

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 3** *RESOLUCIÓN de 17 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “BP Solar España, Sociedad Anónima Unipersonal” (código número 2813482).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “BP Solar España, Sociedad Anónima Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 11 de junio de 2010, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

#### RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 17 de agosto de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## PREÁMBULO

BP Solar España SAU representada por las personas que a continuación se relacionan, y los trabajadores del Centro de Trabajo de Alcobendas, representados por los miembros del Comité de Empresa de dicho Centro que igualmente figuran relacionados a continuación, han acordado la firma del presente Convenio Colectivo para el Centro de Trabajo de Alcobendas.

Representación de la Empresa: D. Alejandro Navarro Yañez y D<sup>a</sup> Susana Sánchez Esteban.

Representación de los Trabajadores/as del Centro de Trabajo de Alcobendas: D<sup>a</sup> Victoria Vázquez Paredes y D<sup>a</sup> Cristina Díez Pulido.

## CAPÍTULO I

### Disposiciones Generales

#### Artículo 1 - Ámbito Funcional y Territorial

El presente Convenio Colectivo establece y regula las condiciones laborales del centro de trabajo de BP Solar España S. A. Unipersonal en Alcobendas, (Madrid).

#### Artículo 2 - Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las personas, que presten servicios de naturaleza laboral en BP Solar España S. A. U. -recogidas genéricamente como empleados- que presten sus servicios en el centro de trabajo de Alcobendas con las siguientes excepciones:

- El personal incluido en el ámbito de las relaciones laborales de carácter especial, según queden definidas en cada momento por la legislación vigente.
- Los empleados/as incluidos en el grupo de Personal Directivo, cuyo puesto de trabajo sea de Director, a los efectos de las Condiciones Económicas establecidas en el capítulo IV del presente Convenio Colectivo.
- Los empleados y empleadas en régimen de expatriados, en aquellas materias que forman parte de sus condiciones especiales de asignación.
- Los empleados/as temporales contratados laboralmente, cualquiera que sea su modalidad de contratación, de acuerdo con la legislación vigente, en aquellas materias que sean incompatibles con la naturaleza temporal de su relación.

#### Artículo 3 - Ámbito Temporal

Sin perjuicio del establecimiento de fechas efectivas de aplicación distintas para determinadas materias y que se hacen constar expresamente en los correspondientes apartados del presente texto, la aplicación del presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia en el momento de su publicación una vez sea firmado por ambas partes, manteniéndose en vigor hasta el 31 de diciembre de 2011. A dicha fecha se tendrá por denunciado de forma automática.

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

#### Artículo 4 - Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación de Convenio

Para la resolución de las cuestiones que se puedan presentar sobre la interpretación y/o aplicación de este Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión de Vigilancia integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Dirección de la Empresa, elegidos de entre los que han intervenido en las deliberaciones.

Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio Colectivo
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado
- A instancia de alguna de las partes intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de ambas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos todas ellas de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio Colectivo.
- Cuantas otras funciones que pudieran entender alguna de las partes firmantes que tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio Colectivo, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Las reuniones se celebrarán en el plazo de cinco días hábiles a partir de la solicitud razonada realizada por escrito por cualquiera de las partes. La solicitud de reunión deberá contener una relación precisa y detallada de los puntos a tratar reflejados en un orden del día.

Los acuerdos adoptados por la Comisión serán recogidos en acta y comunicados a la Dirección de la Empresa y a la Representación de los Trabajadores, y se les dará la publicidad necesaria en función de la materia que se trate.

Los acuerdos de la Comisión de Vigilancia e Interpretación de Convenio se adoptarán en todo caso por unanimidad y tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

#### **Artículo 5 – Comisión Paritaria de Formación**

Se establece una Comisión Paritaria de Formación integrada por dos representantes de los trabajadores/as y dos representantes de la Dirección de la Empresa.

Las funciones de esta Comisión serán:

- Proponer contenidos de acciones formativas y de planificación para la elaboración del Plan de Formación.
- Con carácter trimestral, recibir información sobre la formación impartida durante los tres meses inmediatamente anteriores.
- Anualmente, conocer del Plan de Formación a realizar.

