

RESOLUCIÓ d'11 d'abril de 2024 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Asfaltos Españoles, SA, per als anys 2019-2024 (codi de conveni núm. 43002452012003).

#### Fets

Únic. En data 09.01.2024, la senyora Mabel Gómez Muns, en representació de la Comissió negociadora, va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Asfaltos Españoles, SA, subscrit per les parts negociadores en data 11.12.2023. No obstant això, el dia 30.01.2024, des dels Serveis Territorials es va trametre un requeriment a la Comissió esmentada, perquè esmenessin diverses deficiències de caràcter formal; les quals van fer efectives mitjançant la documentació presentada al REGCON, el dia 09.02.2024.

#### Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball.

Per tot això,

#### RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Asfaltos Españoles, SA, de Tarragona, per als anys 2019-2024, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 11 d'abril de 2024

Jordi Fortuny Guinart  
Director dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

IX Convenio Colectivo de la empresa Asfaltos Españoles, S. A. para los años 2019 – 2024

#### Preámbulo

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

La representación de las personas trabajadoras (en adelante, la RLPT) se compromete al mantenimiento de la paz social durante la vigencia del presente Convenio, así como colaborar para la mejor utilización de los medios de producción para obtener el máximo de eficiencia en el trabajo.

## Capítulo I. Disposiciones generales

### Artículo 1. Objeto

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa Asfaltos Españoles, S.A. (ASESA) y las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal, funcional y territorial, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las normas laborales.

### Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial

El presente Convenio será de aplicación en el Centro de Trabajo de la empresa Asfaltos Españoles, S.A. ubicado en el término municipal de Tarragona.

### Artículo 3. Ámbito funcional

El presente Convenio será de aplicación exclusiva a las relaciones laborales entre Asfaltos Españoles, S.A., y sus personas trabajadoras, en el desarrollo de las actividades propias y específicas de dicha empresa comprendidas en la Industria del Refino de Petróleo.

### Artículo 4. Ámbito personal de aplicación

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de las personas trabajadoras de Asfaltos Españoles, S.A., que, mediante una relación laboral común, presten sus servicios en la empresa, con las únicas excepciones siguientes:

- a. Las personas cuya relación con la empresa esté excluida de la Legislación Laboral en vigor y conforme al artículo 1.3.c del Estatuto de los Trabajadores, su actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o Consejera o miembro de los Órganos de Administración y su dedicación sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- b. El personal Directivo, que regulará su relación laboral por contrato individual de trabajo.
- c. Las Jefaturas de Departamento y aquellas personas trabajadoras que, por especial nivel de responsabilidad, puedan optar por su exclusión de este Convenio y de futuros Convenios, y los que, adquirido nivel de Jefatura de Departamento o perteneciendo al denominado grupo de personas trabajadoras de especial nivel de responsabilidad con posterioridad al inicio de la vigencia del presente, pidieran igualmente su exclusión, sin perjuicio de los derechos laborales y sindicales que les correspondan por la legislación vigente.

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

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

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

#### Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio será de seis años (desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2024).

Su normativa entrará en vigor en la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con efectos retroactivos a la fecha que, en cada caso, de forma expresa se determine. De no constar fecha expresa de vigencia, ésta se entenderá referida al 1 de enero de 2019.

#### Prórroga y Denuncia.

Al cumplir la fecha de su vencimiento (31 de diciembre de 2024) y en caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación, el Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos, de año en año, conforme a lo establecido en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores. La denuncia del convenio se realizará por escrito en el plazo anteriormente establecido y de acuerdo con la normativa legal vigente.

Denunciado el Convenio y llegado su término será de aplicación lo dispuesto en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 6. Comisión de garantía

De acuerdo con lo establecido en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores con relación a los contenidos de este Convenio según lo que define el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, actuará una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, vigilancia y finalización de su cumplimiento.

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

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

Esta Comisión tiene el carácter de representación legal de las personas trabajadoras de la totalidad de la empresa.

Los acuerdos de esta comisión serán vinculantes.

#### Artículo 7. Compensación, absorción y garantía personal

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

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

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

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

### Capítulo II. Organización del trabajo

#### Artículo 9. Principio general

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

Las facultades de la empresa serán ejercitadas dentro del respeto a los derechos laborales de las personas trabajadoras.

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

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

En todos los supuestos habrán de respetarse las normas e instrucciones derivados de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa informará a la RLPT de los sistemas de organización, gestión, racionalización, automatización y modernización que juzgue necesarios, así como los métodos que puedan conducir a un progreso técnico y económico de la empresa, así como de la formación profesional que toda la plantilla tiene el deber y el derecho de realizar para adaptarse a los cambios anteriores, cubriendo la empresa su coste.

#### Artículo 10. Comunicación

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

## Artículo 11. Incompatibilidades

1. El desempeño del puesto asignado será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes de la persona trabajadora y, muy especialmente, en empresas o entidades cuya actividad sea concurrente a la de ASES.
2. Asimismo, ninguna persona trabajadora podrá desempeñar cargo o realizar trabajo alguno por sí o por persona interpuesta, en cualquier empresa que tenga directa relación con ASES, siempre que ello comprometa su independencia y lealtad.
3. Ante duda racional sobre incompatibilidad, se solicitará por escrito, y por conducto jerárquico aclaración a la Dirección de la empresa, quien contestará en el plazo máximo de ocho días.
4. Podrá concederse autorización expresa para compatibilidad, a petición por escrito del interesado y alegando los motivos de su solicitud.
- 5.- Tendrá la calificación de falta muy grave el desempeño de trabajo incompatible y su ocultación maliciosa y fraudulenta.

## Capítulo III. Sistema de clasificación y desarrollo profesional Sistema de clasificación profesional

### Artículo 12. Grupos profesionales

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

#### 1. Personal superior

- Titulación/Aptitudes Profesionales: Título académico de grado superior o nivel de conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.
- Contenido de la prestación: Desempeña funciones de alta gestión o asesoramiento, normalmente como responsable de las más importantes unidades orgánicas de la empresa.

#### 2. Técnico o técnica superior

- Titulación/Aptitudes Profesionales: Título académico de grado superior o nivel de conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.
- Contenido de la prestación: Desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.

#### 3. Técnico medio o técnica media

- Titulación/Aptitudes Profesionales: Título académico de grado medio o nivel de conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.
- Contenido de la prestación: Desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.

#### 4. Mando intermedio

- Titulación/Aptitudes Profesionales: Su titulación será, al menos, de nivel de grado medio o superior en Formación Profesional, o experiencia y conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.
- Contenido de la prestación: tiene, normalmente, mando directo sobre personal, del mismo o distinto grupo profesional, organizando, supervisando y controlando el trabajo de éstos. Se responsabiliza de la conservación de las instalaciones, seguridad y disciplina del personal a sus órdenes y realiza asimismo funciones propias de su formación y experiencia.

#### 5. Técnico o técnica ayudante

- Titulación/Aptitudes Profesionales: Su titulación será, al menos, de nivel de grado medio o superior en Formación Profesional, o experiencia y conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.
- Contenido de la prestación: desempeña funciones propias de su especialidad (técnica o administrativa) y realiza trabajos de alta cualificación, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

#### 6. Personal administrativo

- Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación a nivel de grado medio o superior en Formación Profesional o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.
- Contenido de la prestación: realiza funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

#### 7. Personal oficial cualificado

- Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación a nivel de grado medio o superior en Formación Profesional o conocimientos y experiencia equivalentes a juicio de la Dirección.

- Contenido de la prestación: realiza funciones en especialidades propias de la empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer, en niveles de desarrollo, supervisión sobre el trabajo de otras personas.

8. Operarios u operarias

- Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación a nivel de grado medio o superior en Formación Profesional o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

- Contenido de la prestación: realiza tareas concretas y determinadas, que exigen cierta práctica y especialidad, pero que no tienen el grado de complejidad o cualificación de las exigidas a los oficiales cualificados.

Artículo 13. Puestos o áreas de trabajo

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

Artículo 14. Retribución

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

1. Personal Becario o estudiante en prácticas: Se aplicará a aquellas personas que, estando interesadas en realizar períodos de prácticas en ASESА correspondientes a sus estudios de ciclo formativo o universitarios, no puedan acceder a un convenio escuela empresa que ampare su pretensión. En estos casos la empresa establecerá una beca o bolsa de ayuda que podrá oscilar entre un 85% y un 60% de un Nivel 0, este siempre será como mínimo equivalente al valor del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

2. Nivel de Entrada: Se aplicará a las personas trabajadoras de nuevo ingreso, que podrán permanecer en él durante los dos primeros años de actividad laboral.

El salario base, durante este período, podrá ser de hasta un 10% inferior al asignado al Nivel Básico del Grupo Profesional en el que esté encuadrado la persona trabajadora.

3. Nivel Básico: es el nivel fijado dentro de la banda retributiva para el desempeño del puesto de trabajo, con el grado de experiencia requerido. El nivel básico de cada Grupo Profesional es el mismo para todos los puestos integrados en él.

4. Niveles de Desarrollo: son los niveles superiores al nivel básico incluidos en la banda retributiva del Grupo Profesional, a los que podrá acceder la persona trabajadora a través de acciones de desarrollo de carrera profesional.

Dentro de las tablas salariales del presente Convenio Colectivo se establecen los siguientes niveles básicos y de desarrollo para cada uno de los Grupos Profesionales.

Grupo Profesional	Nivel Basico	Nivel de Desarrollo
Técnico o Técnica Superior	5	6 al 15
Técnico o Técnica Medio	4	5 al 13
Mando Intermedio	3	4 al 12
Técnico o Técnica Ayudante	2	3 al 10
Personal Administrativo	1	2 al 9
Personal Oficial Cualificado	1	2 al 9

Operario u	0	1 al 8
Operaria		

#### Artículo 15. Desempeño del puesto de trabajo

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

Existirán los siguientes grados de desempeño:

Desempeño Normal del Puesto:

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

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

Desarrollo Profesional:

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

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

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

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, en todos los Grupos Profesionales, salvo en el de Técnico o Técnica Superior, se ajustará a los programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a las necesidades organizativas de las distintas actividades de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo.

#### Artículo 16. Ejecución del trabajo

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

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

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

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

#### Artículo 17. Garantías profesionales

1. Cada persona trabajadora quedará encuadrada en un Grupo Profesional.

2. La prestación debida por cada trabajador o trabajadora quedará delimitada por su Grupo Profesional, salvo lo establecido en los artículos 19 y 20.

Cuando se produzcan cambios que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a los procedimientos regulados en la legislación, convenio o acuerdos vigentes.

3. En el caso de haber sido titular de varios puestos pertenecientes a distintos Grupos Profesionales, la garantía profesional será la del nivel salarial adquirido en el puesto incluido en el Grupo Profesional de mayor nivel básico desempeñado como titular.

