

Convenio Colectivo 2007

Madrid 15 de Abril de 2008

Comunicado Nº 07

La semana pasada la Comisión Negociadora acabó la negociación de los textos del Convenio Colectivo y por tanto la última fase de todo el proceso.

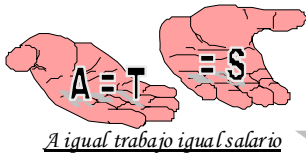
Esta fase se ha distinguido por defender cada parte a ultranza el que la otra parte no consiguiese introducir a penas ninguna reivindicación en los textos, lo que ha supuesto en la práctica que lo que no se consiguió cerrar, en Noviembre en Sevilla o en Febrero tras la huelga, haya quedado sin salir adelante en la negociación de este convenio.

Para A=T=S, el convenio tiene aspectos positivos como son:

- Acabar con una discriminación, a través de garantizar la prestación de economato, alcanzada en los acuerdos de las dos refinerías, a toda la plantilla de cualquier centro de trabajo que hasta ahora careciese de esa prestación.
- Reducir a tres años la Doble Tabla para los niveles 1 a 7, y a cuatro años para el resto.
- Un incremento salarial por encima de la media del sector.
- Garantizar seis personas por puesto de trabajo a turno, a jornada completa y con el mismo nivel salarial del puesto, para intentar garantizar los descansos a la plantilla sujeta a turno rotativo.
- Actualización muy importante de todos los pluses de turno.
- Extender la Jubilación Parcial a toda la plantilla, durante la vigencia de este convenio. El acuerdo expira con el convenio.
- Crear una Comisión Paritaria para la consecución e implantación de un plan de igualdad, que permita corregir todas las situaciones que en este campo estén instaladas en CEPSA. Consideramos que habría hecho falta un mayor compromiso por parte de la Empresa para suscribir objetivos de trabajo más concretos y no meras declaraciones de principio.
- Retocar levemente algunas licencias, siendo los mejores acuerdos dentro de este apartado, la acumulación de 14 días por maternidad y el poder disfrutar licencia retribuida los días posteriores a la hospitalización de un familiar para que podamos atenderlo, limitando su número a los que hubiésemos tomado de haber disfrutado la licencia en el momento del ingreso en el hospital.
- Facilitar la gestión de las horas sindicales a los Sindicatos, flexibilizando su cesión entre miembros de un mismo Sindicato.
- Avanzar levemente en la equiparación del PDP con la Antigüedad.

Pero también tiene aspectos muy negativos:

- ⇒ Se mantienen todas las discriminaciones existentes en nuestras relaciones laborales, Doble Tabla, PDP, Seguro de Accidentes, Distintas condiciones de despido, jubilación anticipada. Y se evita el intentar reforzar la redacción de la jubilación obligatoria pues al menos en el caso de la jornada normal puede caer en una discriminación por la edad, al carecer de un plan de empleo que la sustente.
- ⇒ Del conjunto de las cosas conseguidas, se puede concluir que es el convenio más desequilibrado de los convenios de CEPSA, tanto entre Centros de Trabajo como entre Jornadas de Trabajo, justo cuando el objetivo principal de la Comisión Negociadora era obtener un buen convenio para todos los Centros y todas las Jornadas.
- ⇒ Desastrosa negociación en lo que se refiere a todos los temas relacionados con la Conciliación de la vida personal y laboral. Sólo la Empresa ha sacado adelante sus propuestas, que son las que se acordaron en Sevilla.
- ⇒ La jornada irregular del equipo de refuerzo, ahora con jornada completa, es otro aspecto negativo que sólo permite conciliar a la Empresa y no al trabajador.



Negociación muy larga

Madrid 15 de Abril de 2008

Comunicado Nº 07

- ⇒ Los trabajadores no hemos conseguido ni un solo objetivo en materia de horarios, pues no se ha conseguido ni una sola hora de reducción de jornada, no se ha conseguido profundizar en la flexibilización de horarios y la Empresa sí, no se ha escrito en el texto del convenio los horarios oficiales de cada Centro de Trabajo, como mejor defensa de los mismos, no se ha solucionado el problema existente con los tiempos empleados en los viajes, que la Empresa desde el año 2006 no los considera tiempo de trabajo, y no hemos podido solucionar la pérdida de días de asuntos propios que sufren los compañeros que pasan a desempeñar funciones comerciales.
- ⇒ A cambio de extender la jubilación parcial, durante la vigencia del convenio, a toda la plantilla, se aumenta, más allá de la vigencia del convenio, el período de prueba de los contratos indefinidos poniéndolo en un año, seis meses más que el Estatuto de los Trabajadores.

Ha sido una negociación excesivamente larga, y poco productiva si se compara lo obtenido con el tiempo empleado en ella. La semana pasada la Comisión Negociadora cumplió un año desde su constitución.

En la negociación de los textos básicamente hemos introducido los acuerdos producidos en estos años en las reuniones del Comité Intercentros, o actualizaciones de textos legales que facilitarán a todos los trabajadores la lectura del convenio.

Ha sido frustrante el ver que todo el trabajo de confección de la propuesta elaborada por la Comisión Negociadora el pasado verano, ha ido a la papelera sin que la Empresa se haya dignado el contestar ni a una sola cosa de las planteadas.

La Empresa parte de que sólo tenemos que conciliar nuestra vida laboral y familiar si tenemos hijos de 3 ó 4 años y además debemos usar para ello nuestras vacaciones pues tenemos muchos días que si los sumamos a los días de asuntos propios nos permiten gestionar muchos problemas aunque nos quedemos sin vacaciones. Eso sí, no saben cómo nos la vamos a arreglar, cuando nuestros hijos estén de vacaciones y nosotros ya hayamos gastado las nuestras en estos menesteres.

La Empresa no está dispuesta a aceptar que las personas dependientes de las que somos responsables, no son sólo los niños de 3 ó 4 años, y por tanto si queremos arreglar este problema tan serio tendremos que convencerla, movilizándonos.

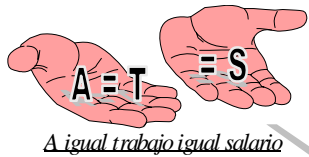
El aumento de la esperanza de vida de nuestros mayores, hacen que cada vez sea más frecuente que tarde o temprano todos vayamos teniendo la necesidad de poder conciliar razonablemente nuestro trabajo y la atención que ellos nos demandan.

En cuanto a los hijos mientras el estatuto establece continuamente la referencia de los ocho años para considerarlos dependientes, los hijos de los trabajadores de CEPESA tienen que espabilar y ser suficientes a partir de los 4 años.

Con estos mimbres, no es de extrañar que lo único que se ha acordado en esta negociación que no está pendiente de desarrollar, son las limitaciones que la Empresa ha pedido para limitar el desarrollo posterior de las medidas de Conciliación. A pesar de que el Estatuto de los Trabajadores dice:

Artículo 34. Jornada.

8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.



A igual trabajo igual salario

La discriminación salarial no se puede justificar

Madrid 15 de Abril de 2008

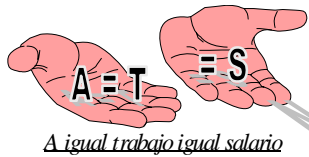
Comunicado N° 07

Tabla salarial 2008

2008	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9
Año	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	14.897,57	15.781,15	16.060,71	16.414,41	17.905,16	18.762,65	20.735,63	22.664,90	24.786,15
2	16.759,77	17.753,80	19.178,67	21.309,63	23.453,28	24.623,56	25.497,99	27.884,43	31.788,95
3	19.125,18	20.213,02	21.782,50	23.920,03	26.379,56	28.804,47	31.467,45	35.838,40	43.209,79
4	23.989,79	24.916,71	26.353,40	28.431,87	30.826,53	33.380,45	36.153,38	36.700,68	43.209,79
5	23.989,79	24.916,71	26.353,40	28.431,87	30.826,53	33.380,45	36.153,38	40.839,52	49.137,17

El sistema salarial que se aplica a los nuevos ingresos es tan injusto como innecesario. No sólo es un problema de definir el número de años necesario para que un nuevo ingreso pueda cobrar todo el salario con el que nuestro convenio tasa el puesto que desarrolla, es también un problema de hacer creíble el sistema en base a los principios en que se basa nuestra clasificación profesional. El despropósito es tan grande que el sistema implantado permite contratar un nivel 9 con salario inferior al de un nivel 2 experimentado. ¿Alguien puede definir una sola función que realice un nivel 2 aplicable a las misiones que se encomiendan a un nivel 9 por muy inexperto que éste sea? ¿Alguien puede creer que el nivel 9 está dedicado a realizar funciones de nivel 2? Y si fuese así ¿Por qué no se le contrata como nivel dos?