Esta Comisión se reunirá como mínimo cada 6 meses; no obstante cuando existan razones justificadas que lo aconsejen, cada una de las partes podrá promover reuniones extraordinarias con una antelación de 10 días hábiles. La solicitud de la reunión deberá contener una relación precisa y detallada de los puntos a tratar en el orden del día.

Los acuerdos adoptados serán recogidos en actas y comunicados a la Dirección de la Compañía y a la representación de los trabajadores, dándoles la publicidad necesaria en función de la materia de que se trate.

#### **Artículo 6 – Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades**

Se establece una Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades del personal en la Compañía formada por dos representantes de los trabajadores/as y dos representantes de la Empresa.

Esta Comisión tendrá por función la coordinación y seguimiento de las políticas de igualdad entre empleados y empleadas de la Compañía así, como la aplicación de la legislación vigente al respecto y en especial la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Las reuniones de esta Comisión serán semestrales, no obstante cuando existan razones justificadas que lo aconsejen, cada una de las partes podrá promover reuniones extraordinarias con una antelación de 10 días hábiles. La solicitud de la reunión deberá contener una relación precisa y detallada de los puntos a tratar en el orden del día.

Los acuerdos adoptados serán recogidos en actas y comunicados a la Dirección de la Compañía y a la representación de los trabajadores, dándoles la publicidad necesaria en función de la materia de que se trate.

#### **Artículo 7 – Absorción y Compensación**

Las condiciones pactadas en este Convenio formarán un todo y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Cualesquiera otros devengos o mejoras de cualquier tipo que se produzcan durante la vigencia del presente Convenio Colectivo en virtud de disposiciones legales, jurisprudenciales, libremente concedidos por la Compañía o cualquiera otros, sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y en cómputo anual, superen los aquí pactados, en caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo los de este Convenio Colectivo en sus propios términos.

#### **Artículo 8 – Vinculación a la Totalidad**

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

Si la Autoridad Laboral o La Jurisdicción competente modificara sustancialmente o declarara nula alguna de las cláusulas del Convenio en su redacción actual, desvirtuándose por tal motivo su sentido orgánico al alterarse sustancialmente a juicio de alguna de las partes firmantes, el Convenio perderá eficacia y la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificar las cláusulas objeto de pronunciamiento judicial, manteniendo inalterable el resto del contenido del Convenio Colectivo o si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar las concesiones que recíprocamente se hubieran hecho las partes.

#### **Artículo 9 – Organización del Trabajo**

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

La organización del trabajo Tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado y efectivo de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa: Dirección y empleados/as. Es potestativo de la Empresa adoptar cuantos sistemas de modernización juzgue precisos que conduzcan a un progreso técnico, siempre que no se opongan a lo establecido en las disposiciones vigentes.

### **CAPÍTULO II**

#### **Iniciación, Suspensión y Extinción de la Relación Laboral**

##### **Artículo 10- Inicio de la Relación Laboral**

La contratación de personal se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación y desarrollo. La clasificación profesional del empleado/a se realizará por acuerdo entre el trabajador/a y la Empresa y según lo indicado en los Grupos Profesionales establecidos en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

Los contratos temporales eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa convencional del sector de actividad en el que opera la Compañía.

La Dirección de la Compañía, previamente a la provisión de las vacantes a cubrir por contrataciones fijas del exterior, informará a la plantilla de la existencia de las mismas, indicando sus condiciones por si pudieran interesar a algún integrante de la misma y fueran idóneos para ocuparlas a juicio de aquélla. Asimismo, informará previamente a la representación legal del personal y a éste con la misma finalidad de aquellas vacantes temporales que tengan una duración prevista de al menos 6 meses.

##### **Artículo 11 - Clasificación Profesional**

La presente clasificación en Grupos Profesionales, no supone para la Compañía la obligación de tener cubiertos todos y cada uno de los que se señalan.

<b>Grupo Profesional</b>	<b>Puestos de trabajo incluidos</b>
Grupo Profesional II	Analista Coordinador/a Jefe/a de Proyecto Técnico/a Ingeniero/a Ingeniero/a Técnico/a Ingeniero/a Senior Jefe/a de Sección
Grupo profesional III	Secretaría/o Dirección Secretaría/o Administrativo/a Auxiliar Administrativo/a Auxiliar
Grupo Profesional IV	Técnico/a Mantenimiento

## DESCRIPCIÓN

**Grupo Profesional II:** Empleados/as que realizan tareas de alto contenido técnico, con objetivos globales definidos que desarrollan con un alto grado de autonomía e iniciativa o que tienen un alto grado de contenido intelectual o de interrelación humana y, empleados/as que realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Formación requerida: Titulación Universitaria de grado superior o medio con o sin experiencia.