4. Se exceptúan de todo lo anterior, las situaciones previstas en los programas de DCP.

#### Artículo 18. Movilidad funcional

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

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

A estos efectos se considerarán grupos profesionales equivalentes:

- Técnico o Técnica Superior con Técnico o Técnica Medio.
- Técnico o Técnica Medio con Mando Intermedios y Técnico o Técnica Ayudante.
- Mando Intermedio con Técnico o Técnica Ayudante y Personal Oficial Cualificado o Personal Administrativo.
- Técnicos o Técnica Ayudante con Personal Oficial Cualificado o Personal Administrativo.
- Personal Oficial Cualificado con Operario u Operaria.

#### Artículo 19. Trabajos de grupo profesional con nivel básico superior

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

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

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

No será de aplicación este artículo a los Grupos Profesionales de Técnico o Técnica Superior, Técnico o Técnica Medio y Mando Intermedio.

#### Artículo 20. Trabajos de grupo profesional con nivel inferior

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

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

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

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

La Dirección de la empresa podrá asignar a una vacante por nueva creación, rotación o baja del titular a cualquier persona trabajadora, dentro de su Grupo Profesional, con las limitaciones derivadas de las titulaciones académicas y profesionales específicas exigidas para ejercer la prestación laboral. Dichos cambios no implicarán necesariamente modificaciones en el nivel retributivo.

La cobertura de vacantes en puestos incluidos en los Grupos Profesionales de: Técnico o Técnica Superior, Técnico o Técnica Medio, Mando Intermedio y Técnico o Técnica Ayudante, puede hacerse por libre designación de la Dirección de la empresa.

La cobertura de vacantes para los puestos incluidos en los Grupos Profesionales de Personal Administrativo, Personal Oficial Cualificado y Operario u Operaria siempre que suponga cambio a grupo profesional de nivel básico superior, se podrá realizar por programas de D.C.P.

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

El cambio de nivel retributivo igualmente podrá efectuarse por:

- a) Asignación de niveles o complementos, como promoción por Desarrollo Profesional dentro del mismo Grupo Profesional. En los Grupo Profesionales de Técnico o Técnica Superior, Técnico o Técnica Medio, Mando Intermedio y Técnico o Técnica Ayudante, la asignación de niveles puede realizarse por libre designación.
- b) Cumplimiento de las condiciones establecidas en los D.C.P. convocados o en los programas de adaptación al puesto.

## Desarrollo de carreras profesionales

### Artículo 22. Objetivos del desarrollo de carreras profesionales

El Desarrollo de Carreras Profesionales (D.C.P.) tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales de la persona trabajadora y tratando de lograr:

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

### Artículo 23. Definición, ambito de aplicacion y tratamiento economico

El Desarrollo de Carreras Profesionales tiende a instrumentar las acciones necesarias que permitan el desarrollo de las competencias del personal sobre la base de las necesidades existentes en la Organización.

El ámbito de aplicación está constituido por toda la plantilla de Asfaltos Españoles, S.A. sujetos a Convenio, quedando excluido el grupo de Técnico o Técnica Superior.

En el Desarrollo de Carreras Profesionales se distinguen dos modalidades: en el mismo Grupo o a distinto Grupo Profesional.

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

### Artículo 24. Procedimiento

Las acciones de Desarrollo de Carreras Profesionales se programarán en razón de las necesidades organizativas de la empresa.

La participación en las mismas es voluntaria, pudiendo cada persona trabajadora concurrir a los programas que, en función de los requisitos exigidos, se adapten a sus características profesionales. Estas acciones se realizarán de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- 1) Aprobación por la Dirección de la empresa, del programa de Desarrollo Profesional, determinándose:
  - La necesidad organizativa que pretende cubrirse con la acción de desarrollo.
  - El objetivo de la acción de Desarrollo Profesional (asunción de nuevas responsabilidades y funciones).
- 2) Elaboración del programa de formación y adaptación:
  - Estos programas incluirán contenidos teóricos y prácticos, así como la adaptación necesaria a las nuevas funciones y responsabilidades.
  - El contenido de estos programas se establecerá atendiendo a los objetivos de cada acción de Desarrollo Profesional, en base a las nuevas funciones asumidas.
  - Los programas se elaborarán en base a unos contenidos generalmente establecidos en función de las necesidades organizativas de la empresa, adaptando éstos a los objetivos concretos de la acción de desarrollo.

- 3) Proceso de selección de participantes. Los criterios a seguir en el proceso de selección serán los que se establezcan en cada convocatoria.
- 4) Desarrollo de los Programas de Formación:
  - Los programas se realizarán, en lo posible, dentro del horario de trabajo y se procurará que sean compatibles con el desempeño de las funciones de las personas participantes.
  - Se incentivará la dedicación cuando se realice el programa de formación fuera de la jornada, estableciendo previamente el tiempo máximo necesario para realizar la acción de formación teórica o de entrenamiento en el puesto.
  - La formación sujeta a los programas de desarrollo profesional que se imparta fuera del horario laboral se retribuirá de acuerdo con el sistema que se establezca en la convocatoria de la DCP.
  - En cada caso se articularán los instrumentos que permitan evaluar la adecuación de los programas y el progreso de las personas participantes.
- 5) Puesta en práctica de los conocimientos o adaptación al nuevo puesto.
- 6) Evaluación de la adecuación del desempeño, al contenido y aportación requeridos:
  - Se realizará por el mando, arbitrándose los mecanismos que aseguren la aplicación correcta y homogénea de los instrumentos de medida.
  - Las evaluaciones serán comentadas con las personas interesadas.
  - Las evaluaciones tendrán carácter de estricta reserva.
  - Durante las acciones de Desarrollo Profesional se efectuarán las evaluaciones requeridas en los plazos prefijados en las convocatorias. La evaluación se entenderá superada de no recibirse en los indicados plazos.
- 7) Aplicación del tratamiento económico de acuerdo a las condiciones que se definan.

#### Artículo 25. Participación de la representación de las personas trabajadoras (RLPT)

En el Centro de Trabajo se constituirá una Comisión Mixta compuesta por un máximo de dos representantes de la Dirección de la empresa y otros dos del Comité de empresa, con las siguientes competencias:

- Conocer e informar, con carácter previo a su aprobación, los programas de D.C.P. elaborados y definidos por la Dirección en base a las necesidades organizativas y prioridades de la Organización.
- Elaborar el diseño de las carreras profesionales aprobadas: requisitos, fases y acciones básicas de formación de las mismas.
- Participar en el diseño del instrumento o instrumentos de Evaluación del Desempeño a utilizar por el Mando. Se entenderá que se establecerá conjuntamente por la RLPT y la empresa en el seno de la Comisión Mixta.
- Comprobar que el cumplimiento de los distintos D.C.P. se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.
- Analizar y proponer soluciones a la Dirección, referentes a cuantas cuestiones y conflictos pudieran suscitarse en la aplicación concreta de los distintos D.C.P.
- Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del Sistema.
- Velar por la no discriminación de la persona trabajadora para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.
- Conocer e informar, en su caso, con carácter previo a su aprobación, el encuadramiento de los puestos en los distintos Grupos Profesionales.

La participación de la RLPT queda supeditada a su aceptación de destinar una parte del incremento salarial pactado en la negociación colectiva a los programas de Desarrollo de Carreras Profesionales (D.C.P.)

### Capítulo III. Ingresos y ceses

#### Artículo 26. Ingresos

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

La empresa pondrá en conocimiento de la RLPT la contratación de nuevo personal.

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

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

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

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

#### Artículo 27. Periodo de prueba

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

Grupo Profesional de Técnico o Técnica Superior y Técnico o Técnica Medio: 6 meses

Grupo Profesional de Mando Intermedio y Técnico o Técnica Ayudante: 6 meses

Grupo Profesional de Personal Administrativo y Personal Of. Cualificado: 3 meses

Grupo Profesional de Operario u Operaria: 1 mes

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

La persona trabajadora estará obligada a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, de las que será informado lo más ampliamente posible en el momento de su ingreso en la empresa.

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

La situación de I.T. que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo siempre y cuando se acuerde entre ambas partes.

#### Artículo 28. Ceses

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la empresa tendrán obligación de ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Grupo Profesional de Operarios u Operarias: 15 días

b) Resto de personal: 30 días

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

#### Artículo 29. Jubilación

En el supuesto que se permitiese la regulación mediante Convenio Colectivo de cláusulas de jubilación forzosa referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, las partes se reunirán para acordar y regular la obligatoriedad de la jubilación a la citada edad.

Parcial

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

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

### Capítulo IV. Régimen de retribución

#### Artículo 30. Crecimiento Salarial

1. Incremento anual:

- para el año 2023 se aplicarán las tablas salariales correspondientes a 31.12.2022, con la revisión que corresponda de conformidad a lo establecido en el apartado de Cláusula de Revisión Salarial.
- para el año 2024 se establece un incremento del 0,5%. Este se aplicará durante el 1er trimestre de 2024.

Para los años precedentes se procederá a realizar la revisión de las tablas salariales de conformidad con lo recogido en el punto 2 de este artículo referente a la Cláusula de Revisión Salarial. Se establecen de forma expresa en el articulado o Anexos de este Convenio Colectivo los valores económicos de aplicación para 2019 para cada uno de los conceptos retributivos.

## 2. Cláusula de Revisión Salarial.

En caso de que el incremento inicial pactado para cada año de vigencia sea inferior al 75% del IPC General de Catalunya a 31 de diciembre correspondiente a dicho año de vigencia, se revisarán las tablas anualmente hasta alcanzar el 75% del IPC de Catalunya con efectos retroactivos a 1 de enero. Se modificarán al alza los valores de los distintos conceptos revisables, los cuales, a su vez, servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Esta cláusula operará en los años 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 de la forma siguiente:

Al cierre de cada ejercicio este % (75% del IPC General de Catalunya) se podrá ver incrementado en función del resultado de cumplimiento del Índice de Actividad, toneladas de crudo destiladas anualmente, según los intervalos siguientes:

1. De 0 a 1.249.999 toneladas de crudo destiladas se revisarán las tablas salariales hasta alcanzar el 75% del IPC General de Catalunya del año en curso.
2. De 1.250.000 a 1.349.999 toneladas de crudo destiladas se revisarán las tablas salariales hasta alcanzar el 80% del IPC General de Catalunya del año en curso.
3. De 1.350.000 a 1.449.999 toneladas de crudo destiladas se revisarán las tablas salariales hasta alcanzar el 90% del IPC General de Catalunya del año en curso.
4. Si el resultado es igual o superior a 1.450.000 toneladas de crudo destiladas se revisarán las tablas salariales hasta alcanzar el 100% del IPC General de Catalunya del año en curso.

Se exceptúa de este proceso de Revisión Salarial el año 2020 que será del 0% por resultar negativo el IPC General de Catalunya a 31.12.2020.

## 3. Atrasos

Anualmente se calculará la diferencia entre el incremento pactado a inicio del año y la variación del IPC General de Catalunya a 31 de diciembre del mismo año. Si el IPC es superior al incremento pactado dará lugar a un pago no consolidable por la diferencia entre ambos, a abonar en el año siguiente una vez conocido el dato y durante el 1er trimestre del año correspondiente.