FAMILIA ORGANIZATIVA: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN		FAMILIA ORGANIZATIVA: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	
<u>NATURALEZA DE LA FUNCIÓN</u>	NIVEL SALARIAL:2	<u>NATURALEZA DE LA FUNCIÓN</u>	NIVEL SALARIAL:9
Realizar tareas de oficina de naturaleza sencilla, repetitivas, siguiendo métodos de ejecución establecidos, con instrucciones precisas y concretas y/o ayudar a personal de superior nivel salarial, respondiendo a sus indicaciones y bajo su supervisión.		Dirigir, coordinar y controlar la gestión completa de un Area administrativa y/o de gestión, que abarca el desarrollo, planificación, administración, y programación de los objetivos asignados, debiendo velar por la observancia y cumplimiento de las obligaciones legales, organizativas y de Seguridad y Salud Laboral. Participa en la elaboración de la política de su Area, estando facultado para adoptar decisiones en el ámbito de sus competencias, actuando como responsable del control y dirección de los recursos asignados.	
Se incluyen en este nivel salarial, entre otras de similar naturaleza, aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a alguna de las siguientes:			
– Introducir datos mediante medios ofimáticos.			
Utiliza los medios ofimáticos necesarios y realiza las operaciones complementarias a su función principal que se precisen y que requieran ser efectuadas en orden a una mayor eficacia y plena actividad.		Desarrolla su gestión supeditada a un control y justificación presupuestaria, con incidencia directa en la economía, seguridad, eficacia y calidad de resultados de los equipos bajo su control, decidiendo sobre compras de materiales y sobre optimización de stocks.	



Nadie debería pedirnos nuestra complicidad con estas prácticas

Madrid 15 de Abril de 2008
Comunicado Nº 07

<p><u>CAPACIDAD</u></p> <p>Enseñanza General Básica.</p> <p><u>RESPONSABILIDAD POR MANDO</u></p> <p>Carece.</p>	<p>Asimismo, se consideran incluidos en este nivel salarial, las funciones de asesoramiento a niveles superiores que exigen realizar estudios e informes económicos o socio-laborales, y elaborar alternativas y propuestas que pueden tener repercusión en la gestión y/o política aplicada en alguna de las siguientes funciones: laboral, fiscal financiera, contable, etc., de un sector de trabajo o Centro o de la Empresa.</p> <p><u>CAPACIDAD</u></p> <p>Titulado superior con formación complementaria del Area donde desarrolla su gestión, o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional, debiendo ser éstos de nivel equivalente a la formación oficial antes indicada.</p> <p><u>RESPONSABILIDAD POR MANDO</u></p> <p>En todos los casos que proceda, por tener personal a su cargo, dirigir, coordinar y controlar a los grupos de trabajo encargados de la realización de dichas actividades.</p>
---	---

Pero esta situación tan vergonzosa, se agrava cuando realizamos la comparación de un nivel 5 o de un nivel 2 y para ello necesitamos irnos a los peores convenios para realizar una comparación como la que se expresa plasmando nuestro manual de Clasificación Profesional.

La inexperiencia de quien se incorpora a un trabajo por primera vez, no puede ser tratada así y no debemos permitir que esta sea una condición a cambio de poder actualizar nuestros salarios. Este chantaje que venimos sufriendo desde el año 1994 no hace más que empobrecer nuestro convenio pues evita que abordemos en la negociación el desarrollo de nuestra relación laboral.

La discriminación salarial existe, sólo porque la aceptamos como algo que no podemos evitar pero eso no es así.

El peso de los gastos de personal en el conjunto de los gastos de explotación de nuestra actividad hace que afirmemos que es innecesaria esta práctica laboral, que sólo está sirviendo para traer conflictos cada vez más serios.

Otro aspecto muy negativo es el desequilibrio existente en el reparto de lo conseguido, tanto entre Centros de Trabajo como entre trabajadores de distintas jornadas.

La contribución desde los distintos Centros de Trabajo y desde las distintas jornadas a la buena marcha de la Empresa, no es merecedora del trato que la Empresa da a la plantilla no sujeta a Turno Rotativo ni a los Centros de Tenerife y Madrid. Y los Sindicatos no debemos consentir que se fomenten estas prácticas que sólo sirven para desunir a los trabajadores, estableciendo diferencias entre ellos que realmente no existen.

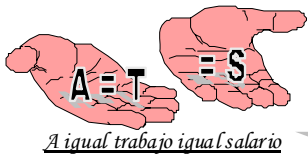


Distribución económica, de los acuerdos de Convenio, por Centros y Jornadas
(RBC, Antigüedad, PDP, PR, PCT, Turno, Noche, Disponibilidad, Festividad, Nochebuena, Aportación Plan de Pensiones, Becas hijos de Empleados, Ayuda Escolar, Economato sólo nueva prestación)

€ por trabajador	Plantilla		2007		2008		2009		2010	
Agrupación de Centros	Jornada Normal	Turno	Jornada Normal	Turno	Jornada Normal	Turno	Jornada Normal	Turno	Jornada Normal	Turno
Delegaciones y ESAS	35	1	3.351,86 €	4.264,24 €	2.315,49 €	3.678,84 €	1.971,95 €	2.405,51 €	2.206,12 €	2.672,10 €
Filiales	170	18	3.101,30 €	3.790,83 €	1.741,62 €	1.710,46 €	1.489,88 €	2.872,17 €	1.688,56 €	2.461,51 €
Madrid	495	5	3.874,32 €	3.808,14 €	2.398,83 €	2.129,44 €	1.882,50 €	2.094,23 €	1.927,25 €	2.538,21 €
Refinería Gibraltar	352	556	5.683,13 €	7.402,33 €	2.608,32 €	3.181,34 €	2.306,27 €	2.482,80 €	2.247,98 €	2.527,51 €
Refinería Tenerife	136	271	4.375,18 €	4.930,60 €	2.458,24 €	3.292,29 €	1.830,63 €	2.766,05 €	2.262,80 €	2.643,21 €
Total	1.188	851	4.341,59 €	6.514,02 €	2.371,20 €	3.179,97 €	1.948,57 €	2.578,87 €	2.034,76 €	2.563,19 €

Reparto del incremento	Plantilla		2007				2008			
Agrupación de Centros	Jornada Normal	Turno	Jornada Normal	%	Turno	%	Jornada Normal	%	Turno	%
Delegaciones y ESAS	35	1	117.315,18	1,10%	4.264,24	0,04%	81.042,16	1,47%	3.678,84	0,07%
Filiales	170	18	527.220,56	4,93%	68.234,95	0,64%	296.074,94	5,36%	30.788,34	0,56%
Madrid	495	5	1.917.787,08	17,92%	19.040,71	0,18%	1.187.422,78	21,50%	10.647,19	0,19%
Refinería Gibraltar	352	556	2.000.460,94	18,69%	4.115.694,02	38,46%	918.127,37	16,62%	1.768.827,55	32,03%
Refinería Tenerife	136	271	595.024,24	5,56%	1.336.193,37	12,49%	334.320,70	6,05%	892.211,80	16,15%
Total	1.188	851	5.157.808,00	48,20%	5.543.427,29	51,80%	2.816.987,95	51,00%	2.706.153,72	49,00%
%	58,26%	41,74%	48,20%		51,80%		51,00%		49,00%	

Reparto del incremento	Plantilla		2009				2010			
Agrupación de Centros	Jornada Normal	Turno	Jornada Normal	%	Turno	%	Jornada Normal	%	Turno	%
Delegaciones y ESAS	35	1	69.018,40	1,53%	2.405,51	0,05%	77.214,12	1,68%	2.672,10	0,06%
Filiales	170	18	253.279,84	5,62%	51.699,06	1,15%	287.055,91	6,24%	44.307,22	0,96%
Madrid	495	5	931.835,28	20,66%	10.471,13	0,23%	953.989,96	20,75%	12.691,06	0,28%
Refinería Gibraltar	352	556	811.807,49	18,00%	1.380.438,55	30,61%	791.290,68	17,21%	1.405.296,25	30,56%
Refinería Tenerife	136	271	248.965,70	5,52%	749.600,68	16,62%	307.740,94	6,69%	716.311,20	15,58%
Total	1.188	851	2.314.906,70	51,33%	2.194.614,93	48,67%	2.417.291,60	52,57%	2.181.277,84	47,43%
%	58,26%	41,74%	51,33%		48,67%		52,57%		47,43%	



Vota NO

Madrid 15 de Abril de 2008
Comunicado Nº 07

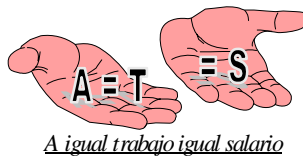
Por todo lo expuesto consideramos que es el momento de decir NO a la propuesta de convenio y tratar de reequilibrar lo conseguido hasta el momento así como para dar un empujón definitivo a la discriminación salarial.