**Grupo profesional III:** Empleados/as que realizan trabajos de complejidad técnica media que, aunque se realicen bajo instrucciones concretas, exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por su parte, comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos. Formación requerida: Técnico Especialista o Técnico Auxiliar complementada con formación en el desarrollo del trabajo o conocimientos adquiridos en el desarrollo de la profesión.

**Grupo Profesional IV:** Empleados/as que realizan trabajos de ejecución autónoma de complejidad técnica media, que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por su parte, comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos. Formación requerida: Técnico Especialista o equivalente complementada con formación en el desarrollo del trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

**Artículo 12 - Período de Prueba**

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder del tiempo establecido en la siguiente tabla:

Grupo Profesional	Duración
Grupo Profesional II	6 meses
Grupo Profesional III	1 mes
Grupo Profesional IV	1 mes

**Artículo 13 - Suspensión de la Relación Laboral**

Serán causas de Suspensión de la Relación Laboral las establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 14 – Excedencias**

La excedencia podrá ser:

**Forzosa:**

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se produce por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

**El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o representativo.**

**Voluntaria:**

El trabajador/a, 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 el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En la situación de excedencia voluntaria, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes externas de igual Grupo Profesional al suyo que hubiere o se produjeran en la Empresa.

Concedida la excedencia, el puesto excedente se considerará vacante o podrá amortizarse a juicio de la Empresa. En el supuesto de no amortizarse, dicha vacante existirá hasta que el puesto sea cubierto por otro trabajador/a.

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto, estimándose que el empleado continúa en dicha situación mientras no vuelva a posesionarse de su nuevo puesto. **Deberá solicitarse el reingreso un mes antes de expirar el tiempo de excedencia.**

**Por Cuidado Hijos/as / Familiares:**

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Se producirá el reingreso automático al finalizar el período de excedencia obtenido en ocasión de alumbramiento y/o adopción, con el requisito previo de **notificarlo con un mes de antelación a la fecha prevista para su reincorporación.**

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. **Deberá solicitarse el reingreso un mes antes de expirar el tiempo de excedencia.**

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de Excedencia por Cuidado Hijos o de Familiares será computable a efectos de antigüedad. 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 al suyo. No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga oficialmente reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La excedencia por Cuidado de Hijos/as/ Familiares podrá disfrutarse de forma fraccionada.

**Norma Común a todas las Situaciones de Excedencia**

El trabajador/a excedente que no solicite el reingreso en los plazos estipulados o que, solicitado y existiendo la vacante de su Grupo Profesional no se reintegre al trabajo dentro del plazo que se le señale, será baja definitiva en la Empresa.

**Artículo 15 - Extinción del Contrato**

Son causas de extinción del contrato de trabajo las enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Serán causas de despido disciplinario las determinadas en el artículo 54 del citado texto. Cuando un trabajador o trabajadora incurra en una o en varias causas de las comprendidas en las disposiciones citadas anteriormente, la Dirección de la empresa le notificará su despido mediante escrito en que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto aquél.

El trabajador o trabajadora firmará un duplicado de esta notificación y si se negara, se extenderá una diligencia de entrega, firmando dos testigos en defecto de aquél.

**Artículo 16 - Dimisión del Trabajador**

El trabajador o trabajadora que desee extinguir unilateralmente su contrato de trabajo, deberá preavisar a la empresa por escrito de acuerdo con lo establecido en la siguiente tabla:

Grupo Profesional	Plazo preaviso
Grupo Profesional II	1 mes
Grupo Profesional III	1 mes
Grupo Profesional IV	1 mes

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de los salarios adeudados o de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos

No obstante el derecho de extinción libre reconocido al trabajador/a, en aquellos casos en que haya recibido con cargo a la Empresa una especialización profesional para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos (Empresa y Trabajador/a) la permanencia en la Compañía durante un cierto tiempo. El acuerdo de permanencia no podrá ser superior a dos años y se formalizará siempre por escrito.