En el momento de la firma del presente Convenio ya es conocido el resultado del IPC General de Catalunya a 31 de diciembre de 2022, por ello, en 2023 se procederá a abonar un importe no consolidable por diferencias a los trabajadores por el período comprendido entre el 01/01/2019 al 31/07/2023, a excepción del año 2020 que corresponde un 0% por resultar negativo el IPC a cierre del año.

## Artículo 31. Salario base

Corresponderá al nivel salarial, ya sea Nivel de Entrada, Nivel Básico o Nivel de Desarrollo, ostentado por la persona trabajadora.

La tabla de niveles salariales, con efectos 1 de enero de 2019, es la establecida en el Anexo I.

Se percibirá distribuido en quince pagas anuales (doce pagas ordinarias, Julio, Septiembre y Diciembre), conforme al nivel salarial que ostente la persona trabajadora en el mes de su percepción. Las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre para el personal que cause alta o baja en la empresa durante el primer o segundo semestre del año, se devengarán por sextas partes. El personal sancionado con suspensión de empleo y sueldo o en situación de huelga, perderá la parte proporcional de estas pagas, en relación con el tiempo afectado por estas circunstancias.

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

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

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

Complementos retributivos fijos.

Paga de Fidelidad: En el mes de mayo será abonada una paga extraordinaria por este concepto equivalente al 80% de una mensualidad de la retribución fija (Salario Base + Plus Disponibilidad / Mayor Responsabilidad), para todo el personal que tenga más de tres años de antigüedad en la empresa, cuya cuantía, para el año 2019, queda establecida en los valores que figuran en el Anexo III.

Dicha gratificación se regularizará a 31 de diciembre si la persona empleada hubiese modificado su nivel desde el momento de su percepción y dicha fecha.

**Artículo 32. Complementos por calidad y cantidad de trabajo**

Son los correspondientes a Horas Extraordinarias, Plus de Retén, Plus de Suplencia, Plus de Reparación, Plus de Parada, Plus de Sustitución Turnos, Plus Asistencia Festivos, Plus Incidencia Festivos, Plus Compensación Jornada.

**Artículo 33. Retribución variable**

Se mantiene el sistema de retribución variable cuya cuantificación se determinará en función de indicadores generales de funcionamiento óptimo de la empresa. El sistema está basado en el siguiente esquema.

a) Importe máximo de un 6% sobre la retribución fija anual (Salario Base + Plus Disponibilidad / Mayor Responsabilidad).

b) Su valor se determinará en función del grado de alcance de una parrilla de hasta 5 objetivos representativos de la mejora continua, y corregidos por la desviación del índice de absentismo respecto del objetivo previsto para cada año.

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

Se constituirá una Comisión Mixta integrada por la Representación de la empresa y por la RLPT con la finalidad de informar de los objetivos establecidos para cada año y realizar un seguimiento de los mismos.

**Artículo 34. Plus mayor responsabilidad**

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

Su valor para 2019 es el que figura, para este concepto en el Anexo I.

Su asignación o no al personal de nuevo ingreso, a partir de la fecha de este Convenio, quedará a criterio de la Dirección de la empresa.

La percepción de este concepto comporta las siguientes condiciones:

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

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

**Artículo 35. Plus nocturnidad:**

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

Para 2019, con efectos de 1 de enero de cada año, la cuantía anual de este Plus quedará establecida en los valores que se indica en el Anexo IV y que se abonarán mensualmente.

La percepción del Plus de Nocturnidad es incompatible con la percepción del Plus Global Turno.

#### Artículo 36. Plus de turno:

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

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

Para 2019, con efectos de 1 de enero de cada año, la cuantía anual de este Plus queda establecida en los valores que se indica en el Anexo IV.

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

La percepción del Plus de Turno es incompatible con la percepción del Plus Global Turno.

#### Artículo 37. Plus global de turno

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

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

Su valor anual, para 2019, es el que, para cada nivel salarial se establece en el Anexo IV.

Así mismo el personal sujeto a este régimen y con el cuadrante de turnos que se regula en el Anexo X, percibirá la cantidad que figura en el Anexo V, para el año 2019, correspondiente a la compensación por mayor jornada anual.

#### Pluses personal del laboratorio

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

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

El sistema de trabajo del personal del Laboratorio, así como el derecho a la percepción de estos pluses se recoge en el "II Protocolo de Funcionamiento del Puesto de Analista a turnos" de fecha 02.02.2007 completado con el acuerdo por aumento de las incidencias nocturnas de 21.06.2011, firmado entre la RLPT y la empresa

Su valor anual, para 2019, es el que, para cada nivel salarial se establece en el Anexo VI.

#### Artículo 38. Plus de condiciones ambientales:

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

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

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

La cuantía de este Plus, fijada para 2019 en el Anexo II, se abonará por el tiempo que efectivamente se estén soportando estas condiciones.

#### Artículo 39. Plus de disponibilidad:

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

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

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

Su cuantía para el año 2019, es la establecida en el Anexo I.

#### Artículo 40. Plus reten:

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

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

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

Para su localización dispondrá de un teléfono facilitado por la empresa para este fin en un radio de 20 kilómetros y deberá presentarse a la empresa, una vez haya sido avisado, en un plazo máximo de 1 hora.

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

Su importe para el año 2019, es el que figura en el Anexo I.

El régimen del personal de Retén es el que se especifica en el Anexo XVI.

#### Artículo 41. Plus de desplazamiento:

Se establece para el personal un Plus de Desplazamiento, cuya cuantía por día de asistencia al trabajo será de 4,03 € brutos para 2019.

Como consecuencia de la implantación de este Plus, las personas trabajadoras adquieren la obligación de desplazarse hasta el Centro de Trabajo de ASESА en Tarragona por medios propios o ajenos, corriendo de su cuenta el coste que ello represente.

#### Artículo 42. Pago de retribuciones:

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

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

#### Artículo 43. Forma de pago de las retribuciones:

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

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

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

### Capítulo V. Formación

#### Artículo 44. Formación profesional:

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

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

- a) Adiestramiento en el manejo de las instalaciones y mantenimiento de la maquinaria, aparatos y material de cualquier tipo, así como adaptación del titular al puesto de trabajo y a la modificación del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.

- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de los títulos oficiales de grado medio y grado superior de Formación Profesional, específicos dentro del puesto de trabajo y de la actividad de la industria para el refino de petróleo.
- e) Conocimiento de idiomas.
- f) Capacitación permanente de los mandos.
- g) Orientar las competencias del personal hacia la mejora.
- h) Ampliación de los conocimientos del personal que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y consolidación de los correspondientes puestos de trabajo.

#### Artículo 45. Desarrollo de la formación:

1. Recursos Humanos integrará en un sólo Plan General de Formación, los distintos Planes confeccionados por cada Departamento en función de sus necesidades y atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior. Los planes formativos departamentales deberán ser aprobados por la Dirección de la empresa.

Las acciones de formación que se basan en peticiones del personal y que se consideren de interés para la empresa quedan reguladas por el art. 66 (Ayudas de Estudios del Personal).

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

3. Toda persona trabajadora podrá cursar a la RLPT o directamente a la Dirección sugerencias relativas a mejorar aspectos de actividades concretas del plan de formación.

El desarrollo de la formación en ASESА se estructurará, a modo indicativo, de la siguiente manera: Formación pactada con la persona trabajadora:

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

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

Igual trato se dará a las personas trabajadoras que requieran una formación para acceder a un puesto de trabajo de nueva creación.

#### Formación obligatoria:

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

Cuando esta formación se realice fuera de la jornada laboral, será retribuida con el valor de la Hora Ordinaria correspondiente al Nivel de retribución de la persona trabajadora. También podrá pactarse con el Departamento de pertenencia; la compensación del tiempo de formación con un descanso equivalente (hora de formación por hora de descanso).

Asimismo, cuando la Formación Obligatoria se realice en día festivo para la persona trabajadora, éste percibirá una compensación económica equivalente al valor de hora ordinaria por cada una de las horas efectivas de formación. Además, percibirá el PAF y dispondrá de un día de descanso de mutuo acuerdo con su línea de Mando.

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

En todos los casos, los gastos que se produzcan (matrícula, transporte, alojamiento, etc.) asociados a la formación correspondiente, correrán a cargo de la empresa.

#### Entrenamiento:

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

u Operadora de Seguridad), Operador u Operadora de Campo perteneciente a la B.I.I., Socorrista, etc.

Cuando este entrenamiento se realice fuera de la jornada laboral, tendrán la consideración de horas extras, pudiéndose aplicar el tratamiento que de ellas hace el Convenio Colectivo.

Renovación de titulaciones:

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

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

Invitaciones a actos públicos, eventos y otros:

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

Artículo 46. Coste de la formación:

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

## Capítulo VI. Vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 47. Vacaciones

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

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

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

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

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

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

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

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

- Salario Base (15 pagas)
- Plus de Disponibilidad o Mayor Responsabilidad, en su caso
- Complemento personal, en su caso
- Plus Global de Turno, en su caso
- Plus de Turno, en su caso
- Plus de Nocturnidad, en su caso
- Plus de Compensación Jornada, en su caso
- Complementos retributivos fijos

La forma de disfrute del período de vacaciones para el personal de turno queda recogida en el Cuadrante de Turno (Anexo X).

Para el personal de jornada ordinaria, el disfrute de las vacaciones no tendrá límite de fraccionamiento, siempre que sea por días completos y así lo permitan las necesidades de trabajo. Las vacaciones se establecerán por puestos de trabajo dentro de secciones, remitiendo todos los miembros de la plantilla las propuestas a sus respectivas Jefaturas, siendo estas Jefaturas, con las Jefaturas de Departamento a que pertenecen estas secciones, los responsables de adecuar las vacaciones solicitadas por el personal a sus necesidades de trabajo, aceptando renegociar con las personas trabajadoras los períodos de vacaciones solicitados por estas. Los programas de vacaciones para el personal de jornada de día se realizarán antes del 31 de marzo de cada año, enviándose las mismas al Departamento de Recursos Humanos.

Las personas trabajadoras no podrán cambiar bajo ningún concepto las fechas de disfrute de las mismas, salvo casos de fuerza mayor, en que se hará la petición a su Mando inmediato superior o a la Jefatura del Departamento respectivo para su aprobación y posterior comunicación al Departamento de Recursos Humanos.

Toda persona trabajadora queda obligada a firmar su boletín de vacaciones antes de iniciar las mismas.

En caso de disfrute del permiso por matrimonio o formalización de pareja de hecho de una persona trabajadora y siempre que esta lo solicite y sea autorizado, podrá unir los días de permiso que se conceden por este hecho a los que pudieran corresponderle por vacaciones.