Es la hora de decir NO y llamar a la solidaridad de todos los trabajadores, la de los de turno para el resto y la de estos para los de turno, la de los discriminados para con quienes no lo están y viceversa planteándonos como objetivos:

1. Equilibrar el convenio para todos los Centros y todas las Jornadas.
2. Acabar con la discriminación.
3. Establecer una jornada regular al equipo de refuerzo.
4. Avanzar en las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Por todo ello pedimos que votes NO el próximo viernes en el referéndum de la propuesta de convenio.

Recibe un cordial saludo,





Sección Sindical de CEPESA

PD. Te adjuntamos todas las modificaciones hechas en los textos del convenio.




Capítulo	Apartado del Convenio	Modificación introducida en los textos del convenio	Afecta a						
			Delegaciones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno
		Se introduce el término paternidad asociado a la maternidad en distintos capítulos del convenio.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
I	Ambito Personal	Se elimina la letra g) : En lo que se refiere a los trabajadores que, después de la firma del presente Convenio, se incorporen a CEPSA, por cualquier negocio jurídico que hubiera determinado, conforme el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, cambio de titularidad en la Empresa, centro de trabajo, o unidad administrativa autónoma de la misma, se estará a lo convenido entre la representación de la Empresa y los afectados, aparte de respetárseles los derechos que, en este supuesto de sucesión de Empresa, traigan del convenio de la empresa de procedencia, respetando el nivel retributivo alcanzado en el momento de la transferencia.			✓				
I	Ambito Personal	Se incluye el párrafo : "Las referencias del presente Convenio Colectivo al término "trabajador" se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquéllos casos en los que la propia Ley o el Convenio Colectivo limiten la titularidad del derecho."	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
I	Ambito Temporal	El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a la fecha de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010. Los efectos derivados del régimen económico se retrotraerán al 1 de enero de 2007.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
II	Jornada de trabajo	El cómputo anual de horas de trabajo efectivo para el Equipo de Refuerzo previsto en el Capítulo V, punto 2 será de 1.680 horas a partir del 1 de enero de 2008.			✓	✓	✓		✓
II	Ausencia al trabajo	No se considerará ausencia al trabajo la falta de cumplimiento de la jornada derivada de las obligaciones que imponga la legislación a los trabajadores como consecuencia de su participación como miembros de las mesas en los procesos de elección de los órganos unitarios de representación de los trabajadores: Delegados de Personal y Comités de Empresa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
II	Maternidad y Riesgo para el Embarazo y la Lactancia	Durante la baja por maternidad la trabajadora, y/o en su caso el trabajador que disfrute del descanso, recibirá un complemento bruto diario que garantice, unido a la prestación que por este motivo perciba de la Seguridad Social, el 100% de los conceptos establecidos a estos efectos en el apartado 5.3.4 siguiente. Estos mismos complementos se percibirán en los casos previstos en el punto 2.28 del Capítulo IX del Convenio Colectivo cuando la trabajadora pase a las situaciones de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, contempladas en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Capítulo	Apartado del Convenio	 Modificación introducida en los textos del convenio	Afecta a							
			Delegaciones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno	
II	Premio de presencia	<p>Si presencia individual = 100% premio 200€</p> <p>Si presencia grupo $\geq 96\%$ y presencia individual = 100% y $\geq 99,5\%$ premio 100€</p> <p>presencia individual $< 99,5\%$ y $\geq 99,0\%$ premio 85€</p> <p>presencia individual $< 99,0\%$ y $\geq 98,5\%$ premio 70€</p> <p>presencia individual $< 98,5\%$ y $\geq 98,0\%$ premio 50€</p> <p>Grupo con mejor presencia y $\geq 96,0\%$ premio 200€ para cada miembro con presencia $\geq 98,0\%$.</p> <p>Si 2 años con presencia = 100% premio 100€</p> <p>Si 3 años con presencia = 100% premio 200€ Se cobra en Marzo si estás de alta el 31 diciembre del año anterior y llevas al menos trabajando la mitad del año.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
III	Licencias retribuidas	Fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, ..., se fijan 2 días para desplazamiento.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
III	Licencias retribuidas	Se añade la causa de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario al accidente o enfermedad grave de cónyuge, padres, ..., y de abuelos, abuelos políticos, ...	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
III	Licencias retribuidas	Accidente o enfermedad grave de abuelos, abuelos políticos, ..., se fijan 2 días para desplazamiento.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
III	Licencias retribuidas	Exclusivamente para los casos de hospitalización, se establece que, previa solicitud por parte del trabajador y por motivos justificados derivados de la situación del enfermo en el Hospital que impidan su atención, se podrá autorizar que el inicio del cómputo de esta licencia se haga en fecha posterior al ingreso, a partir del momento en el que sea posible la atención del trabajador a su familiar enfermo y sin que como consecuencia de este hecho se pierdan más días de trabajo que los que ocasionaría la aplicación de esta licencia desde la fecha del ingreso hospitalario.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
III	Licencias retribuidas	Se añade la causa ni intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, a cuando no haya hospitalización. En ese caso serán los Servicios Médicos de Empresa quienes valorarán la gravedad de la misma sirviendo con ello de base para determinar la procedencia de la licencia retribuida o no.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
III	Excedencia voluntaria	Se fija un un período mínimo de cuatro meses.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
IV	Desplazamientos	f) El valor de la dieta diaria en todos los casos, será de 92,84 € para el año 2008.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Capítulo	Apartado del Convenio	 Modificación introducida en los textos del convenio	Afecta a						
			Delegaciones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno
V	Situación de Disponibilidad	Se introduce el párrafo "Con el fin de compensar adecuadamente al personal en turno rotativo y al del Equipo de Refuerzo, la situación de disponibilidad definida en este punto y, por tanto, su disposición a colaborar en la cobertura del absentismo, se crea un Plus de Disponibilidad cuyos criterios de percepción serán los establecidos en el punto 2.5 del Capítulo VII".	✓	✓	✓	✓	✓		✓
V	Liquidación de situaciones especiales	Se incorpora al final del punto i) : i) Cuando se dé la circunstancia que un trabajador, después de realizar de forma continua e ininterrumpida dos jornadas de turno, se tenga que reincorporar sin mediar 12 horas de descanso, excepcionalmente, y para sólo estos casos, se establecerá una gratificación equivalente al importe, a valor de hora extraordinaria, del número de horas que resten hasta completar las 12 de descanso. Para la aplicación de este apartado no será necesario que las dos jornadas a turno sean completas.	✓	✓	✓	✓	✓		✓
V	Elección de la secuencia	Se añade al final del párrafo: En todo caso, la elección de una u otra secuencia de rotación, se hará en condiciones de homogeneidad en los distintos departamentos, debiendo existir en cada uno de éstos una sola secuencia de turno. La aceptación de la misma se decidirá por mayoría entre los trabajadores del departamento donde se propone el cambio, notificándose por escrito al Departamento de Personal y al Comité de Empresa. Valorando las disfunciones organizativas que se pudieran derivar de esta situación, la Dirección del Centro establecerá cuál es el ámbito organizativo mínimo que deberá mantener condiciones de homogeneidad en la secuencia de jornada dentro de cada departamento con trabajadores con jornada a turno rotativo continuo. De esta decisión se dará traslado al Comité de Empresa.	✓	✓	✓	✓	✓		✓
V	Composición del Equipo de Refuerzo	El Equipo de Refuerzo estará en relación directa con la estructura organizativa vigente en cada Centro de Trabajo. A partir del 1 de enero de 2008, el Equipo de Refuerzo estará compuesto por un número total de trabajadores con jornada de 1.680 horas, igual al número de puestos sujetos a turno rotativo, a excepción del puesto de Jefe de Fábrica. Para el puesto de Jefe de Fábrica, la Dirección del Centro informará a estos trabajadores y al Comité de Empresa del Centro de Trabajo del sistema por el cual se organizará la cobertura de sus ausencias. La distribución por niveles salariales de los miembros del Equipo de Refuerzo se realizará de tal manera que coincidirán el número de puestos de la estructura organizativa clasificados en un nivel, con el número de miembros del Equipo de Refuerzo que ostenten ese nivel. La relación laboral de los miembros del Equipo de Refuerzo, previa selección, formación y superación de un contrato temporal de un año, será de carácter indefinido.	✓	✓	✓	✓	✓		✓