Si el trabajador/a abandona el trabajo antes del plazo señalado en el acuerdo descrito en el párrafo anterior, la Empresa se reserva el derecho a exigir una indemnización por daños y perjuicios. Dicha indemnización se calculará proporcionalmente al plazo no respetado por el empleado/a y será como máximo la cantidad invertida por la Compañía en la formación específica causante del Pacto de Permanencia.

### CAPÍTULO III

#### Jornada, Descansos, Ausencias

##### Artículo 17 - Jornada Anual de Trabajo

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la jornada efectiva de trabajo, será de 1.736 horas en cómputo anual.

Vinculado a los resultados económicos de BP Solar a nivel mundial, siempre que se arrojen beneficios en 2010, la empresa adquirirá el compromiso, conjuntamente con el Comité de Empresa, de una reducción de la jornada efectiva de trabajo establecida para 2011 en 5 horas que pasaría a ser de 1.731 en cómputo anual.

##### Artículo 18 - Distribución de la Jornada

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada de trabajo se distribuirá de forma irregular:

En los meses de julio y agosto de cada año, es decir del 1 de julio al 31 de agosto (ambas fechas inclusive) se disfrutará de un período de jornada intensiva. Esta jornada no será de aplicación para aquellos empleados/as que, por razones de su puesto de trabajo, tengan que atender las necesidades de la Compañía. Se listará los empleados/as que, en base a su trabajo, no puedan disfrutar de la jornada intensiva, aplicándoseles un horario especial durante los meses de julio y agosto. Asimismo, por esta razón y para dichos empleados/as, la Compañía establecerá una compensación por hora efectiva de trabajo durante los meses de julio y agosto de cada año.

DEL 1 DE ENERO HASTA EL 30 DE JUNIO Y DEL 1 DE SEPTIEMBRE AL 31 DE DICIEMBRE	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lunes a Jueves:  Jornada partida de 8 horas y 30 minutos de trabajo efectivo. Se establecen 40 minutos para comer, que no se computarán como tiempo efectivo de trabajo.</li> <li>Viernes:  Jornada continuada de 6 horas de trabajo efectivo, sin tiempo para comer.</li> </ul>	<p><b>Flexibilidad de horario.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Franja de entrada: de 07:00 a 09:30 horas</li> <li>Franja de salida: de 16:10 a 18:40 horas</li> </ul> <p><b>Flexibilidad de horario.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Franja de entrada: de 07:00 a 09:30 horas</li> <li>Franja de salida de 13:00 a 15:30 horas.</li> </ul>

DEL 1 DE JULIO AL 31 DE AGOSTO	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lunes a viernes:  Jornada continuada de 7 horas de trabajo efectivo, sin tiempo para comer.</li> </ul>	<p><b>Flexibilidad de horario.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Franja de entrada: de 07:00 a 09:30 horas</li> <li>Franja de salida: de 14:00 a 16:30 horas</li> </ul>

Para aquéllos empleados que así lo soliciten, se dispondrá de una semana adicional de jornada intensiva (a disfrutar en junio o septiembre) que se fijará de mutuo acuerdo entre el empleado/a y el Supervisor/a correspondiente recuperando el tiempo a lo largo del año.

El horario de trabajo del año 2011 se comunicará en el momento en que se publiquen las fiestas oficiales en los Boletines Oficiales del Estado y de la Comunidad Autónoma de Madrid. Asimismo, se tendrá en cuenta que las fiestas locales serán las del municipio de Madrid.

La jornada diaria de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la misma el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.



**Artículo 19 - Calendario Laboral**

En el calendario laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la Comunidad Autónoma de Madrid, así como los descansos semanales y las vacaciones anuales comunes.

En el Anexo I se refleja el calendario laboral correspondiente al año 2010. El calendario correspondiente al año 2.011 se comunicará en el momento en que se publiquen las fiestas oficiales en los Boletines Oficiales del Estado y de la Comunidad Autónoma de Madrid.

**Artículo 20 - Vacaciones Anuales**

El devengo y disfrute de las vacaciones anuales se computará por años naturales.

Las vacaciones del personal por cada año completo de trabajo serán de 22 días laborables

Los empleados/as que al final de cada año natural no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, devengarán un número de días proporcional al tiempo de servicio comprendido entre la fecha de ingreso y el final del año en curso.