Si la empresa decidiera cancelar o interrumpir las vacaciones de una persona trabajadora, deberá asumir lo siguiente:

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

b) Interrupción: La empresa correrá con todos los gastos de desplazamiento y perjuicios por gastos habidos, añadiendo tres días adicionales a la reanudación de las vacaciones, así como abonar la cantidad de 34,81 € brutos por día de interrupción.

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

#### Artículo 48. Interrupción de vacaciones por incapacidad transitoria (I.T.):

La persona trabajadora deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones, de no continuar en situación de I.T.

Los días de vacaciones que hubieran coincidido con la I.T., se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezcan la empresa y la persona trabajadora, con el límite que una vez finalizada la incapacidad y siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir de la finalización del año en que se han originado.

#### Artículo 49. Permisos:

El personal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, o a su cargo, en las situaciones previstas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Las relaciones de situaciones con derecho a permiso retribuido se relacionan en el anexo XII.

#### Artículo 50. Permiso no retribuido:

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

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

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

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

#### Artículo 51. Excedencias:

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

#### 1. Forzosa

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

2. La cesión temporal de cualquier miembro de la plantilla a otra empresa vinculada de algún modo a ASESa en la composición accionarial.

#### 2. Voluntaria

a) El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos e hijas darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente en ocasión de su reincorporación.

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

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

d) La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

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

## Capítulo VII. Movilidad geográfica

### Artículo 52. Traslados

Se estará a lo legislado sobre la materia.

### Artículo 53. Desplazamiento temporal:

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

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

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

## Capítulo VIII. Jornada y horarios de trabajo

### Artículo 54. Jornada de trabajo:

La jornada laboral anual en Asfaltos Españoles, S.A. (ASESA) durante la vigencia del presente Convenio Colectivo (2019-2024) será de 1.704 horas de trabajo efectivo.

Para el personal de jornada ordinaria (Turno H), en los años 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 se establece como día festivo el Jueves Santo, señalándose individualmente mediante acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora otros días de descanso que puedan corresponderle en concepto de compensación anual de jornada. Dichos descansos no podrán acumularse a las vacaciones.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo, dedicada a él, excluyéndose, en consecuencia, el tiempo dedicado a transporte, aseo, cambio de ropa, y control de acceso.

El tiempo de relevo que deba realizarse por el personal en régimen de turnos siempre que se precise la realización de relevo entre el turno saliente y el entrante se regulará mediante un acuerdo específico que desarrolle el preacuerdo sobre el presente convenio de fecha 1.6.2023.

La cuantificación del tiempo de relevo se hará de manera individualizada con el registro del sistema de fichaje a año vencido compensando el tiempo efectivo de relevo con descanso.

En el supuesto caso que el cómputo de algún trabajador resultase insuficiente, se descontará del contaje del año siguiente.

El inicio será el 1 de julio de 2023, por lo que en 2024 se dispondrá de descanso por este concepto correspondiente al segundo semestre de 2023. Los sucesivos, serán por año completo.

Lo referente a tiempo de relevo recogido en el preacuerdo entra en vigor el día 1.7.2023, computando desde esta fecha y hasta el 31.7.2023 el tiempo de relevo de forma teórica para todo el personal afectado. A partir del 1.8.2023 el cómputo del tiempo de relevo se llevará cabo sobre el tiempo real de cada una de las personas trabajadoras.

El personal afecto por este acuerdo es

Personal a 3 turnos	Personal a 2 turnos
05:45h (*) > 14:00h	06:00h > 14:00h
13:45h (*) > 22:00h	13:45h (*) > 22:00h
21:45h (*) > 06:00h	
(*) relevo en cada cambio de turno	(*) relevo en el cambio de turno M->T

No quedan sujetos a esta medida los puestos de trabajo que realicen jornada sin relevo o aquellos que con un horario diferente al recogido en el párrafo anterior ya consideren el tiempo destinado a relevo. Sería el caso del personal a turnos en situación de refuerzo (RF), Cargadero de Cisternas y jornada ordinaria (H).

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

### Artículo 55. Calendario laboral

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

### Artículo 56. Horario laboral

La jornada ordinaria se establece de 07:15 a 15:00 horas durante todos los días laborables del año. Anualmente se confeccionará el cuadro horario, contemplando, para el personal de jornada ordinaria los festivos oficiales de carácter no laboral.

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

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

Se podrá incorporar y desincorporar a personal del régimen a turnos al de jornada ordinaria y viceversa y a cualquiera de los horarios que se establezcan, con los descansos correspondientes con un preaviso de 24 horas, salvo emergencias, cuando, por necesidades del trabajo, exigencias del proceso u otra razón similar, a juicio de la Dirección de la empresa, sea preciso un régimen de

continuidad laboral o sea destinada la persona trabajadora a un puesto en donde se haya establecido un horario diferente al suyo habitual.

Para implantar otros regímenes y horarios de trabajo, distintos a los establecidos actualmente y que se recogen en el presente Convenio Colectivo, la empresa establecerá un periodo de consultas con la RLPT, previamente a su implantación. Todo ello en cumplimiento de la normativa laboral vigente. Se exigirá a todos los trabajadores y trabajadoras puntualidad, tanto a la entrada como a la salida y los retrasos o adelantos se considerarán como faltas sancionables, de acuerdo con lo previsto en el Capítulo IX de este Convenio.

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

#### Artículo 57. Régimen de trabajo en turnos:

El régimen de jornada de tres turnos rotativos para el período del 1 de enero de 2019 al 30 de junio de 2023 es de 8 horas diarias (mañana, tarde y noche) implica la prestación del trabajo de forma ininterrumpida desde el momento en que se acceda al puesto de trabajo.

Los horarios serán los siguientes:

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

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

A partir del 1 de julio de 2023 en adelante la jornada de tres turnos rotativos pasa a ser de 8:15 horas diarias (mañana, tarde y noche), prestándose la jornada en los horarios siguientes:

Turno de mañana:	de 5:45 a 14 horas.
Turno de tarde:	de 13:45 a 22 horas.
Turno de noche:	de 21:45 a 6 horas.

En el turno de refuerzo (RF) la jornada es de 8 horas prestándose en horario de 6 a 14 horas, excepto en caso de sustitución del personal u otra situación asimilable.

Para el personal de Laboratorio a partir del 1 de julio de 2023 se mantienen dos turnos rotativos de 8 horas diarias en turno de mañana y de 8:15 horas diarias en turno de tarde, siendo los horarios de 6 a 14 y de 13:45 a 22 horas.

En vigor el día 1.7.2023, computando desde esta fecha y hasta el 31.7.2023 el tiempo de relevo de forma teórica para todo el personal afectado. A partir del 1.8.2023 el cómputo del tiempo de relevo se llevará cabo sobre el tiempo real de cada una de las personas trabajadoras.

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

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

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

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

En lo referente al régimen de turnos del personal que presta sus servicios en el Pantalán y en el Cargadero de Cisternas de ASES, éste se regirá por lo dispuesto en el Protocolo de Funcionamiento del Puesto de Operador de Terminal de Carga y Descarga (OTCD) de fecha 29 de septiembre de 2008 y su anexo I.

#### Artículo 58. Horas extraordinarias

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

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

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

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

- Reuniones de trabajo convocadas por la empresa, fuera del horario laboral, para el personal que ostente mando o perciba el Plus de Mayor Responsabilidad.

- Asistencia a sesiones y cursos formativos organizados o convocados por la empresa, sin perjuicio de la correspondiente compensación a la que tenga derecho la persona trabajadora.

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

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

- Períodos punta de producción.

- Ausencias imprevistas.

- Cambios de turno.

- Incidencias en el turno.

- Paradas y puestas en marcha de instalaciones.

- Equipos de retén.

- Reparaciones perentorias que afectan a la producción.

- Para evitar pérdidas o inutilización de materias primas.

- Trabajos punta o especiales.

- Otros trabajos que puedan suponer graves perjuicios a la empresa.

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

c) La RLPT tendrán las competencias que siguen sobre esta materia:

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

- Recibir mensualmente una relación de las horas extraordinarias.

d) La persona trabajadora que expresamente lo solicite recibirá del Departamento de Recursos Humanos un parte semanal con expresión del número de horas extraordinarias realizadas por ella en dicho período.

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

- Valor Hora Ordinaria = (Salario Base + Plus Disponibilidad / Mayor Responsabilidad) / Jornada Anual

- Valor Hora Extraordinaria = {(Salario Base + Plus Disponibilidad / Mayor Responsabilidad) x (1+ 23%) + (en su caso) Pluses por Calidad y Cantidad de Trabajo} / Jornada Anual

siendo el valor resultante el que figura en el Anexo I.

La compensación de las Horas Extraordinarias se podrá realizar de la siguiente forma:

- Compensación económica: Valor de la Hora Extraordinaria por hora extraordinaria realizada.

- Compensación con descanso: Cada hora extraordinaria se compensará con una hora y media de descanso.

- Compensación Mixta: Cada hora extraordinaria se compensará con una hora de descanso y, además, se retribuirá con el 50 % del Valor de la Hora Extraordinaria.

- Compensación cursos formación: Cada hora de formación realizada fuera del horario laboral, se compensará con el Valor de la Hora Ordinaria.

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

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

A todos los efectos y en cuanto se refiere a la retribución de la formación y otros aspectos relacionados, continua vigente la Normativa Para la Retribución de la Formación del Personal de fecha 23 de marzo de 2009.

Bolsa de horas: distribución irregular de jornada

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

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

En el caso del personal a turno, la bolsa de horas se gestionará dentro del marco del cuadrante de cada una de las personas trabajadoras de ASES. De tal manera, que la utilización de las horas disponibles se hará respetando las vacaciones y festivos establecidos a principio de año para cada persona trabajadora.

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

## Capítulo IX. Régimen disciplinario

### Artículo 59. Faltas

#### 1. Definición y clasificación de las faltas.

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

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

#### 2. Garantías procesales.

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

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

#### 3. Faltas leves.

1. Hasta un máximo de 3 faltas injustificadas de puntualidad al trabajo que no merezcan una calificación más grave, en el plazo de un mes.

2. Faltar al trabajo un día al mes, sin justificar.

3. No comunicar con la antelación debida, o en su caso dentro de las 24 horas siguientes, la falta al trabajo o retraso en su incorporación por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o teléfono tan pronto estos se produzcan.

5. El abandono del puesto de trabajo o la salida antes de la finalización de la jornada laboral, en horario normal, por breve tiempo y sin causa justificada.

6. La permuta de turnos, servicios, puestos, etc., sin autorización, aun cuando no se produzca perjuicio para la empresa o el servicio.

7. Prepararse para la salida (cambiarse de ropa, recoger etc.) antes de la terminación de la jornada laboral.

8. Falta de aseo, higiene y limpieza personal, deterioro negligente de las prendas de trabajo que facilite la empresa y falta de limpieza del puesto de trabajo.

9. Negligencia leve en el cumplimiento de los deberes, funciones o misiones encomendadas.

10. La realización de actos ajenos al servicio o las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral.

11. La disminución voluntaria, aunque de forma no continuada en el rendimiento normal del trabajo. De ser continuada podrá ser falta grave después de haber sido apercibido por la empresa.