Capítulo	Apartado del Convenio	Modificación introducida en los textos del convenio	Afecta a						
			Delegaciones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno
		El Equipo de Refuerzo estará en relación directa con la estructura organizativa vigente en cada Centro de Trabajo, referido a los puestos sujetos a jornada de turno rotativo, con un número total de horas contratadas para dicho Equipo de Refuerzo, a partir de 1 de enero de 2008, equivalente a 1.680 horas anuales por cada cinco trabajadores a turno. Se exceptúa el puesto de "Jefe de Fábrica". La Dirección del Centro informará a estos trabajadores y a la Representación de los Trabajadores del sistema por el cual se organizará la cobertura de sus ausencias.							
V	Formación del equipo del refuerzo	Se añade al final del párrafo: Por lo expuesto anteriormente debe procurarse evitar, salvo situaciones de imperiosa necesidad, la incorporación del trabajador al turno rotativo antes de haber cumplimentado este período formativo. La Dirección informará al Comité de Empresa de estas situaciones.	✓	✓	✓	✓	✓		✓
V	Equipo de Refuerzo con Nivel Salarial Básico, puestos a cubrir	Se añade el párrafo : El resto de miembros del Equipo de Refuerzo asignado a cada Planta/Área de Fabricación y Movimiento y Distribución y Defensa Contra Incendios, será el necesario para cumplir el compromiso establecido en el punto 2.2 del presente Capítulo, sobre el volumen total de horas contratadas.	✓	✓	✓	✓	✓		✓
V	Tiempo de trabajo efectivo	Se cambian 6 horas, por 8 horas, semanales prestadas en un solo día.	✓	✓	✓	✓	✓		✓
V	Retribución	No obstante haberse pactado para este Equipo, una distribución irregular de la jornada, a fin de garantizar una mayor estabilidad salarial a los empleados, el salario se abonará de igual manera que la establecida para una jornada regularmente distribuida, es decir, en catorce mensualidades de igual importe (doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias), de forma que se establece un salario fijo mensual, independientemente de la jornada efectivamente realizada cada mes. En relación con los complementos del turno rotativo, este Equipo percibirá los pluses de turno y nocturnidad, por cada jornada de turno que se realice realmente. No obstante lo anterior, y del mismo modo que lo señalado en el párrafo primero de este apartado, una vez finalizada la fase de formación tanto teórica como práctica prevista en el apartado 2.3 del presente Capítulo y con independencia del número de turnos realizado cada mes, a este personal se le abonará mensualmente los importes teóricos de los pluses de turno y nocturnidad señalados en el Capítulo VII, apartado 2.4 para el personal sujeto a jornada regular de turno rotativo. Si al finalizar el año, resultase que el número de pluses de turno y nocturnidad devengados ha sido superior al abonado, se liquidará la diferencia.	✓	✓	✓	✓	✓		✓

Capítulo	Apartado del Convenio	 Modificación introducida en los textos del convenio	Afecta a						
			Delegaciones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno
V	Retribución	De esta forma se garantiza a todos los miembros del Equipo de Refuerzo el salario anual pactado y los complementos del turno, aunque no se llegue a completar la jornada anual por falta de requerimiento por parte de la Empresa. Igualmente, una vez finalizada la fase de formación tanto teórica como práctica prevista en el apartado 2.3 del presente Capítulo, tendrán derecho al 100% del Plus de Disponibilidad, por la obligación establecida en el apartado 2.8.1 de este Capítulo.	✓	✓	✓	✓	✓		✓
V	Adaptación del anterior Equipo de Refuerzo	Los miembros del Equipo de Refuerzo incorporados actualmente a la Empresa, se adaptarán a las condiciones organizativas, de jornada y de retribución, previstas en este Convenio, a partir del día 1º de enero de 2008.	✓	✓	✓	✓	✓		✓
V	Vacaciones del personal a turno	Se añade al final del párrafo : Si al terminar el año, un trabajador no ha cubierto igual número de días de vacaciones que los disfrutados por él, y siempre que haya sido motivado por causas ajenas a dicho trabajador, no se le tendrá en cuenta dicho déficit de jornada, con la salvedad de las horas que sean necesarias para cubrir, en los próximos años, las vacaciones pendientes de años anteriores.	✓	✓	✓	✓	✓		✓
VI	Técnico Superior	Se añade al final de la definición : Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que ejercen funciones de Dirección en un área de gestión, y/o aquéllos que, por la exigencia de la aplicación de conocimientos técnicos de alto nivel, necesitan una titulación superior o experiencia reconocida, para ejercer la actividad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
VI	Período de prueba	Se pone un año para los contratos por tiempo indefinido.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
VI	Formas de provisión de vacantes	Se incluye el siguiente párrafo : Los procesos de cobertura por cualquiera de las formas de provisión previstas podrán anticiparse con el objeto de proceder en el menor espacio de tiempo posible a la cobertura inmediata de la vacante, cuando como consecuencia de la aplicación de la normativa de jubilación acordada en el Convenio, se prevea con certeza en el tiempo que ésta se va a producir con carácter definitivo, minimizando con ello los trastornos organizativos que, de no hacerlo así, se pudieran producir.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
VII	Doble Tabla	3 años de descuento de salario para los niveles 1 a 7 y 4 años para el resto. La Empresa se compromete a reconocer la experiencia en el puesto que haya sido adquirida en cualquier otra empresa, sea del grupo o no, con carácter retroactivo al 1 de Enero de 2007.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓




Capítulo	Apartado del Convenio	Modificación introducida en los textos del convenio	Afecta a						
			Delegaciones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno
VII	Participación en Resultados	<p>El porcentaje a aplicar sobre la Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF) anual por cada año será 2007 5%, 2008 5,5%, 2009 6% y 2010 6%.</p> <p>Si el % de cumplimiento del presupuesto del BAI año se sitúa en el 150% o más, el coeficiente de valoración a aplicar sobre el porcentaje anterior puede alcanzar en su valor máximo 1,1.</p> <p>Como excepción a la regla general del devengo a 31 de diciembre de cada año, en caso de que un trabajador cause baja con anterioridad a 31 de diciembre por jubilación, invalidez o fallecimiento, se procederá a la liquidación de este concepto, proporcionalmente al número de meses trabajados durante el año en que cause la baja, aplicando para ello el mismo porcentaje de evaluación que el del año inmediatamente anterior. Para aquellos trabajadores que causen baja antes del mes siguiente a la celebración de la Junta General de Accionistas, la liquidación de este concepto se realizará en el indicado mes.</p> <p>Desaparecen los resultados de Centro.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
VII	Plus de Desempeño Profesional	<p>Como excepción a la regla general del devengo a 31 de diciembre de cada año, en caso de que un trabajador cause baja con anterioridad al 31 de diciembre, por jubilación, invalidez o fallecimiento, se procederá a la liquidación de este concepto, proporcionalmente al número de meses trabajados durante el año en que cause baja, aplicando para ello el mismo porcentaje de evaluación aplicado a la Participación en Resultados el año inmediatamente anterior.</p> <p>El porcentaje máximo sube al 10%.</p> <p>Se incorpora la liquidación del absentismo que se aplica en la Participación en Resultados, y también la valoración global que se obtenga en ese concepto.</p> <p>Se cobrará e catorce pagas a razón de un 70% de la cantidad máxima que nos corresponda. Se liquidará en el mes de cobro de la participación en resultados descontándose los importes percibidos.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
VII	Incremento Salarial	2007 IPC + 1, 2008 IPC + 0,5, 2009 IPC + 0,5, 2010 IPC + 0,75. Revisión al 100% del IPC real que resulte.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
VII	Incremento Plus de Turno	2007-13%, 2008-13%, 2009-13% y 2010-13%.	✓	✓	✓	✓	✓		✓
VII	Incremento Plus de Noche	2007-103,49%, 2008-5,56%, 2009-5,26%, 2010-5,00%.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
VII	Incremento Plus de Disponibilidad	Igual que incremento salarial.	✓	✓	✓	✓	✓		✓