El empleado/a establecerá el disfrute de sus vacaciones de mutuo acuerdo con el Supervisor/a correspondiente.

El derecho al disfrute de las vacaciones de cada año natural caduca el 31 de diciembre correspondiente al mismo año. No obstante a 31 de diciembre de cada año, en el caso de que un empleado/a, no haya podido disfrutar por motivos de trabajo y debidamente justificado de todas sus vacaciones, podrá hacerlo hasta el 31 de marzo del año inmediatamente siguiente. Dicha fecha tiene carácter de improrrogable, por lo que, llegada dicha fecha caduca definitivamente el derecho al disfrute de vacaciones pendientes del año anterior. El número máximo de días de vacaciones cuyo disfrute puede trasladarse hasta el 31 de marzo del año inmediatamente siguiente al de su devengo, con las condiciones establecidas, será de 10.

Las Situaciones de IT (Incapacidad Temporal) producidas durante el período de vacaciones no interrumpirán el cómputo de las mismas, que se tendrán por disfrutadas.

**Artículo 21 – Días Adicionales de descanso**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo los empleados/as disfrutarán de cinco (5) días laborables adicionales de descanso, a elegir a lo largo del año. Las fechas para el disfrute de estos días se establecerán de mutuo acuerdo entre empleado/a y el Supervisor/a correspondiente.

Los empleados/as que al final de cada año natural no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, devengarán un número de días proporcional al tiempo de servicio comprendido entre la fecha de ingreso y el final del año en curso.

Los empleados/as incluidos dentro del Ámbito Personal del Convenio Colectivo disfrutarán de un día de descanso adicional por cada 10 años de antigüedad en la Compañía, 2 días por cada 15 años y 3 días por cada 20 años.

Dicho día o días de descanso adicional, serán disfrutados a partir del año en que se cumpla la antigüedad establecida. La fecha de disfrute se establecerá de mutuo acuerdo entre empleado/a y el Supervisor/a correspondiente

**Artículo 22 – Licencias Retribuidas**

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) **Asistencia a consulta médica de especialistas:** Por el tiempo necesario.
- b) **Asistencia a consulta médica general o de cabecera:** Por dieciséis horas anuales.
- c) **Un día natural:** Por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- d) **Un día natural:** Por traslado de domicilio.
- e) **Dos días laborales o cuatro naturales a elección del empleado:** Por nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.
- f) **Dos días naturales:** Por enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (Cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos). Cuando por tal motivo el empleado/a necesite desplazarse a otra provincia, el tiempo de la licencia será de cuatro días naturales.



- g) **Dos días naturales:** por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (Cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos). Cuando por tal motivo el empleado/a necesite desplazarse a otra provincia, el tiempo de la licencia será de cuatro días naturales.
- h) **Dos días naturales:** Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos). Cuando por tal motivo el empleado/a necesite desplazarse a otra provincia, el tiempo de la licencia será de cuatro días naturales.
- i) **Tres días naturales:** Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos). Cuando por tal motivo el empleado/a necesite desplazarse a otra provincia, el tiempo de la licencia será de cuatro días naturales.
- j) **Un día natural:** por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- k) **Quince días naturales:** Por matrimonio del trabajador o trabajadora.
- l) **El día de la ceremonia:** de comuniones y bautizos de hijos, nietos y hermanos.
- m) **Licencia para exámenes:** el número de días necesarios para concurrir a ellos cuando el empleado curse con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional.

Como complemento de este artículo se estará a lo que establecen los apartados d) y e) del punto 3, puntos 4 y 5 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Procedimiento Disfrute Licencias Retribuidas**

De acuerdo con los artículos 37 y 22 del Estatuto de los Trabajadores y del presente documento respectivamente, para poder disfrutar del derecho a una licencia retribuida, el empleado/a tendrá que preavisar y justificar, la misma, ante su Supervisor/a.

Si el preaviso hubiera sido imposible, como en el caso de accidente de un pariente que dé lugar a licencia retribuida, el empleado/a deberá avisar a su Supervisor/a en el plazo más breve posible, y siempre dentro de la jornada de trabajo a la que se deja de asistir.

Las licencias tienen que disfrutarse en el momento que se produzca el hecho causante, no pueden ser objeto de aplazamiento y deberán justificarse como indica la legislación vigente.