12. Pequeños descuidos en la conservación o en el tratamiento de herramientas, máquinas, materiales, documentos y locales.
13. La imprudencia en acto de servicio, que, si implicará riesgo grave para él u otras personas, al medio ambiente, o peligro de accidente o avería en las instalaciones, podría ser considerada como falta grave.
14. La incorrección en el trato respecto de la empresa o sus clientes, el mando, otras personas trabajadoras, dentro de la jornada laboral y siempre que de tal conducta no se deriven perjuicios.
15. Cualquier otra infracción de naturaleza semejante a las anteriores.

#### 4. Faltas graves

1. De cuatro a diez faltas de puntualidad al trabajo, sin justificación razonable, en el plazo de un mes.
2. De dos a tres faltas no justificadas de asistencia al trabajo, en el plazo de un mes.
3. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del Mando inmediato.
4. La permuta de turno, servicios o puesto, sin cumplimentar el impreso correspondiente en el cual figurará la autorización del Mando inmediato.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la seguridad de sus compañeros y compañeras, de las instalaciones, o al medio ambiente.
6. Ejecutar durante la jornada de trabajo tareas que no fuesen encomendadas por la empresa, y utilizar para fines propios instalaciones, servicios o instrumentos de éstas, sin que medie autorización.
7. Incumplir instrucciones expresas verbales o escritas de la línea jerárquica en materia de Prevención de Riesgos Laborales o Medio ambiente.
8. Embriaguez ocasional dentro de la jornada de trabajo.
9. La de menoscabar la consideración y respeto debido a sus compañeros y compañeras o al público o amenazarlos siempre que se empleen expresiones violentas, groseras y despectivas.
10. Simular la presencia de otra persona trabajadora, firmando, fichando o utilizando cualquier otro procedimiento.
11. La falta de obediencia, consideración o respeto al Mando, que no implique quebranto manifiesto de la disciplina, perjuicio notorio para el resto de las personas trabajadoras o la empresa, en cuyo caso se considerará falta muy grave.
12. La simulación de enfermedad o accidente.
13. La reincidencia o reiteración en la comisión de cuatro o más faltas leves que hubiesen sido sancionadas, cometidas dentro del término de un año.
14. Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.
15. Causar desperfectos en el material o instalaciones sin otras consecuencias.
16. Disfrutar de permiso o licencia, habiéndose comprobado la inexistencia o falsedad de la causa alegada para su concesión. Asimismo, la no justificación documental de la causa que motivo su concesión en los plazos establecidos reglamentariamente en la empresa.
17. La falsedad u omisión intencionada en cuanto a la aportación de datos relativos a la Seguridad Social.
18. El incumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas en el Art. 16 de este Convenio Colectivo, que en razón del perjuicio que se derive a la Organización de la empresa se consideraría como falta muy grave.
19. El desempeño de trabajos incompatibles y su ocultación maliciosa o fraudulenta.

#### 5. Faltas muy graves

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días.
2. Faltar al trabajo más de tres días sin causa justificada, dentro de un período de 30 días.
3. El quebranto o violación de secretos, o de cuestiones de reserva obligada.
4. El trabajo para otra actividad de la misma industria que implique concurrencia, sin autorización de la empresa.
5. Cualquier forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo que salga de la legalidad vigente al efecto, así como la ocupación ilegal de cualquier local, dependencia, terrenos o lugares del Centro de Trabajo y el inducir a estos hechos.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicio a la empresa, fuera causa de accidente o implique riesgo muy grave en la seguridad del trabajo para sus compañeros y compañeras.
7. Causar, por negligencia, graves daños en la conservación de locales, vehículos, maquinaria, material o documentación de la empresa o utilización de medios de la empresa para fines ajenos a la misma, sin autorización debida.
8. Sustraer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la empresa, de forma voluntaria y malintencionadamente.
9. La embriaguez habitual, ingerir drogas o encontrarse bajo los efectos de las mismas durante el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, después de ser apercibido por la empresa.
11. El colocar en grave riesgo de accidente a un compañero o compañera o usuario u ocasionar peligro de avería, desperfecto o pérdida de cualquier instalación o material propiedad de la empresa, por acción u omisión culpable.
12. La indisciplina o desobediencia a las órdenes emanadas de los superiores o de la Dirección de la empresa, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivarán perjuicios notorios para la empresa.
13. La falta maliciosa de comunicación de los cambios experimentados en la familia, a efectos de proseguir la percepción de asignaciones por Protección familiar o similares.
14. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto hacia las personas que trabajan en la empresa o a familiares que convivan con ellas.
15. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros y compañeras de trabajo como a la empresa o a cualquier causa, dentro de las dependencias de la misma.
16. La negativa a someterse a los reconocimientos médicos preceptivos de conformidad con lo dispuesto en el Art. 22 de la Ley 31/1995, de 2 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por el Servicio Médico de empresa o por la Institución Sanitaria o facultativa designado por dicho servicio.
17. La declaración falseada de la persona trabajadora en reconocimiento médico.
18. La autolesión y la simulación o fingimiento de enfermedad o accidente, entendiéndose que existe esta falta, además de otros supuestos, cuando la persona trabajadora en situación de baja por uno de estos motivos realice trabajos incompatibles con dicha situación por cuenta propia o ajena.
19. Prolongar malintencionadamente el periodo de curación de las lesiones sufridas en accidente antes de trabajo, no cumplir las prescripciones médicas establecidas, afectando a la prestación o regularidad del trabajo.
20. El incumplimiento deliberado de las Normas de Prevención de Riesgos Laborales o Medio Ambiente contenidas tanto en las disposiciones legales como en la normativa interna de la empresa. Asimismo, las medidas acordadas en la materia por los Mandos en cualquier caso de emergencia.
21. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos establecidos por la Autoridad competente necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.
22. La reincidencia o reiteración en la comisión de cuatro o más faltas graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas durante el término de un año.
23. El incumplimiento de las obligaciones especificadas en los artículos 34, 39 y 40.
24. Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

#### Artículo 60. Sanciones

- 1) Las faltas leves se podrán sancionar con:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo de un día.
- 2) Las faltas graves podrán sancionarse con:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
  - Postergación para el ascenso por un plazo no superior a tres años.

- 3) Las faltas muy graves podrán sancionarse con:
- Suspensión de empleo y sueldo de 21 días a 4 meses.
  - Disminución temporal o definitiva de su categoría.
  - Inhabilitación definitiva para ascender de categoría.
  - Despido.

#### Artículo 61. Procedimiento

Todo Mando, cualquiera que sea su grado o categoría, está obligado a emitir, en cuanto conozca una conducta sancionable y previa notificación a la persona interesada, el correspondiente parte, tramitándolo por su vía jerárquica a la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos.

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

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

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

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

La persona trabajadora está obligada en el término de cinco días laborables, a contar desde la comunicación hecha por la empresa, a manifestar su intención de recurrir la sanción a los hechos descritos constitutivos de la falta ante los órganos competentes.

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

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

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

#### Artículo 62. Prescripción de las faltas

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

#### Artículo 63. Cancelación de las faltas en el expediente personal

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

- a) Las faltas leves, a los quince meses.
- b) Las faltas graves, a los veintidós meses.
- c) Las faltas muy graves, a los treinta y seis meses.

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

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

#### Artículo 64. Representación legal de las personas trabajadoras

La Representación Legal de los Trabajadores (RLPT) gozaran de las garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores a los efectos de lo dispuesto en este capítulo.

### Capítulo X. Seguridad y salud laboral

#### Artículo 65. Prevención de riesgos laborales

En cuantas materias afecten a este capítulo, serán de aplicación las disposiciones vigentes y adicionalmente el Manual de Normas de Prevención de Riesgos Laborales de ASES, anexos operativos que obran en poder de cada persona trabajadora y aquellos procedimientos que la Dirección de la empresa establezca.

## Capítulo XI. Beneficios y servicios sociales

### Artículo 66. Beneficios sociales

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

A) Ayudas escolares: Serán beneficiarios de esta ayuda las personas trabajadoras de ASESА fijas de plantilla a la fecha del devengo (mes de noviembre), cuyos hijos e hijas tengan entre 3 y 28 años de edad y se encuentren cursando estudios oficiales con dedicación exclusiva a ellos.

Igualmente tendrán derecho a esta ayuda, las personas trabajadoras cuyos hijos e hijas tengan entre 1 mes y 3 años de edad y se encuentren inscritos en guarderías infantiles por un periodo equivalente a la duración de un año escolar.

El procedimiento de asignación y la cuantía por tipo de estudio y descendencia, se halla regulada en el Anexo XIII.

B) Ayudas al estudio para el personal de ASESА: Serán beneficiarios de esta ayuda el personal de ASESА fijo de plantilla, que curse estudios para poder obtener una mejora en su trabajo habitual.

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

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

### Artículo 67. Prestaciones complementarias por incapacidad transitoria

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

- Salario base (15 pagas)
- Plus de Disponibilidad o Mayor Responsabilidad, en su caso
- Plus de Turno, en su caso
- Plus de Nocturnidad, en su caso
- Plus Global de Turno, en su caso
- Plus de Condiciones Ambientales, en su caso
- Plus de Compensación de Jornada, en su caso
- Complementos retributivos fijos

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

Este complemento se abonará durante el período en que la Seguridad Social abone la Incapacidad Transitoria.

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

### Artículo 68. Plan de previsión social empresarial

Asfaltos Españoles, S. A. al promulgarse la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, de 8 de junio de 1987, se acogió a las Disposiciones Transitorias, para adaptar los Seguros de Vida y Capital Diferido a esta nueva modalidad.

De acuerdo con lo anterior ASESА actuando como Promotor instauró un sistema de Pensiones de aportación definida para Asfaltos Españoles, S. A. En fecha 1 de enero de 2017 se procedió a modificar el Plan de Pensiones vigente por un sistema de Plan de Previsión Social en las mismas condiciones. Este Plan se regula a través de su propio reglamento.

El sistema se instrumenta de acuerdo con lo acordado por una comisión paritaria de empresa y personas partícipes o aseguradas (según el modelo de cada momento). En el Reglamento o Condicionado del instrumento de Pensiones se determinan los derechos y obligaciones de todos sus elementos personales, y, en general, las reglas de funcionamiento del mismo.

### Artículo 69. Subvención para personas trabajadoras con discapacidad

La empresa subvencionará a todas aquellas personas trabajadoras que tengan reconocida oficialmente una discapacidad igual o superior al 33% y que ello no represente un impedimento para el desarrollo normal de las funciones asignadas a su puesto de trabajo.

La cuantía de esta subvención para 2019 se establece en 177,91 € mensuales y será actualizado durante la vida del convenio de acuerdo a los criterios generales establecidos en el artículo 30.2.