Capítulo	Apartado del Convenio	 Modificación introducida en los textos del convenio	Afecta a						
			Delegaciones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno
VII	Incremento Plus de Festivo	2007-10,40%, resto de años igual que el incremento salarial.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
VII	Incremento Plus de Nochebuena y Nochevieja	2007-25,27%, resto de años sin incremento.	✓	✓	✓	✓	✓		✓
VII	Incremento Plus de Condiciones de Trabajo	2007 niveles 1, 2 y 3 un 75%, 2008 niveles 1, 2 y 3 un 17,15%, 2009 niveles 1 y 2 un 15% nivel 3 un 5 %, 2010 niveles 1 y 2 un 15% nivel 3 un 5 %.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
VII	Plus de Noche y de Festividad	Los podrá percibir la jornada normal por la parte proporcional del tiempo que trabajen en horas nocturnas o en fesivos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
VIII	Formación interna	Se añaden los últimos párrafos : La formación se configura, además, como un deber del propio trabajador obligado a seguir las enseñanzas que se programen y a realizar las prácticas que sean necesarias. La formación interna se programará en horas de trabajo, si bien dada la realidad de los centros industriales en los que existe un régimen de trabajo continuo las 24 horas del día de los 365 días del año, ello no siempre es posible. Las Comisiones de Formación de cada Centro de Trabajo establecerán de mutuo acuerdo los criterios aplicables cuando la formación interna no pueda ser programada en horas de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
IX	Principios generales	Se elimina el punto 1.5 "La Formación se configura, además, como un deber del propio trabajador, obligado a seguir las enseñanzas que se programen y a realizar las prácticas que se celebren dentro de las horas de trabajo o por acuerdo en otro horario."	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
IX	Control del Ruido	Se baja el mínimo de 90 a 87 dBA para introducir modificaciones técnicas cuando en lugar de trabajo se supere este límite.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
IX	Evaluación y Control	Se baja de 5 a 2 años la realización de auditorías al Servicio de Prevención propio.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
IX	Protección de la maternidad	Se introduce como último paso la suspensión del contrato, si no fuese posible aplicar otra solución que sirviere para no poner en riesgo a la madre o al feto, tanto durante el embarazo como después durante la lactancia natural. En este caso se garantiza la retribución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Capítulo	Apartado del Convenio	 Modificación introducida en los textos del convenio	Afecta a						
			Delegaciones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno
X	Actuaciones y trámites del expediente disciplinario	Se introduce este último párrafo : "En la tramitación del expediente no se considerarán días hábiles, los sábados, domingos y festivos".	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
XI	Horas Sindicales	Se podrán en una bolsa de horas las de todos los miembros de un mismo Sindicato, designándose un responsable que se encargará de informar mensual y trimestralmente a la Empresa de la distribución de las horas entre sus miembros, pudiéndose establecer períodos mínimos de liberación por períodos trimestrales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
XI	Derechos sindicales de los miembros del Comité de Empresa	Se introducen las funciones de Medio Ambiente, dentro de la relación de los Delegados de Prevención y la Empresa, sólo para las Refinerías.				✓	✓	✓	✓
XII	Plan de Igualdad	Se constituye una Comisión Paritaria que desarrolle los trabajos que permitan la confección de un Plan de Igualdad, fijándose sus objetivos. Esta comisión realizará posteriormente el seguimiento de las acciones de igualdad contenidas en el Plan.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
XII	Violencia de género	Se relacionan las medidas para la protección integral para la violencia de género contenidas en la ley.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
XII	Conciliación, Flexibilización de los Horarios de Trabajo	La Dirección del Centro podrá establecer limitaciones a la flexibilidad horaria en aquellos puestos de trabajo cuya presencia durante determinados periodos del día sea necesaria para que queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio asignado. Si el ocupante de dicho puesto tuviera a su cargo un menor de cuatro años, tendría un derecho preferente a acogerse a los términos de flexibilidad horaria pactados, estableciéndose en tal caso las opciones organizativas para que pudiera disfrutar de la misma.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
XII	Conciliación, Flexibilización de los Horarios de Trabajo	En las Refinerías, independientemente de la flexibilidad en la hora de incorporación al trabajo que, en su caso, se encuentre establecida, y para aquellos puestos de trabajo cuyas características, a juicio de la Dirección del Centro, lo permitan, se admitirá que, por motivos justificados, pueda retrasarse la entrada al trabajo hasta dos horas durante cuatro ocasiones al mes, recuperándose este tiempo a lo largo del mes en el que se produzcan los retrasos, sin que pueda producirse el abono de horas extras si previamente no se ha compensado ese déficit de jornada. De no producirse la recuperación, el tiempo de retraso acumulado se deducirá del tiempo de licencias por asuntos propios. Este régimen se aplicará también en Madrid al personal sujeto a jornada no flexible, ya sea continua o partida.			✓	✓	✓	✓	✓



Capítulo	Apartado del Convenio	Modificación introducida en los textos del convenio	Afecta a						
			Delegaciones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno
XII	Conciliación, Flexibilización de los Horarios de Trabajo	Asimismo en Refinerías, el horario de los viernes laborables de la jornada normal finalizará a las 14:00 horas en Refinería Gibraltar – San Roque, y a partir de las 13:30 en Refinería Tenerife. Para ello se realizarán los ajustes horarios oportunos al objeto de que se garantice el cumplimiento de la jornada anual efectiva, sin reducción ni ampliación de las horas de licencia de asuntos propios.				✓	✓	✓	
XII	Conciliación, Flexibilización de los Horarios de Trabajo	En el Centro de Trabajo de Madrid se regulará que los trabajadores de jornada partida con hijos menores de cuatro años a su cargo, tengan la posibilidad de flexibilizar su horario hasta el extremo de que algunos días puedan realizar una jornada continuada mínima de 6 horas, a computar desde las 8:30. La jornada anual pactada se recuperará el resto de los días con los siguientes criterios: <input type="checkbox"/> La jornada máxima diaria no excederá de nueve horas, salvo acuerdo con la Jefatura del Departamento para atender las necesidades organizativas del mismo. <input type="checkbox"/> La prolongación del tiempo de trabajo después de las 15:30 hará que ese día deba realizarse jornada partida y, por tanto, con una interrupción para la comida conforme a la normativa del Centro de Trabajo.			✓			✓	
XII	Protección de las situaciones derivadas de la Maternidad	Como consecuencia de la situación de embarazo y, en su caso, posterior maternidad o paternidad, los trabajadores podrán disfrutar de los siguientes derechos que serán ejercidos conforme a lo establecido en la correspondiente regulación legal que en cada caso se especifica: <input type="checkbox"/> Suspensión de la relación laboral por maternidad, adopción y acogimiento, regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores <input type="checkbox"/> Suspensión de la relación laboral por paternidad, adopción y acogimiento, en los términos recogidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores <input type="checkbox"/> Suspensión por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, en los términos previstos en el punto 2.28 del Capítulo IX del Convenio, artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Capi- tulo	Apartado del Convenio	 Modificación introducida en los textos del convenio	Afecta a						
			Delegaci ones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno
XII	Permiso por Lactancia	<p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad.</p> <p>La mujer, a su elección, tendrá la opción de sustituir este derecho por un permiso retribuido de 14 días naturales, que deberán disfrutarse necesariamente desde el día siguiente a la finalización del descanso por maternidad.</p> <p>Para tener derecho a optar por esta acumulación se deberá comunicar por escrito a la Empresa dicha opción, con una antelación de 30 días a la fecha de su disfrute.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
XII	Reducción de Jornada para conciliar	<p>Se introduce el texto del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Junto con "En cada Centro de Trabajo se regularán por acuerdo con la Representación de los Trabajadores, las condiciones horarias de disfrute de este derecho, con las siguientes premisas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el Centro de Trabajo de Madrid y Delegaciones Comerciales, estableciendo la posibilidad de cambio de jornada partida a continuada • En las Refinerías, para la jornada normal, regulando las condiciones para acumular la reducción de jornada en los días en los que el calendario escolar no sea hábil. En la jornada a turno, regulando las condiciones de disfrute de la reducción de jornada en días completos, en situaciones excepcionales justificadas." 	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
XII	Excedencia para la atención de familiares	<p>Se incrementan de 1 a 2 los años de excedencia para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Esta excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.</p> <p>Se incluye un último párrafo : No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓


Capítulo	Apartado del Convenio		Afecta a						
			Delegaciones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno
XII	Traslado por razones de conciliación laboral y familiar	Como medida favorecedora de la conciliación de la vida laboral y familiar, tendrán prioridad para el traslado a vacantes acordes con su perfil profesional, los empleados que soliciten su traslado con la finalidad de conseguir una reunificación familiar con su cónyuge o pareja de hecho regulada en el punto 1.1.e) del Capítulo III del Convenio.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
XII	Teletrabajo	Durante la vigencia del Convenio, la Empresa estudiará las posibilidades que pudieran existir de acceso al Teletrabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
XIII	Becas para hijos de empleados	Se modifica la norma introduciendo que la distancia mínima entre el centro docente y la residencia de los padres deberá ser, al menos, de 80 kilómetros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
XIII	Becas para empleados	Se establece esta nueva ayuda que comprende prestaciones entre 82 y 184 euros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
XIII	Ayuda Especial	Se incorpora al final un nuevo párrafo que abre la posibilidad de estas ayudas a las víctimas de la violencia de género.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
XIII	Jubilación parcial	Se hace extensiva como derecho, durante la vigencia del convenio, a la jornada normal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Ane- xo 3	Norma de Concurso	Se modifica el punto 1.5 quedando redactado : "Los trabajadores que hubieran aprobado un concurso de ascenso con una puntuación superior al 75% de la suma de las puntuaciones de las pruebas teóricas-específicas y prácticas, pero no hubieran obtenido plaza por haber concursantes con mejor puntuación, tendrán derecho a cubrir automáticamente los nuevos concursos que se convoquen para cubrir las nuevas vacantes en dicho puesto que adquieran la condición de definitivas en el transcurso del año siguiente a la celebración del concurso, con independencia del período que la Dirección emplee para decidir la opción elegida para su cobertura definitiva."	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Acta adici onal	1. No precarización del empleo	La Empresa reitera su intención de que los puestos de trabajo que tengan el carácter de vacante definitiva, de su estructura organizativa fija, sean cubiertos por personal contratado con carácter indefinido, una vez que se haya hecho uso de las modalidades de contratación temporal autorizadas en la legislación vigente, respetando, en este caso, las condiciones y plazos autorizados para ésta, sin que la legítima utilización de estas modalidades temporales, previa a la contratación fija, puedan considerarse -a juicio de la Empresa- que entrañe una intención de precarizar el empleo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓




Modificación introducida en los textos del convenio

Capi- tulo	Apartado del Convenio		Afecta a						
			Delegaci ones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno
Acta adici onal	2. Información a la Representación de los Trabajadores	<p>La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores, en sus reuniones conjuntas con el Comité Intercentros, sobre los hechos más relevantes sucedidos o que se prevea que vayan a ocurrir en la Empresa, tanto en los aspectos económicos, como en la marcha general de la misma.</p> <p>En este contexto de información, se señalarán, de crearse Filiales, las causas que justifiquen la creación de las mismas, y, ello, en el caso de que, la actividad de la que se pretenda crear, suponga una segregación de la desarrollada por la empresa matriz.</p> <p>Se aclara que, cuando en el Convenio se habla de facilitar información al Comité de Empresa, o de cualquier relación con el mismo, ha de entenderse que, dicha información o relación, a falta de Comité de Empresa en un centro determinado, la recibirán o se tendrá con los Delegados de Personal, representantes sindicales del centro.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Acta adici onal	3. Seguimiento de los índices de absentismo	<p>Ambas partes se comprometen, durante la vigencia del Convenio, a estudiar el absentismo en su conjunto.</p> <p>Se acuerda que, si en algún momento de la vigencia del Convenio, el absentismo del personal adscrito a Convenio, por los conceptos enfermedad común, accidente no laboral o consulta médica, fuese superior al 5% (en 2007 este índice se situó en el 4,28%), la Empresa y la Representación de los Trabajadores analizarán las causas de dicho incremento con el objeto de establecer las medidas que se estimen convenientes en función de la gravedad del problema.</p> <p>La Empresa enviará a la Representación de los Trabajadores, con carácter mensual, la información anterior para facilitar su seguimiento.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Acta adici onal	4. Regularización del Convenio Colectivo	<p>La Empresa procederá a la regularización salarial no más allá del mes de de 2008.</p> <p>Junto con la nómina del mes de ..., la Empresa realizará la aportación del Promotor al Plan de Pensiones derivada de la regularización salarial que, con efecto de 1 de enero de 2007, se ha pactado en el Convenio Colectivo.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓


Capítulo	Apartado del Convenio	 Modificación introducida en los textos del convenio	Afecta a						
			Delegaciones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno
Acta adicional	5. Equipo de refuerzo	<p>La Dirección realizará las gestiones necesarias para que, con carácter inmediato, se lleven a efecto los correspondientes procesos de reclutamiento, selección, formación y promoción, de modo que se pueda disponer, en un plazo no superior al 31 de diciembre de 2008, con el personal necesario para adecuar la plantilla del equipo de refuerzo a los acuerdos alcanzados respecto a su composición y clasificación profesional.</p> <p>Junto con la regularización derivada de los incrementos salariales pactados en el nuevo Convenio, los miembros del equipo de refuerzo que, a la fecha de su firma, tengan una jornada anual de 1.435 horas, percibirán la regularización de atrasos correspondiente a la ampliación de su jornada anual a 1.680 horas desde el 1 de enero de 2008. Si al finalizar el presente ejercicio, las horas de trabajo realizadas superaran la nueva jornada anual establecida para el mismo, dichas horas se liquidaran con valor de horas extraordinarias. Asimismo, se garantiza el salario anual pactado aunque no se llegue a completar la misma.</p> <p>Hasta el momento en el que se revise el régimen organizativo de la jornada de turno y su refuerzo, la jornada laboral del equipo de refuerzo se seguirá prestando en las mismas condiciones en las que se ha venido realizando hasta ahora. Para ello, una vez que los miembros del equipo de refuerzo completen su nivel de formación en los distintos puestos a cubrir, y conforme a lo establecido en el punto 2.8.1 del capítulo V del Convenio Colectivo, se fijarán en los Centros de Trabajo los calendarios a los que deberá ajustarse los tiempos de disponibilidad de los mismos.</p>			✓	✓	✓		✓
Acta adicional	6. Regularización prima contingencia de riesgos del Plan de Pensiones	<p>La Empresa abonará una prima adicional a la compañía aseguradora de las contingencias de riesgo del Plan de Pensiones (invalideces y fallecimientos) de forma que las prestaciones derivadas de los siniestros causados en 2007 se calculen conforme al salario regulador definitivo de 2007, regularizándose el importe de las rentas ya percibidas con efectos de la fecha de cada contingencia.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Acta adicional	7. Fondo para pruebas de diagnóstico	<p>El fondo para activación de diagnósticos que se contempla en el punto 5.7 del Capítulo II del Convenio se nutrirá anualmente de las aportaciones, a partes iguales, de la Empresa y los trabajadores, correspondiendo los 60.101,21 euros de éstos a la cantidad que se genera como consecuencia de no aplicar los conceptos variables a la Compensación por Supresión del Anterior Sistema de Antigüedad.</p> <p>En el primer Comité Intercentros de cada año de los de vigencia del Convenio, la representación sindical decidirá la liquidación del saldo que pudiera quedar de los mencionados 60.101,21 euros, destinándolo a alguno o varios de los conceptos del Capítulo XIII, Obra Social, dándose inicio el año siguiente con la apertura de un nuevo fondo paritario, dedicado a satisfacer las necesidades del período.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓


Capítulo	Apartado del Convenio	 Modificación introducida en los textos del convenio	Afecta a						
			Delegaciones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno
Acta adicional	8. Vigilancia de la salud laboral	Durante la vigencia del presente Convenio, los Servicios Médicos de los Centros de Trabajo revisarán los protocolos de vigilancia de la salud con el objeto de elaborar una propuesta de pruebas o protocolos en los reconocimientos médicos que contribuyan, de forma más efectiva, a la prevención de la seguridad y salud de los trabajadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Acta adicional	9. Utilización fondos convenio por el personal con carta de garantía	Si, como consecuencia de lo previsto en el número 6 del Capítulo IV del Convenio Colectivo, o por cualquier otro acuerdo entre la Empresa y un trabajador, éste pasara a otra Empresa del Grupo, y como resultado de esta transferencia, el trabajador afectado tuviera derecho a percibir cantidades o prestaciones por beneficios sociales previstas en el Convenio de CEPSA, y de no estar reguladas las mismas en la Empresa en la que se presta servicio, se descontarán las mismas a cargo de los fondos establecidos para las correspondientes prestaciones. Asimismo, la referencia de Centro a efectos de la aplicación de los mencionados beneficios sociales, así como para las garantías que pudieran existir en materia retributiva, será el Centro de Madrid o la Agrupación de Centros donde se encuentre incluido el citado Centro.		✓				✓	✓
Acta adicional	10. Licencias para asuntos propios en Madrid	En el Centro de Madrid, con fecha de efectos de 1 de enero de 2008, se harán los ajustes necesarios en la jornada teórica diaria para poder recuperar la ampliación de las 16 horas de licencias para asuntos propios pactadas en la negociación del Convenio, pues dichas horas de licencia no tienen su origen en ninguna reducción de jornada. Con ello se mantiene la jornada anual efectiva de 1.680 horas. Esa ampliación será de otras 8 horas más para los trabajadores con hijos menores de ocho años, las cuales serán, en caso de disfrutarse, recuperadas en los términos que se acuerden. Aquellos trabajadores que, como consecuencia del citado ajuste, tuvieran un déficit de jornada a la fecha de la firma del Convenio, podrán optar por compensarlo con cargo a su saldo de horas de licencia por asuntos propios. Esta opción deberá ejercerse antes de la finalización del mes de mayo. Desde el día de la firma del Convenio y hasta la finalización del mes de mayo, se computarán las horas extras que se realicen aun cuando el trabajador tuviera un déficit de jornada, siempre que este sea consecuencia del ajuste señalado en el presente punto.		✓	✓			✓	✓
Acta adicional	11. Participación en resultados	Si en el transcurso de la vigencia del Convenio, se produjera algún acontecimiento en CEPSA que afectara extraordinariamente al presupuesto de un determinado ejercicio y/o el/los siguiente/s, produciendo una desviación notable en la formulación de los ratios (1) y (2) de la tabla que figura en el punto 4.2 del Capítulo VII, en el Comité Intercentros más próximo a dicho acontecimiento ambas partes, Empresa y Representación Sindical, constituidas en ese momento como Comisión Negociadora, acordarán lo que considere conveniente para que la Participación en los Resultados de Empresa durante lo que reste de vigencia, se vuelva a ajustar al espíritu de lo pactado al respecto en este Convenio.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓


Capítulo	Apartado del Convenio	 Modificación introducida en los textos del convenio	Afecta a						
			Delegaciones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno
Capítulo	en resultados (PR)	Asimismo, se acuerda que, en caso de que las variables utilizadas para la valoración del PR (BAI y Activo Total) tengan carácter definitivo en el mes de abril del ejercicio siguiente a cada uno de los años de vigencia del Convenio, este concepto salarial se abonará en dicho mes. En caso contrario, el abono del PR se realizará en el primer mes posterior a abril en que se disponga de la información señalada y, en cualquier caso, en el momento establecido en el punto 4.2 del Capítulo VII del Convenio Colectivo. Este mismo criterio de abono se aplicará para el concepto Plus de Desempeño Profesional (PDP).							
Acta adicional	12. Formación para los delegados de prevención	La formación para los Delegados de Prevención se concretará, anualmente, a través de los distintos Planes de Formación tramitados en las Comisiones Paritarias de Formación, existentes en los centros de la Empresa. Dichos planes contemplarán, entre otros aspectos, que el Delegado de Prevención obtenga, como mínimo, la formación reglada de Nivel Intermedio recogida en el Reglamento de los Servicios de Prevención o equivalente, siempre que exista, a su vez, un compromiso de aprovechamiento de dicha formación por parte de todos los Delegados de Prevención del Centro.			✓	✓	✓	✓	✓
Acta adicional	13. Anticipo a cuenta de haberes	Se mantiene en cinco el número de días al mes previstos para la solicitud de anticipos a cuenta de haberes, así como la cantidad establecida para los anticipos a cuenta solicitados directamente a Caja, que será de 100,00 euros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Acta adicional	14. Compensación Economato	Se establece, a partir del mes de ... de 2008, una compensación bruta por importe de 33,29 euros brutos mensuales, para el personal activo sujeto a Convenio que no perciba ninguna compensación en concepto de Economato o derivada de la supresión de Economato en aquellos centros donde hubiera existido este servicio. El devengo, y por tanto la liquidación de este concepto será mensual. La compensación citada en el párrafo anterior deberá ser destinada por cada empleado, a uno de los siguientes conceptos: 1. Aportación Extraordinaria del Promotor al Plan de Pensiones 2. Plus de Transporte Complementario 3. Seguro Médico privado La elección de las opciones 1 y 2 supondrá destinar el total de la compensación al concepto elegido. La elección de la opción 3 supondrá, a su vez, que si la prima es menor que la compensación anual, el trabajador elija el destino del resto entre una de las dos primeras opciones, y que si la prima es mayor que la compensación anual, el trabajador acepte el descuento en nómina de la diferencia.	✓	✓	✓			✓	✓



Capítulo	Apartado del Convenio	Modificación introducida en los textos del convenio	Afecta a							
			Delegaciones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno	
Acta adicional	14. Compensación Economato	<p>La decisión del concepto elegido por el empleado tendrá vigencia hasta 31 de diciembre de cada año. Para el año 2008 esta elección deberá realizarse entre el ... y el ... de Finalizado el período establecido sin haber comunicado el trabajador expresamente su decisión, se entenderá que opta por la primera de ellas, es decir, por la Aportación Extraordinaria del Promotor al Plan de Pensiones. Para dicho ejercicio, la compensación se hará efectiva a partir de dicho mes.</p> <p>Para los ejercicios sucesivos, la elección de la opción se realizará entre el 1 y 15 de diciembre del año anterior. Si finalizado este período el trabajador no ha comunicado la opción elegida, se entenderá que mantiene la opción del ejercicio precedente.</p> <p>La opción "Plus Transporte Complementario" no tiene relación alguna con la Ayuda por Transporte establecida en el punto 5 del Capítulo XIII del Convenio Colectivo, siendo conceptos independientes y compatibles entre sí.</p> <p>La asignación economato para los trabajadores de los Centros que la tengan reconocida a título personal en función de las condiciones establecidas en el Convenio 94-95, será, para el año 2008, de 42,96 Euros brutos mensuales. Esta asignación, en su caso, podrá ser destinada por el trabajador bien a financiar el coste del seguro médico privado, bien como aportación extraordinaria del Promotor al Plan de Pensiones.</p> <p>Estas cantidades serán revisables anualmente con el mismo porcentaje de variación porcentual del IPC real del año inmediatamente anterior a aquél que es objeto de revisión económica.</p>	✓	✓	✓			✓	✓	
Acta adicional	15. Análisis puestos de trabajo de niveles inferiores a 5	<p>En cada Centro de Trabajo se analizarán los puestos de trabajo de los organigramas vigentes que estén clasificados con nivel inferior a 5, para ver si existen posibilidades organizativas y/o de ampliación de tareas o funciones que se les pudieran asignar con el objeto de intentar promover su reclasificación al nivel salarial superior.</p> <p>Con independencia de la información que las Jefaturas de Recursos Humanos de los Centros remitan a sus respectivos Comités de Empresa sobre este asunto, la Representación de la Empresa informará globalmente de la marcha de estos trabajos, en la primera reunión con el Comité Intercentros.</p>		✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Capítulo	Apartado del Convenio	 Modificación introducida en los textos del convenio	Afecta a						
			Delegaciones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno
Acta adicional	16. Retribución básica conjunta Reconocimiento de antigüedad	<p>La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores de los criterios aplicados en el reconocimiento y homologación de años de experiencia para el correcto encuadramiento de los trabajadores en el tramo correspondiente a efectos de RBC.</p> <p>La revisión se hará con efectos 1 de enero de 2007 a todo el personal que no habiendo completado el proceso de progresión salarial establecido en el punto 1 del Capítulo VII del Convenio, acredite experiencia profesional externa que pueda ser considerada homologable por la Empresa en función de los requerimientos del puesto de trabajo que se desarrolle.</p> <p>Finalizado el proceso de análisis, la Empresa facilitará al Comité Intercentros el número de casos revisados u otra información siempre conforme a las exigencias derivadas de la legislación de protección de datos personales y manteniendo la confidencialidad adecuada a este asunto.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Acta adicional	17. Retribución básica conjunta de los niveles 4 y 5 de Fabricación, Movimiento y Distribución, Laboratorio y Seguridad	<p>El importe provisional de la Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF) del segundo año de la etapa de ingreso, de los trabajadores con niveles salariales 4 y 5 de Fabricación, Movimiento y Distribución, Laboratorio y Seguridad, que ingresen en la Empresa tras los seis meses del curso externo de formación de Operadores de Planta Química patrocinado por CEPSA, será, para el año 2008, el siguiente:</p> <p>Nivel RBG CRF RBC=RBG+CRF</p> <p>4Bis 22.208,76 1.244,60 23.453,28</p> <p>5Bis 23.450,56 1.235,92 24.686,40</p> <p>Los restantes años se regirán por las condiciones generales previstas en el Convenio Colectivo.</p>				✓	✓		✓
Acta adicional	18. Comisión de estudio de la Obra Social	Se acuerda constituir una comisión paritaria en el seno del Comité Intercentros, que estudie en el 2008 la reformulación de la Obra Social del Convenio, y establezca, en su caso, las distintas opciones a las que el trabajador podría destinar los fondos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Acta adicional	19. Comisión de organización del trabajo a turnos	<p>Como consecuencia de los trabajos realizados durante la negociación colectiva y del análisis de la realidad de los últimos años, ambas partes comparten la conclusión de que, con independencia de los acuerdos adoptados para la ampliación del equipo de refuerzo, es necesaria la revisión del régimen de organización de la jornada de turno rotativo y de su refuerzo.</p> <p>No obstante lo anterior, dada la complejidad de la materia, y con el objeto de que este asunto no supusiera una mayor dilación en la efectividad del resto de acuerdos derivados de la citada negociación, ambas partes han considerado necesario derivar la materia a un momento posterior, estableciendo unas premisas de trabajo.</p>			✓	✓	✓		✓