#### **Artículo 23 – Situación de Maternidad**

Durante de la vigencia del presente Convenio Colectivo, en los supuestos de maternidad y, una vez finalizado el período de suspensión de contrato establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá disfrutar a criterio de la interesada de un permiso remunerado del 50% de la jornada laboral durante seis (6) semanas. En el caso de que tanto el padre como la madre sean empleados de BP Solar España, SAU y, desarrollen su trabajo en el centro de Alcobendas, ambos podrán optar a este permiso remunerado. Ahora bien, en el supuesto de que ambos disfruten de dicho permiso, el tiempo máximo de duración del mismo será de 6 semanas en total; es decir, contabilizando tanto las semanas que disfrute la madre como las que disfrute el padre. En ningún caso, el permiso retribuido descrito en este artículo podrá ser superior a 6 semanas.

Este permiso remunerado tiene la finalidad de que se produzca una incorporación progresiva al trabajo tras la Situación de Maternidad, por lo que, las semanas descritas anteriormente deben ser necesariamente las inmediatamente siguientes a la reincorporación al trabajo tras la maternidad y en su caso vacaciones y no podrá ser renegociado a nivel individual. El disfrute de este permiso remunerado absorberá, compensará y será incompatible con cualquier otro tipo de licencia y/o permiso que durante este período existiera o pudiera existir convencional o legalmente.

En las Situaciones de Maternidad la prestación económica (actualmente 100% de la Base Reguladora de Contingencias Comunes) la hará efectiva directamente la Seguridad Social a través del I.N.S.S. (Instituto Nacional de la Seguridad Social). La Empresa, en los casos que corresponda, abonará la parte del Salario que exceda de la mencionada base de cotización, una vez finalice el Descanso por Maternidad y se produzca la reincorporación al trabajo.

#### **Artículo 24 – Permiso de Paternidad**

La regulación del Permiso de Paternidad, será la establecida en el artículo 48 bis "Suspensión del contrato de trabajo por paternidad" del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO IV****Condiciones Económicas****25 - Salario**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el importe del Salario Bruto Anual se abonará en doce pagas de igual cuantía, coincidentes con cada uno de los doce meses del año, y en el recibo de salario aparecerán reflejados los conceptos de salario, extra de julio y extra de Navidad. Esta retribución anual se percibirá proporcionalmente al tiempo trabajado en el año.

**Artículo 26 – Incremento General de Salarios**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Compañía repartirá, como mínimo, la cantidad resultante de aplicar el IPC real del año inmediatamente anterior sobre la masa salarial de conceptos fijos para cada uno de los grupos profesionales. El reparto se hará por Grupos Profesionales, no pudiendo aplicar cantidades resultantes de la masa a repartir de un Grupo Profesional a otro. El incremento salarial del personal incluido en los Grupos Profesionales II, III y IV tendrá efectividad a partir del 1 de abril de cada año.

El IPC real relacionado en el párrafo anterior será el emitido por el INE y teniendo en cuenta dos decimales.

La Compañía gastará discrecionalmente una cantidad adicional durante el año 2010 en concepto de incremento de mérito y podrá hacer lo mismo en 2011.

**Artículo 27 - Kilometraje**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, en los desplazamientos con coche particular para fines de la Empresa se abonará, el precio máximo considerado en cada momento como exento por la legislación fiscal aplicable al efecto.

En los casos de personal que tenga asignado coche de compañía la cantidad a abonar será de 0,13 €/ Km.

Quedan excluidos de este régimen todos los desplazamientos que consistan en acudir al Centro de Trabajo desde el domicilio particular del empleado/a.

**Artículo 28 – Horas de Formación**

Las acciones formativas relacionadas con el mejor desempeño del puesto de trabajo tendrán el siguiente tratamiento por orden de preferencia.

1. La impartición de los cursos se realizará, siempre que sea posible, dentro de la jornada habitual de trabajo.
2. En el caso de que no fuese posible lo anterior, cada hora efectiva de curso se compensará con tiempo libre, siendo la equivalencia la siguiente: 1 hora efectiva de curso = 1 hora efectiva de trabajo, de descanso.