Las personas beneficiarias de esta Subvención deberán solicitarlo por escrito al Departamento de Recursos Humanos, acompañado del Certificado de reconocimiento del grado de discapacidad, extendido por un Organismo oficial de carácter estatal o autonómico competente en esta materia.

#### Artículo 70. Subvención por hijos e hijas con discapacidad

La empresa subvencionará los gastos de los hijos e hijas con discapacidad de las personas trabajadoras de ASESА.

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

#### Artículo 71. Subvención por cónyuge con discapacidad

La empresa subvencionará los gastos del cónyuge con discapacidad de las personas trabajadoras de ASESА.

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

#### Artículo 72. Anticipos de cancelación diferida

De acuerdo con el procedimiento regulado en el Anexo XI del presente Convenio, los Anticipos de Cancelación Diferida quedan fijados en las siguientes cantidades:

1. La cantidad máxima: 6.000 euros
2. La cantidad mínima: 1.500 euros
3. El fondo: 50.000 euros

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

#### Artículo 73. Viviendas

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

#### Artículo 74. Seguro médico privado

A partir del 1 de enero de 2024 la empresa ofrece a las personas trabajadoras la posibilidad de adherirse a una póliza de seguro médico privado con las coberturas mínimas de la póliza colectiva suscrita en el año 2023. La póliza está prevista exclusivamente para la plantilla.

La empresa se hará cargo del coste del seguro médico, reservándose el derecho a determinar y/o modificar la compañía que cubra los servicios del seguro médico privado. Se informará a la RLPT de cualquier variación al respecto durante el último trimestre del año.

#### Artículo 75. Actividades recreativas, culturales y deportivas

1. ASESА fomentará y amparará todas las sugerencias promovidas por el personal y encaminadas a la realización de actos recreativos, culturales y deportivos que mantengan el espíritu de hermandad entre todos los trabajadores y trabajadoras y desarrollen la formación integral de la persona.
2. Una comisión será la encargada de planificar, realizar y controlar estas actividades, actuando como elemento coordinador ante la empresa.

### Capítulo XII. Premios y recompensas

#### Artículo 76. Premio por vinculación

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

#### Artículo 77. Premio por iniciativas y sugerencias

1. Para estimular la colaboración del personal, se premiarán todas aquellas sugerencias de utilidad con una dotación equivalente al 50 por 100, y por una sola vez, del ahorro producido, durante un año por la aplicación de la iniciativa con un tope máximo de seis mil euros.
2. En caso de que la sugerencia aplicable no se pueda valorar económicamente, se hará una estimación sobre la cuantía del premio a conceder.
3. Quedan excluidos de este sistema aquellas personas trabajadoras cuya misión en la empresa consista principalmente en el estudio de modificaciones y mejoras, salvo que estas sean sobre un

campo ajeno a su actividad. Igual criterio habrá de seguirse con las posibles sugerencias que presenten los Mandos.

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

### Capítulo XIII. Ropa de trabajo

#### Artículo 78. Ropa de trabajo

La Compañía dotará al personal cuyo puesto de trabajo lo requiera, de la correspondiente ropa. En cuanto a su composición, duración y lavado de las mismas, se estará a la normativa interna y disposiciones legales vigentes reguladoras del uso de los Equipos de Protección Individual (EPIS).

### Capítulo XIV. La representación de las personas trabajadoras

#### Artículo 79. Representación legal de las personas trabajadoras

Los derechos de la representación del personal, serán ejercidos por el Comité de empresa o Delegado o Delegada de Personal, según lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones vigentes en la materia.

Así como la participación en la comisión mixta según artículo 25 del convenio.

Los gastos de locomoción y dietas de las personas que conforman el Comité, originados por la celebración de reuniones con la empresa serán satisfechos por la misma, conforme a la normativa correspondiente a viajes de servicios.

#### Disposición adicional primera. Plan de igualdad

El Plan de Igualdad de la empresa se negocia a través de la comisión negociadora correspondiente y se estará a sus acuerdos, recomendaciones y conclusiones, así como al régimen de funcionamiento del que a ésta se ha dotado.

Disposiciones finales sustitución de la ordenanza de trabajo para las industrias de refino de petróleos Las partes firmantes, al amparo de la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan sustituir en su totalidad y absorber el contenido íntegro de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias del Refino de Petróleos, aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1971, mediante el presente Convenio.

Por ello a partir de la entrada en vigor del presente Texto lo establecido en la Ordenanza citada no tendrá aplicación ni carácter de derecho normativo o dispositivo para las partes afectadas por este convenio Colectivo.

#### Cláusula derogatoria primera

A partir de la entrada en vigor del presente convenio quedarán derogadas y, por tanto, sin efecto de ningún tipo, cualquier norma interna de la empresa (Reglamento de Régimen Interior, Normas escritas, etc.) que se viniesen aplicando en materias contenidas en este Convenio Colectivo, siendo éste, además, de preferente aplicación, conforme el Art.º. 1º, a cualquier otra disposición que puedan regular dichas materias.

Queda derogado expresamente por este Convenio el Reglamento de Régimen Interior, aprobado por la Dirección General de Trabajo el 15 de febrero de 1973.

#### Cláusula derogatoria segunda

A partir del día 01.01.2011, queda derogada a todos los efectos la Disposición Transitoria Primera del Convenio Colectivo 2006-2010.

#### Normas supletorias

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

#### Anexo I

#### Tablas salariales para 2019

Nivel	S. Base 15 pagas	S. Base mensual	Dispñ. M. Resp	Hora ordinaria	Hora extra (1)	Plus suplen	Plus reparación	Plus parada	Paf	P. Sust turno
0	23.303,83	1.553,58	138,42	14,65	18,02	144,16	144,16	144,16	57,91	57,91
1	25.526,28	1.701,75	138,42	15,96	19,62	157,00	157,00	157,00	63,39	63,39
2	26.996,33	1.799,76	138,42	16,82	20,69	165,49	165,49	165,49	66,98	66,98
3	28.465,88	1.897,73	138,42	17,68	21,75	173,97	173,97	173,97	70,76	70,76
4	30.554,54	2.036,97	138,42	18,91	23,25	186,03	186,03	186,03	74,72	74,72
5	32.303,92	2.153,59	138,42	19,93	24,52	196,14	196,14	196,14	78,84	78,84
6	34.249,52	2.283,30	138,42	21,07	25,92	207,37	207,37	207,37	83,47	83,47
7	36.236,94	2.415,80	138,42	22,24	27,36	218,85	218,85	218,85	88,28	88,28
8	38.593,36	2.572,89	138,42	23,62	29,06	232,46	232,46	232,46	93,27	93,27
9	41.306,49	2.753,77	221,19	25,80	31,73	253,86	253,86	253,86	100,42	100,42
10	44.287,37	2.952,49	246,42	27,73	34,10	272,82	272,82	272,82	108,96	108,96
11	47.506,76	3.167,12	276,66	29,83	36,69	293,51	293,51	293,51	117,93	117,93
12	51.773,26	3.451,55	309,90	32,57	40,06	320,45	320,45	320,45	128,35	128,35
13	56.985,63	3.799,04	351,51	35,92	44,18	353,43	353,43	353,43	140,42	140,42
14	63.500,80	4.233,39	402,42	40,10	49,32	394,58	394,58	394,58	156,48	156,48
15	71.587,23	4.772,48	457,90	45,24	55,64	445,12	445,12	445,12	177,47	177,47
16	79.572,64	5.304,84	516,77	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
17	87.224,57	5.814,97	575,63	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
18	95.388,56	6.359,24	637,44	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
19	103.748,54	6.916,57	704,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Reten		279,94								
Desplazto.		4,03								

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

#### Anexo II Plus condiciones ambientales 2019

Niveles	A	B	C
0	0,7928	1,5855	2,6399
1	0,8686	1,7372	2,8925
2	0,9234	1,8468	3,0749
3	0,9711	1,9421	3,2337
4	1,0510	2,1020	3,4999
5	1,1155	2,2311	3,7147
6	1,1706	2,3412	3,8980
7	1,2341	2,4681	4,1094
8	1,3156	2,6311	4,3808
9	1,4183	2,8366	4,7229
10	1,5149	3,0299	5,0448
11	1,6177	3,2353	5,3868
12	1,7694	3,5387	5,8920
13	1,8502	3,7004	6,1612
14	2,1461	4,2923	7,1466
15	2,4422	4,8843	8,1324

#### Anexo III Paga fidelidad 2019

Niveles	importe
0	1.353,61
1	1.472,14
2	1.550,54
3	1.628,92
4	1.740,31
5	1.833,61

6	1.937,38
7	2.043,38
8	2.169,05
9	2.379,96
10	2.559,13
11	2.755,02
12	3.009,16
13	3.320,44
14	3.708,65
15	4.184,30
16	4.657,29
17	5.112,48
18	5.597,35
19	6.096,71

#### Anexo IV

##### Plus global turno 2019

Niveles	plus turno	plus noct.	Incid.festiv	total año
0	3.831,90	1.660,72	527,80	6.020,43
1	3.831,90	1.660,72	577,80	6.070,43
2	3.831,90	1.660,72	610,48	6.103,11
3	3.831,90	1.660,72	644,93	6.137,55
4	3.831,90	1.660,72	681,03	6.173,66
5	3.831,90	1.660,72	718,51	6.211,14
6	3.831,90	1.660,72	760,78	6.253,41
7	3.831,90	1.660,72	804,62	6.297,25
8	3.831,90	1.660,72	850,02	6.342,65
9	3.831,90	1.660,72	915,19	6.407,82
10	3.831,90	1.660,72	993,08	6.485,70
11	3.831,90	1.660,72	1.074,78	6.567,41
12	3.831,90	1.660,72	1.169,79	6.662,42
13	3.831,90	1.660,72	1.279,78	6.772,40
14	3.831,90	1.660,72	1.426,06	6.918,69
15	3.831,90	1.660,72	1.617,46	7.110,08

#### Anexo V

##### Plus compensación jornada 2019

Niveles	anual	mensual
0	290,94	24,25
1	312,28	26,02
2	326,39	27,20
3	340,51	28,38
4	360,46	30,04
5	377,24	31,44
6	395,91	32,99
7	414,98	34,58
8	437,53	36,46
9	472,94	39,41
10	504,51	42,04
11	538,91	44,91
12	583,61	48,63
13	638,27	53,19
14	706,56	58,88

15	790,54	65,88
----	--------	-------

Anexo VI  
Pluses turno laboratorio 2019

Nivel	Plus Turno	Plus Bb/Tt	Plus Flexible	Plus Guardia
1	271,67	86,34	114,23	155,50
2	274,40	91,01	120,93	155,50
3	277,27	95,68	127,75	155,50
4	280,28	102,31	135,21	155,50
5	283,40	107,87	142,46	155,50
6	286,92	114,05	150,90	155,50
7	290,57	120,36	159,44	155,50
8	294,36	127,85	169,94	155,50

