendo hasta ese momento, con la única limitación de que el importe a abonar por la compañía no podrá exceder de 22,25 euros mensuales por beneficiario, sin límite de éstos, con derecho a la misma. En cualquier caso, se respetarán las cuantías superiores que con carácter excepcional pudieran existir a fecha 7 de julio de 1993.

El tope mencionado quedará establecido para todo el ámbito de duración de este Convenio.

Cláusula derogatoria única.

A la entrada en vigor del presente Convenio, quedarán derogadas todas aquellas normas internas vigentes que se opongan a lo dispuesto en su contenido; en particular el Manual de Normas de «BP Oil España, Sociedad Anónima» y el Manual de Normas de Personal de «BPMED, Sociedad Anónima» con sus correspondientes anexos.

Cláusula adicional.

Los acuerdos alcanzados y firmados, antes de las integraciones de compañías, entre las diferentes representaciones del personal y las de la compañía en fechas 28 de mayo de 1993, 7 de julio del mismo año y los de 4 de junio de 2001, y que se incorporan como anexo al presente Convenio Colectivo, serán documentos esenciales, preferentes y básicos a la hora de interpretar su contenido, fundamentalmente en lo referente a todo lo dispuesto al capítulo XVII relativo a beneficios sociales, acuerdos anteriores y disposición transitoria primera.

Disposición final 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.

Disposición final segunda.

Con efectividad 1 de abril de 2002, los empleados de la compañía, con al menos seis meses de antigüedad que vinieran percibiendo en dicha fecha los salarios brutos anuales que se indican a continuación, recibirán el siguiente aumento mensual de su retribución, con carácter consolidado y conforme al baremo que se detalla.

Salario bruto anual — Euros	Aumento mensual — Euros
Hasta 18.030,36	40,00
Más de 18.030,37 y hasta 21.035,42	25,00

Exclusivamente para aquellos empleados que estuvieran en alta en la compañía a fecha 1 de abril de 2002, tuvieran al menos seis meses de antigüedad a esa fecha y hayan permanecido en la misma sin solución de continuidad, con efectividad 1 de abril de 2003 y 1 de abril de 2004, se aplicará la tabla de aumentos anterior de igual manera y en las mismas condiciones.

Finalmente, con efectividad 1 de abril de 2002 se llevará a un mínimo de 15.025,30 euros brutos a todos los empleados en alta en la compañía con salarios inferiores a esa cantidad en esa fecha. A estos empleados no les será de aplicación el aumento también previsto en esa fecha para salarios inferiores a 18.030,36 euros al compensarse y absorberse con el aumento al mínimo de 15.025,30 euros establecido en este apartado.

Disposición final tercera.

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, en el Manual de Normas de «BP Oil España, Sociedad Anónima» y el Manual de Normas de Personal de «BPMED, Sociedad Anónima», así como en la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Refino de Petróleos, en el I Convenio Colectivo de la empresa «Mobil Oil, Sociedad Anónima» y el Acuerdo Colectivo de «Castrol España, Sociedad Anónima» (antes del cambio de denominación a «Enermar, Sociedad Limitada»). Igualmente será derecho supletorio el Estatuto de los Trabajadores y la legislación que con carácter general sea de aplicación.

Otros acuerdos.

Como parte integrante de los Acuerdos alcanzados en la negociación del III Convenio Colectivo de «BP Oil España, Sociedad Anónima», con independencia de los pactos que dan lugar a la modificación del hasta ahora actual articulado, ambas representaciones se comprometen a actuar en la forma descrita en los temas que a continuación se relacionan:

1. Seguro médico Cigna: Las partes firmantes se comprometen a nombrar una Comisión que trabaje de forma conjunta con los representantes de «BP Oil Refinería de Castellón, Sociedad Anónima» con la finalidad de buscar la optimización máxima de la participación en beneficios resultante de la póliza actualmente vigente.

2. Comisión de transformación del actual sistema de clasificación profesional: Las partes firmantes se comprometen a crear con efectos inmediatos una Comisión de análisis, estudio y resolución de la transformación del sistema de clasificación profesional, en el sentido de pasar de un sistema de categorías profesionales a otro de grupos profesionales. El compromiso es tener terminado su trabajo el 30 de junio de 2002. Cada parte nominará sus representantes, siendo el número de miembros por parte de la representación de los empleados tres y por parte de la compañía dos.