**Artículo 29 - Complemento por I.T.**

En caso de Incapacidad Temporal (IT) derivada tanto de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) como de contingencias profesionales (accidente laboral y enfermedad profesional), todos los empleados/as, una vez superado el período de prueba, podrán percibir un Complemento por IT. Dicho complemento estará a cargo de la Compañía y se abonará de acuerdo con las siguientes condiciones:

- a partir del mismo día del hecho causante
- hasta alcanzar el 100% del Salario Bruto Mensual del empleado/a (conceptos fijos)

El derecho a la percepción de este complemento se extinguirá por alguna de las causas siguientes:

- a) Alta médica por curación
- b) Alta médica por fallecimiento
- c) Alta médica por paso a invalidez en cualquiera de sus grados.
- d) No presentar los partes de baja, de confirmación y de alta en los plazos establecidos.
- e) Negativa del empleado/a a someterse a reconocimiento médico, rehabilitación o pruebas médicas, si fuese requerido para ello, por el servicio médico acreditado por la Compañía.

- f) Agotamiento del plazo máximo establecido por el artículo 128.1ª) de la Ley General de Seguridad Social.
- g) Por extinción del contrato de trabajo.
- h) Por simulación de enfermedad o accidente, así como por realizar trabajos ya sea por cuenta ajena o propia en situación de Incapacidad Temporal por dichas causas.
- i) Por cualquier otra causa, en la que a juicio de la Compañía y a la vista de los informes médicos, se produzca un uso inadecuado y contrario a la naturaleza de la Incapacidad Temporal.

#### Artículo 30 - Justificantes de Pago

La Empresa facilitará a cada trabajador mensualmente un justificante que acredite con exactitud la totalidad de las cantidades que percibe y los conceptos correspondientes a cada una de ellas.

#### Artículo 31 - Anticipos a Cuenta

El trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta de haberes de hasta el 90% de los haberes líquidos devengados hasta la fecha de solicitud, a descontar en la nómina correspondiente.

#### Artículo 32 – Bono de Convenio Colectivo

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el personal incluido en los Grupos Profesionales II, III y IV, percibirán en concepto de Bono de Convenio las siguientes cantidades y en las fechas indicadas a continuación:

Brutos a percibir (euros)	Fecha de pago
600	Nómina abril 2010
600	Nómina enero 2011

La cantidad a abonar en concepto de Bono de Convenio Colectivo, se percibirá en proporción al período de tiempo trabajado durante el año inmediatamente anterior al de su pago. Estas cantidades no son consolidables.

### CAPÍTULO V

#### Faltas y Sanciones

#### Artículo 33 - Definición de Faltas laborales

Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los empleados y empleadas que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

#### Artículo 34- Graduación de las Faltas. Prescripción

Las faltas pueden ser muy graves, graves o leves, según la naturaleza del deber incumplido a tenor de lo establecido en los siguientes apartados.

De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las faltas leves prescribirán a los diez (10) días, las graves a los veinte (20) días y las muy graves a los sesenta (60) días, a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 35 - Faltas Leves

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.

- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

#### Artículo 36- Faltas Graves

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
- b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
- j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

#### Artículo 37 - Faltas muy Graves

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador o trabajadora en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 36.
- q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

**Artículo 38 – Reincidencia**

La reincidencia consiste en volver a incurrir en una falta.

La reincidencia en falta leve, (salvo las de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, producida dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción (salvo la amonestación verbal), será considerada como falta grave.

Igualmente la reincidencia en falta grave (aún de distinta naturaleza) producida dentro de un trimestre, habiendo mediado sanción será considerada como falta muy grave.

**Artículo 39 – Sanciones**

Las faltas leves serán sancionadas:

- 1) Amonestación verbal.
- 2) Amonestación por escrito.

Las faltas graves serán sancionadas:

- 1) Traslado de puesto dentro del mismo Centro de Trabajo.
- 2) Suspensión de empleo y sueldo de dos a 30 días.

Las faltas muy graves serán sancionadas:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de 31 días a tres meses.
- 2) Despido.

**CAPÍTULO VI****Beneficios Sociales****Artículo 40 - Seguro Médico**

Todos los empleados/as con contrato indefinido una vez superado el período de prueba o con, al menos, antigüedad de un año, tendrán derecho, previa solicitud al departamento de RR.HH., a la póliza médica concertada por la Compañía con la entidad que ésta decida en cada momento, siempre que cumplan los requisitos establecidos por la Compañía de Seguro Médico elegida.