Anexo VII  
Pluses turno O.T.C.D. 2019

Nivel	Plus Turno Flexible	Plus Cargadero Cisternas	Plus Sustitución Atcd
1	279,94	159,66	54,50
2	279,94	159,66	57,61
3	279,94	159,66	60,85
4	279,94	159,66	64,26

Anexo VIII  
Plus polivalencia 2019

Niveles	importe
1	115,92
2	127,51
3	142,58
4	153,01
5	161,13
6	171,56
7	180,83
8	193,59
9	206,34
10	221,41
11	237,64
12	258,50
13	285,16
14	317,62
15	358,19

Anexo IX

Ayudas al estudio para el personal de ASES

1. La empresa contribuye a la capacitación de su personal de plantilla, facilitándole los estudios que deseen realizar, incluso hasta alcanzar una titulación superior, siempre que estos sirvan de una manera inmediata al perfeccionamiento personal y como consecuencia ulterior a una mejor y más eficaz aplicación en su trabajo, sin que este hecho aislado suponga necesariamente la modificación de la situación laboral de la persona interesada.
2. Podrán acogerse a estos beneficios el personal fijo de la empresa.
3. Para atender esta acción formativa se establece un fondo anual de 11.984,- euros para los años 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024.
4. Son prioritarios para la empresa los estudios siguientes:

- a) Los de tipo técnico de inmediata aplicación a la industria del refino.
  - b) Contabilidad.
  - c) Informática.
  - d) Idiomas.
  - e) Mejora cultural General (ESO, Bachillerato).
  - f) Cualquier otro estudio que los Mandos respectivos consideren útil para el mejor desempeño del puesto de trabajo.
5. La ayuda máxima por curso y para cualquier tipo de formación será de 1.080,-euros para los años 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024.
6. La ayuda económica de la empresa consiste en sufragar las dos terceras partes de los gastos de matriculación, honorarios del profesorado, libros y material, hasta el límite antes señalado, de acuerdo con el coste medio de las enseñanzas.
- Si la valoración de las solicitudes recibidas superase la cantidad establecida en el fondo, se procederá a un reparto proporcional.
7. Al finalizar el curso si se acredita por la persona interesada al Departamento de Recursos Humanos cuando los estudios que se realicen no prevean exámenes a final de curso, se solicitará un certificado de la Escuela o Centro, en el que se acredite la asistencia y aprovechamiento del estudiante. haber aprobado en las convocatorias de junio el mínimo de asignaturas que le señale, La empresa le abonará el tercio restante, para lo cual deberá enviar a dicho Departamento las calificaciones obtenidas.
- En estos supuestos y con excepción de las Ayudas para los estudios de Idiomas, el tiempo máximo de la Ayuda para una determinada especialidad es de 3 años.
8. El pago de la Ayuda de Estudios se efectuará contra recibo, con el visto bueno del Departamento de Recursos Humanos.
9. Aquellas personas beneficiarias a las que hubiesen quedado asignaturas pendientes para septiembre, deberán enviar las calificaciones obtenidas en dicha convocatoria, a efectos de optar a prórroga.
- En cualquier caso, para optar a esta prórroga será indispensable no repetir curso.
10. Las solicitudes se enviarán al Departamento de Recursos Humanos, ajustándose al formato del impreso.
- Los centros de formación serán elegidos por las personas beneficiarias, reservándose la empresa la comprobación de la competencia de aquellos. En caso de que la competencia resultase dudosa, se orientará al alumno o alumna a otro centro que ofrezca mayor garantía.
11. El personal que desee solicitar una Ayuda para Estudios, debe presentar una solicitud previa, con presupuesto aproximado de los costos, antes del 15 de septiembre. Antes del 1º de Octubre se comunicará la decisión a las personas interesadas, con objeto de que actúen en consecuencia. Las solicitudes definitivas deben presentarse antes del 10 de octubre. Excepcionalmente, podrán presentarse solicitudes con posterioridad a esta fecha.
12. Las solicitudes de Ayudas para cursos de duración inferior al periodo escolar, solo podrán optar a un solo curso o Ayuda por año.
13. Las personas empleadas a quienes se les haya concedido la Ayuda para estudios, los realizarán fuera de su horario normal de trabajo.
14. Los responsables del Departamento de Recursos Humanos están a disposición del personal para orientar en la elección y seguimiento de sus estudios, así como para, excepcionalmente, estudiar y proponer, si procede, los casos especiales que pueden presentarse y que no se ajusten formalmente a estas bases.
15. El fondo de Ayudas para Estudios pretende atender los siguientes supuestos, por el siguiente orden de preferencia:
- a) Los estudios señalados en el apartado 4.
  - b) Desplazamientos. Cuando la persona solicitante tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual para efectuar estudios, recibirá una ayuda equivalente al 100% de los gastos realizados por este motivo, valorados, según las tarifas de los medios ordinarios de transporte en 2ª clase.
  - c) Otros estudios no recogidos en el apartado 4.
- Para la administración y asignación de este fondo y cumplimiento de la presente Normativa, se crea una Comisión integrada por dos miembros nombrados por la empresa, dos miembros nombrados por el Comité de empresa/Delegados o Delegadas de Personal y como Presidencia la Dirección. Esta Comisión se reunirá en los meses de septiembre y octubre para conocer las solicitudes y su

concesión, así como cuantas veces sea conveniente a petición de alguna de las partes. La decisión que acuerde esta Comisión será inapelable.

## Anexo X

### Cuadrante turno cerrado 2019

Para conocer el contenido de la tabla que corresponda a este anexo se remite al original del Convenio, dada la dificultad de transcribirla.

### Cuadrante turno de laboratorio 2019

Para conocer el contenido de la tabla que corresponda a este anexo se remite al original del Convenio, dada la dificultad de transcribirla.

### Cuadrante turno cargadero de cisternas 2019

Para conocer el contenido de la tabla que corresponda a este anexo se remite al original del Convenio, dada la dificultad de transcribirla.

## Anexo XI

### Anticipos de cancelación diferida

#### 1. Objeto

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

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

#### 2. Cuantía del fondo

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

#### 3. Ámbito personal

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

#### 4. Cuantía

La cuantía máxima que podrán alcanzar las peticiones individuales de anticipo de cancelación diferida son el equivalente al 20% del salario de calificación anual, hasta un máximo de 6.000.- euros. Para los niveles 1 y 2 el máximo a solicitar podrá ser de 3.000.- euros.

#### 5. Concesión anticipos y administración de fondos

Para la concesión de los préstamos se crea una Comisión integrada por dos miembros nombrados por la empresa y dos miembros por la RLPT y como Presidencia la Dirección.

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

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

#### 6. Tramitación de solicitudes

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

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

#### 7. Reintegro de los anticipos

Al hacerse la solicitud deberá indicarse la cuantía y el plazo en que se reintegrará el anticipo de cancelación diferida, teniendo en cuenta que deberá quedar liquidado en el plazo máximo de 24 meses, con reintegros mínimos del 2,5% del anticipo solicitado en cada mensualidad y el 40%

restante a descontar en un mínimo de seis pagas extraordinarias. El anticipo a cancelación diferida se concede sin intereses.

El reintegro será descontado de la nómina.

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

#### 8. Registro de solicitudes

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

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

- a) Por gastos de enfermedad o accidente de la persona trabajadora, o enfermedad, accidente o fallecimiento de familiares, hasta primer grado.
- b) Por otras causas graves.
- c) Por otras necesidades.

#### Cuantía de devolución

Si por cualquier circunstancia, una de las personas empleadas favorecidas con un anticipo a cancelación diferida causara baja en la empresa, deberá devolver automáticamente las cantidades pendientes de pago, quedando afecto a su liquidación y finiquito a tal fin, y si esto no fuese posible, efectuara estas devoluciones en las fechas y pagos acordados al realizar la concesión. Para ello y como garantía se seguirá el trámite establecido por el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Artículos 80 y SS., para la recuperación de las cantidades pendientes.

## Anexo XII

### Permisos

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

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

En todos los supuestos contemplados en este anexo, se reconoce el derecho a permiso retribuido tanto a los matrimonios legales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados al efecto o mediante escritura pública notarial otorgada. Para su consideración la persona trabajadora deberá aportar al Departamento de Recursos Humanos el documento justificativo que acredite la situación de pareja de hecho previo al disfrute de la licencia.

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

- a) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 5 días.
- b) Fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días.

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

- c) Traslado del domicilio habitual: 1 día.
- d) Bautizo de hijo o hija: 1 día.
- e) Primera Comunión de hijo o hija: 1 día.
- f) Boda de hijo o hija, hermano o hermana y hermano o hermana político: 1 día.
- g) Matrimonio de trabajador o constitución de pareja de hecho legalizada: 15 días naturales ininterrumpidos con inicio de cómputo en día laborable.

No procederá dicha licencia en el caso de posterior matrimonio de la pareja de hecho constituida.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá

la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

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

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

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

La empresa podrá solicitar los justificantes que estime oportunos.

k) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional como reserva del puesto de trabajo.

l) A un permiso de hasta un máximo de dos días al año, para completar alguna gestión originada por algún suceso de los indicados en el apartado a) y b).

m) A un permiso NO RETRIBUIDO, por una sola vez al año y de una duración máxima de dos días. Para el personal de jornada de turno, este permiso solo podrá solicitarse para los días laborables del calendario oficial.

La autorización de los permisos previstos en el apartado a) y b) podrá concederlos directamente el Mando Intermedio.

La autorización de los permisos previstos en los apartados c), d), e) y f) el Mando Medio.

La autorización de los permisos previstos en los apartados g), h), i), j), k) y l) el Mando Superior.

La Dirección autorizará los permisos previstos en el apartado m), además, discrecionalmente, podrá conceder otros permisos, con retribución o sin ella, por las causas que considere justificadas.

Los impresos de solicitud deberán entregarse al Mando inmediato, el cual, de acuerdo con las atribuciones antes señaladas, podrá autorizarlo o bien con su conformidad lo trasladará a través de la línea jerárquica hasta el Mando que proceda. Dichos impresos constan de original y copia, el original se devolverá al solicitante y la copia se enviará al Departamento de Recursos Humanos para su control y archivo.

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

- Cónyuge o pareja de hecho
- Hijos
- Nietos
- Padres
- Abuelos
- Hermanos, de la persona trabajadora o de su cónyuge/pareja de hecho

## Anexo XIII

### Ayudas escolares

Este Reglamento regula la concesión de las ayudas escolares.

Serán personas beneficiarias de esta Ayuda las personas trabajadoras fijas en plantilla de ASES, cuyos descendientes tengan entre 3 y 28 años y se encuentren cursando estudios oficiales con dedicación exclusiva a ellos. Igualmente tendrán derecho a esta ayuda las personas trabajadoras de ASES, cuyos descendientes tengan entre 1 mes y 3 años de edad y se encuentren inscritos en guarderías infantiles por un periodo equivalente a la duración de un curso escolar.