Capítulo	Apartado del Convenio	 Modificación introducida en los textos del convenio	Afecta a						
			Delegaciones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno
Acta adicional	19. Comisión de organización del trabajo a turnos	Para ello, se acuerda la constitución de una comisión paritaria en el seno del Comité Intercentros que estudie el conjunto del Capítulo V del Convenio Colectivo y acuerde, antes de la finalización del año 2008, una nueva organización y regulación del trabajo a turnos. En ella se deberá analizar también, entre otros aspectos, la organización y programación de la formación en la jornada a turno rotativo. Esta Comisión celebrará sus reuniones en las Refinerías. El resultado de dicha negociación se elevará a Convenio en todos aquellos aspectos que modifiquen su actual regulación.			✓	✓	✓		✓
Acta adicional	20. Composición de las Comisiones Paritarias	La composición de las comisiones estará formada por un representante de cada sindicato con presencia en el Comité Intercentros. Asimismo, podrán asistir a las mismas un máximo de un asesor por sindicato.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Acta adicional	21. Plus de desempeño profesional	Se acuerda que durante la vigencia del Convenio, y con ocasión de alguna de las reuniones trimestrales que el Comité Intercentros tenga con la Empresa, se planteará el estudio y análisis de este concepto.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Acta adicional	22. Información a los mandos de la Empresa	La Empresa se compromete a realizar, durante la vigencia del Convenio, un proceso informativo a los mandos de la Empresa sobre los principales aspectos regulados en el mismo, al objeto de garantizar la correcta aplicación del mismo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Acta adicional	23. Horas extraordinarias	Cuando personas en concreto o grupos de trabajo realizaran de forma sistemática horas extraordinarias que rebasen lo previsto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, a través de los correspondientes responsables y en el plazo máximo de un mes, contado a partir de la denuncia concreta de los representantes de los trabajadores en la Comisión de Horas Extras, propondrá una reorganización del trabajo en la sección afectada. Si, en el plazo máximo de cuatro meses, computados desde la denuncia mencionada en el párrafo anterior y siempre que la reorganización propuesta por la Empresa haya podido ser llevada a cabo, se sigue superando el límite legal de horas extraordinarias, la Empresa procederá a sustituir con el personal necesario el trabajo en las horas extraordinarias que se produzcan en exceso sobre dicho límite legal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Capítulo	Apartado del Convenio	 Modificación introducida en los textos del convenio	Afecta a							
			Delegaciones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno	
		De no cumplirse estos extremos, los representantes de los trabajadores se reservan tomar las medidas que estimen oportunas. Asimismo, se acuerda que en la primera reunión que se celebre con el Comité Intercentros se revisen los distintos pactos de horas extraordinarias aplicables en los centros de trabajo, con la finalidad de adecuar su contenido y vigencia.								
Acta adicional	24. Jubilación parcial	Los trabajadores de jornada normal que, a la fecha de la firma del Convenio cumplan los requisitos para acceder a la jubilación parcial y quieran acceder a la misma, podrán solicitarlo en el plazo de los 2 meses siguientes a dicha fecha. En estos casos, la Jefatura de RRHH del Centro de Trabajo adoptará las medidas oportunas para que sin perjuicio de las necesidades organizativas del Centro, se gestione el acceso a la jubilación parcial del trabajador en el menor plazo posible. Transcurrido el periodo citado en el párrafo anterior, el plazo de preaviso será el general establecido en el punto 13.2 del Capítulo XIII del Convenio. A los trabajadores que soliciten el acceso a la jubilación parcial y tengan reconocido a título individual el concepto de antigüedad, se les integrará dicho concepto a efectos del cálculo de la garantía del 78,4% establecida en el Convenio.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Acta adicional	25. Garantías mínimas de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad para hechos causantes anteriores a 31.12.96	Se garantiza al personal de la empresa jubilado, con anterioridad al 31 de diciembre de 1996, una percepción anual bruta de 10.644,76 euros durante el año 2008, entre pensión de la Seguridad Social y complemento de la empresa, y al personal incapacitado con calificación de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, por hechos causantes anteriores al 31 de diciembre de 1996, una percepción bruta anual de 10.644,76 euros durante el año 2008, entre pensión de la Seguridad Social y complemento de empresa. A los viudos y viudas de empleados de la Empresa fallecidos con anterioridad al 31 de diciembre de 1996, así como a las personas que adquieran dicha condición como consecuencia del fallecimiento de empleados de la Empresa que, con anterioridad a esa fecha, tuvieran la condición de pasivos y, por lo tanto, no hubiesen accedido a la condición de partícipes del Plan de Pensiones señalado en el punto 9 del Capítulo XIII del Convenio, se les garantiza una percepción anual bruta de 8.373,87 euros durante el año 2008, entre la pensión de la Seguridad Social y complemento de la Empresa. Las cuantías económicas de los conceptos recogidos en este punto se revisarán durante la vigencia del Convenio a partir del año 2008 con la variación porcentual del IPC real del año inmediatamente anterior al que es objeto de la revisión económica.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	



Capítulo	Apartado del Convenio	Modificación introducida en los textos del convenio	Afecta a						
			Delegaciones	Filiales	Madrid	Refinería Gibraltar	Refinería Tenerife	Jornada Normal	Turno
Acta adicional	26. Prestación de orfandad	<p>Los huérfanos de empleados de la Empresa fallecidos con anterioridad al día 31 de diciembre de 1996, así como las personas que adquieran dicha condición como consecuencia del fallecimiento de empleados de la Empresa que, con anterioridad a esa fecha, tuvieran la condición de pasivos y, por lo tanto, no hubiesen accedido a la condición de partícipes del Plan de Pensiones señalado en el punto 9 del Capítulo XIII del Convenio, tendrán derecho, durante el año 2008, a 273,11 euros brutos, que se percibirán durante cada uno de los doce meses del año.</p> <p>La prestación de orfandad se extinguirá por las siguientes causas:</p> <p>a) Que el huérfano cumpla 23 años, salvo que tenga, y mientras se mantenga la minusvalía del huérfano en cuestión, en grado o porcentaje que le impida una actividad laboral, y en tanto subsista esta declaración.</p> <p>b) Que el huérfano, una vez cumplidos los 18 años de edad, reciba rentas procedentes del trabajo iguales o superiores al salario mínimo interprofesional.</p> <p>c) Fallecimiento del huérfano.</p> <p>Se reconoce a los trabajadores incapacitados para todo trabajo, con calificación de Gran Invalidez o Incapacidad Permanente Absoluta, por hechos causantes anteriores al 31 de diciembre de 1996, el derecho, durante el año 2008, a percibir mensualmente la cantidad de 273,11 euros brutos por cada hijo, con la misma regulación establecida para la Prestación de Orfandad.</p> <p>Las cuantías económicas de los conceptos recogidos en este punto se revisarán durante la vigencia del Convenio a partir del año 2009 con la variación porcentual del IPC real del año inmediatamente anterior al que es objeto de la revisión económica.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Acta adicional	27. Redondeo de nómina	Ambas partes mantienen los compromisos recogidos en el punto 14 del Acta del Intercentros celebrado entre el 28 de febrero y el 4 de marzo de 2005, al objeto de que pudiera destinarse a fines de interés social las cantidades resultantes de dicho redondeo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Manual de Clasificación	Procedimiento de certificación	Se incluye como anexo el acuerdo de la Planta de Guadarranque, como referencia para aquellos casos en los que la Empresa y los Comités de Empresa acuerden sistemas de retribución por el aprendizaje de actividades no inherentes al puesto.	✓	✓	✓	✓	✓		✓