3. Valoraciones del rendimiento de los empleados: Dentro de los procesos de revisión del desempeño existentes en la compañía cuando el rendimiento de un empleado esté siendo inferior al esperado, se deberá hablar con él dentro del año procurando que tenga tiempo suficiente para reaccionar, cuando sea posible. Si así no se hiciera debería verse reflejado en la valoración del supervisor. A este respecto, la representación legal del personal recibirá cada año información de los empleados de la compañía, con indicación de la valoración de rendimiento recibida; información que tendrá carácter de máxima confidencialidad y estrictamente reservada.

4. Complemento de beneficios sociales del personal procedente de la empresa «Mobil Oil, Sociedad Anónima» y «Enermar, Sociedad Limitada»: El complemento de beneficios sociales que perciben estos empleados en nómina, de acuerdo con lo establecido en el texto del cuarto Convenio Colectivo de «BP Oil España, Sociedad Anónima» y en el texto del primer Convenio Colectivo de «Mobil Oil España, Sociedad Anónima» y del Acuerdo Colectivo de «Enermar, Sociedad Limitada», se considerará pensionable a los efectos del Plan de Pensiones de acuerdo con la regulación recogida en el Reglamento del mismo, según lo establecido, a su vez, en el artículo 113 del mencionado del tercer Convenio Colectivo de «BP Oil España, Sociedad Anónima».

5. Extensiones de jornada: Las partes firmantes se comprometen a crear una Comisión para análisis y propuestas de solución a los problemas que puedan existir como consecuencia de la extensión de jornada en determinadas áreas de la compañía.

ANEXO ÚNICO

Atendiendo al volumen de los anexos, que son conocidos perfectamente por todos los empleados los tienen en su poder y a que exclusivamente versan sobre normas de administración y desarrollo de algunos apartados del Convenio no afectando a su contenido, la Comisión del mismo entiende que no es necesaria publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

19020 REAL DECRETO 966/2002, de 13 de septiembre, por el que se aprueba la segregación de la provincia de Salamanca del Colegio Oficial de Ingenieros Agrónomos de Centro y su agregación al Colegio Oficial de Ingenieros Agrónomos de Castilla y León y Cantabria.

Por sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, de fecha 11 de junio de 2002, se desestima el recurso de casación interpuesto por el Colegio Oficial de Ingenieros Agrónomos de Centro, contra la sentencia de 28 de enero de 1997 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, recaída en el recurso contencioso-administrativo 203415, que queda firme, en el que se impugnaba el Acuerdo de 22 de julio de 1988 de la Junta de Decanos del Consejo General de Colegios Oficiales de Ingenieros Agrónomos, que en reposición confirma el anterior de 20 de mayo de 1988, sobre segregación de la provincia de Salamanca del ámbito territorial del Colegio Oficial de Ingenieros Agrónomos de Centro y su incorporación al Colegio de Ingenieros Agrónomos de Castilla y León, Asturias y Cantabria.

En cumplimiento de dicha sentencia, ha sido promovida por el Consejo General de Colegios Oficiales de Ingenieros Agrónomos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de los Estatutos Generales, aprobados por Real Decreto 2716/1982, de 24 de septiembre, la segregación de la provincia de Salamanca del Colegio Oficial de Ingenieros Agrónomos de Centro para su incorporación al actual Colegio de Ingenieros Agrónomos de Castilla y León y Cantabria, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 4 de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, de Colegios Profesionales, modificada por la Ley 74/1978, de 26 de diciembre, de Normas Regulatorias de los Colegios Profesionales.

La actividad del Colegio Oficial de Ingenieros Agrónomos de Centro se extiende a cuatro Comunidades Autónomas (Madrid, Castilla-La Mancha, Castilla y León y Canarias) y, a su vez, la actividad del actual Colegio de Castilla y León y Cantabria se extiende a dos Comunidades Autónomas, por lo que la competencia para aprobar la segregación e incorporación corresponde al Estado.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 13 de septiembre de 2002,

DISPONGO:

Artículo único. *Segregación y agregación.*

Se segrega del Colegio Oficial de Ingenieros Agrónomos de Centro la provincia de Salamanca, para su agregación al Colegio Oficial de Ingenieros Agrónomos de Castilla y León y Cantabria.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid a 13 de septiembre de 2002.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Agricultura, Pesca
y Alimentación,
MIGUEL ARIAS CANETE

19021 ORDEN APA/2400/2002, de 12 de septiembre, por la que se ratifica el Reglamento de la Indicación Geográfica Protegida «Patatas de Prades» y de su Consejo Regulador.

De conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 1643/1999, de 22 de octubre, por el que se regula el procedimiento para la tramitación de las solicitudes de inscripción en el Registro Comunitario de las Denominaciones de Origen Protegidas y de las Indicaciones Geográficas Protegidas, por aplicación del artículo 5.5. del Reglamento (CEE)