Para la aplicación e interpretación de este Reglamento se constituye una Comisión Paritaria integrada por cuatro miembros nombrados por mitades por la Dirección y el Comité de empresa, respectivamente.

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

Cuando se presenten solicitudes de Ayudas Escolares a favor de otros familiares, la Comisión Paritaria, decidirá sobre su concesión.

Las Ayudas se concederán por curso académico y los límites de edad señalados en el párrafo segundo, deberán cumplirse, como máximo, dentro del año natural en que se inicie el curso escolar. Las Ayudas y su cuantía vendrán determinadas por el tipo de estudios que se cursen según el Plan General de Educación vigente. A estos efectos se establecen siete grupos correspondientes a los

ciclos o niveles educacionales seguidamente enunciados y a los que se les asignan los siguientes puntos.

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

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

Grupo C. Educación Primaria (EP) entre 6 y 11 años de edad.

Grupo D. Educación Secundaria Obligatoria (ESO), entre 12 y 16 años de edad.

Grupo E. Bachillerato y Formación Profesional de Grado Medio, así como los módulos de F.P. de Grado Superior, a partir de 17 años de edad.

Grupo F. Formación Profesional de Grado Superior, Escuela Universitaria (grado universitario, Máster) a partir de 18 años de edad y hasta los 26 años de edad.

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

Grupo A.- 1,2 puntos

Grupo B.- 1'2 "

Grupo C.- 1'0 "

Grupo D.- 1,0 "

Grupo E.- 1'6 "

Grupo F.- 1'8 "

Grupo G.- 2,0 "

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

Grupo C. 1 años

Grupo D. 2 años

Grupo E. 2 años

Grupo F. 2 años

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

La Comisión homologará los estudios cursados, con tal que lo sean en Centros Oficiales y/o reconocidos, con los ciclos y niveles enunciados en el párrafo noveno.

Con independencia de estas Ayudas, se establecen otras que se sumarán a las anteriores, para sufragar los gastos de residencia al estudiantado en otras poblaciones, para aquellos estudios que no puedan cursarse por falta de implantación en la localidad de la persona beneficiaria. Esta ayuda será de 2'5 puntos. Asimismo, se fija una Ayuda de 0'7 puntos, incompatible con la anterior, para el estudiantado que deba desplazarse a otra población para realizar sus estudios, pero que continúen residiendo en su domicilio habitual.

El valor del punto se fija para el curso escolar 2019-2020, en 388,47- euros brutos y será actualizado durante la vida del convenio de acuerdo a los criterios generales establecidos en el artículo 30.2.

Los matrimonios que trabajen en ASES, solo percibirán una Ayuda por sus descendientes, pudiendo ser solicitada indistintamente por cualquiera de los cónyuges.

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

Las personas beneficiarias de estas ayudas deberán cumplimentar antes del 1º de octubre de cada año, la solicitud según modelo facilitado por el Departamento de Recursos Humanos acompañando justificación de: la matricula, declaración jurada de que los descendientes no trabajan ni perciben remuneración alguna, así como de la residencia o desplazamiento a otra población, cuando soliciten esta ayuda complementaria.

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

Tratándose de una Ayuda social, las personas beneficiarias estarán obligadas de comunicar a la Comisión cualquier cambio en la situación de los hijos e hijas estudiantes (comienzo de trabajo remunerado, abandono de estudios, etc.) para que aquella decida en consecuencia.

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

Esta Ayuda de carácter voluntario y extrasalarial, se hará efectiva por una sola vez, antes del 30 de noviembre, detrayéndose de las mismas, con cargo a la persona beneficiaria, las retenciones de impuestos que procedan.

## Anexo XIV

### Subvención por descendientes con discapacidad

Este Reglamento regula la concesión de subvenciones para atender los gastos de asistencia general y educación especial de descendientes con discapacidad.

Serán beneficiarios de esta Subvención las personas trabajadoras de ASESА, que tengan hijos u hijas con discapacidad física y/o mental con reconocimiento de esta situación por el INSS/INRSRSO, con un grado de incapacidad no inferior al 33%, o que si estar reconocidos requieran la asistencia a Centros de Educación Especial legalmente reconocidos.

Para la aplicación e interpretación de este Reglamento actuará la misma Comisión Paritaria prevista para las Ayudas Escolares, asesorada, siempre que lo estime necesario, por los Servicios Médicos de la empresa. Para el desempeño de este cometido los Servicios Médicos de la empresa podrán recabar en todo momento y de manera directa a las personas beneficiarias la información que tenga por conveniente al respecto.

Los tipos de subvención y cuantías que tendrán derecho los beneficiarios serán uno de los siguientes para 2019.

A. Descendiente menor de 18 años y que el grado de discapacidad sea igual o superior al 33%, 106,96 euros mensuales.

B. Descendiente mayor de 18 años y que el grado de discapacidad sea igual o superior al 65%, 177,91 euros mensuales.

C. Descendiente mayor de 18 años y que el grado de discapacidad sea igual o superior al 75% y, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, 247,72 euros mensuales.

D. Descendientes que asistan a Centros de Educación Especial y no tengan reconocida la incapacidad por el INSS/INRSRSO. El 50% de la facturación en los meses que exista escolarización. Cuando el Centro no se encuentre en la localidad de origen y precise un régimen de internado, percibirá el 75% de la facturación.

Cuando los descendientes hagan uso de algún Centro de Educación Especial, podrán acogerse al sistema de abono porcentual de la factura del mismo, previsto en el apartado D, en lugar de las subvenciones fijadas en los puntos A, B y C.

Esta subvención es incompatible con la Ayuda Escolar.

Las personas beneficiarias de estas Subvenciones deberán cumplimentar cada año la solicitud según modelo, acompañando dictamen médico sobre la discapacidad de sus descendientes y en su caso la justificación de estar matriculados en un Centro de Educación Especial.

Las solicitudes se dirigirán al Departamento de Recursos Humanos y serán atendidas por la Comisión Paritaria. En el plazo de diez días laborables la Comisión comunicará a las personas interesadas la concesión o no de la subvención. Estos últimos contarán con un plazo de 5 días para presentar las reclamaciones que estimen pertinentes. Las decisiones de la Comisión Paritaria podrán ser recurridas ante el Comité de empresa.

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

Esta subvención de carácter voluntario y extra salarial se hará efectiva mensualmente, detrayéndose de las mismas, con cargo a la persona beneficiaria, las retenciones de impuestos que procedan.

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

## Anexo XV

### Subvención por conyuge con discapacidad

Este Reglamento regula la concesión de subvenciones para atender los gastos de asistencia general de cónyuge con discapacidad.

Podrán beneficiarse de esta Subvención el personal fijo en plantilla de ASESА, que tengan a su cónyuge afectado por una discapacidad física y/o mental con reconocimiento de esta situación por el INSS/INRSRSO, con un grado de incapacidad no inferior al 33%

Los tipos de subvención y cuantías que tendrán derecho las personas beneficiarias serán uno de los siguientes para 2019.

A. Cónyuge que el grado de discapacidad sea igual o superior al 33%, 106,96 - euros mensuales.

B. Cónyuge que el grado de discapacidad sea igual o superior al 65%, 177,91 - euros mensuales.

C. Cónyuge cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 75% y, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, 247,72 - euros mensuales. Para la aplicación e interpretación de este Reglamento actuará la misma Comisión Paritaria prevista para las Ayudas Escolares, asesorada, siempre que lo estime necesario, por el Servicio Médico de la empresa. Para el desempeño de este cometido el Servicio Médico de empresa podrá recabar en todo momento y de manera directa de las personas beneficiarias la información que tenga por conveniente al respecto.

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

Las solicitudes se dirigirán al Departamento de Recursos Humanos y serán atendidas por la Comisión Paritaria. En el plazo de diez días laborables la Comisión comunicará a las personas interesadas la concesión o no de la subvención. Estos últimos contarán con un plazo de 5 días para presentar las reclamaciones que estimen pertinentes. Las decisiones de la Comisión Paritaria podrán ser recurridas ante el Comité de empresa.

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

Esta subvención de carácter voluntario y extrasalarial se hará efectiva mensualmente, detrayéndose de las mismas, con cargo a la persona beneficiaria, las retenciones de impuestos que procedan.

Asimismo, podrán solicitar esta subvención las personas trabajadoras fijas en plantilla de ASESIA que tengan reconocida formalmente la condición de pareja de hecho.

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

## Anexo XVI

### Régimen personal de retén

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

1. Cuando el personal de Retén prolongue su jornada de mañana y finalice su trabajo antes de las 24 horas, se incorporará al trabajo al día siguiente del horario normal.
2. Cuando el personal de Retén prolongue su jornada de mañana y finalice su trabajo después de las 24 horas, disfrutará la jornada del día siguiente como festiva, pero continuará en situación de Retén.
3. Cuando el personal de Retén acuda a Refinería una vez finalizada su jornada de trabajo, o sea a partir de las 17 horas y finalice su trabajo después de las 24 horas dispondrá de un descanso de 12 horas para su incorporación a su jornada normal.
4. Cuando el servicio de Retén exija una prolongación excesiva de horas de trabajo, capaces de afectar las condiciones físicas de quien lo efectúe, este lo manifestará a la Jefatura de Fábrica, si no está su propio Responsable Jerárquico, quien gestionará su sustitución.
5. Cuando la llamada se efectúe en día festivo, el personal de Retén percibirá un PAF. Si fuese llamado nuevamente, tendrán que transcurrir un intervalo de 8 horas entre la salida de Refinería y la siguiente llamada, para tener derecho a la percepción de un nuevo PAF.
6. Cuando la persona empleada sea requerida para prestar servicio a la empresa, podrá optar por:
  - Utilizar el transporte facilitado por la empresa.
  - Percibir la compensación de transporte prevista en el Art. 41 de este Convenio Colectivo, por cada viaje de ida y vuelta.

## Anexo XVII

### Suplencia personal jornada de turno

Las suplencias del personal suelen producirse por los siguientes motivos:

- Bajas por enfermedad/accidente.
- permisos

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

1º. A doce horas por las personas que quedan en el puesto.

2º. Con el personal disponible de la misma área de trabajo.

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

Cuando la baja supere los 30 días, la empresa, los Mandos inmediatos, y las personas trabajadoras afectadas, llegarán a un acuerdo sobre la sustitución.

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

Cuando la suplencia se cubra de acuerdo con el punto 1º, el personal además de las 4 horas realizadas también percibirá el 50% del Plus de Sustitución Turnos, la parte proporcional del Plus de Turno y en su caso el Plus de Nocturnidad.

Cuando una persona trabajadora deba acudir a la empresa para prestar servicio por este motivo, podrá optar por:

- Utilizar el transporte facilitado por la empresa.

percibirá la compensación de transporte prevista en el Art. 41 de este Convenio Colectivo, por cada viaje de ida y vuelta.

El personal que presta sus servicios en Laboratorio se regirá por el sistema de suplencias recogido en el "II Protocolo de Funcionamiento del Puesto de Analista a turnos" de fecha 02.02.2007.