Dicha póliza médica incluye la cobertura sanitaria y/o dental para empleados/as, cónyuge e hijos/as hasta los 21 años de edad.

La Compañía abonará el 80% de la prima y el empleado/a el 20% restante. Asimismo, los gastos médicos no cubiertos por la póliza a concertar de acuerdo con lo mencionado anteriormente, estarán a cargo del empleado/a.

**Artículo 41 - Seguro de Vida**

Todos los empleados/as de BP Solar España SAU con una antigüedad mínima de un año o contrato indefinido que hayan superado el período de prueba, podrán acceder a la cobertura del Seguro de Vida, de acuerdo con las condiciones establecidas en la Póliza concertada por BP Solar SAU con la Compañía de Seguros de su elección. La cobertura del seguro de vida consistirá en 24 mensualidades del salario fijo vigente, en el momento de producirse:

- a) El fallecimiento del empleado/a
- b) La invalidez absoluta y permanente del empleado/a
- c) La incapacidad profesional total y permanente

**Artículo 42 - Seguro de Accidentes**

Para poder acceder a la cobertura del Seguro de Accidentes, los empleados/as de BP Solar España, SAU, deberán tener una antigüedad mínima de un año o estar contratados con carácter indefinido una vez superado el período de prueba. La cobertura del seguro de accidente consistirá en 48 mensualidades del salario fijo en caso de invalidez permanente por accidente, de acuerdo con las condiciones establecidas en la Póliza concertada por BP Solar SAU con la Compañía de Seguros de su elección.

**Artículo 43 - Plan de Pensiones**

Se entiende por Plan de Pensiones de BP Solar España S. A., el regulado por el Reglamento del Plan.

Características:

- Pertenece la modalidad del Sistema de Empleo, ya que la Entidad Promotora es la empresa y los potenciales partícipes son el colectivo de empleados/as de la misma.
- Es un Plan de Aportación Definida para todas las contingencias en él cubiertas.
- Las aportaciones estarán constituidas por las contribuciones del promotor y por las que, en su caso, voluntariamente realicen los partícipes.
- Podrán ser partícipes del Plan, todos los empleados y empleadas de BP Solar España S. A. Unipersonal que, manteniendo relación laboral con la empresa, tengan contrato indefinido una vez superado el período de prueba y en cualquier caso, todos los empleados/as con dos años de antigüedad.

**CAPÍTULO VII****Salud Laboral, Seguridad e Higiene y Medio Ambiente****Artículo 44 – Objetivo y Norma General**

Tanto los representantes de BP Solar España, SAU como los representantes de los empleados/as, consideran que es objetivo permanente la intensificación de los mecanismos que permitan fomentar e impulsar el interés y la práctica de la prevención en todo el personal de la Compañía.

Se entiende por “Seguridad” todo lo que se refiere a que las condiciones de diseño, fabricación, métodos de trabajo, formación de personal, maquinarias y elementos de la industria sean tales que se impida, en la medida de lo posible, que se produzcan accidentes.

Se entiende por “Salud laboral y ambiental” todo lo que se refiere a que las condiciones medioambientales de trabajo sean tales que se eviten, en la medida de lo posible, agresiones a los trabajadores por agentes físicos, químicos y biológicos.

A tal efecto, se aplicarán las políticas y planes precisos para la aplicación y cumplimiento de las normas generales dictadas en materia de Salud y Seguridad en el trabajo. Especialmente será de inexcusable aplicación y cumplimiento la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, los Reglamentos de Desarrollo de la misma que se dicten para su aplicación y las específicas que establezca la Empresa para el Centro de Trabajo de Alcobendas, de acuerdo con la legislación vigente y los estándares de la Compañía.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Empresa, con la colaboración en su caso del Comité al que se hace referencia en el artículo siguiente, emitirá Políticas, Manuales y Procedimientos de Salud y Seguridad en el Trabajo, con el objeto de ampliar y acomodar las normas vigentes sobre la materia, y ofrecer las mejores condiciones a sus empleados/as, según los siguientes principios:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- e) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

La Compañía se compromete a facilitar los medios necesarios, materiales y humanos en la organización, a fin de poder implantar en BP Solar España SAU una política de prevención moderna y eficaz dirigida tanto a conseguir unas óptimas condiciones de trabajo y una correcta adecuación persona – puesto, como a garantizar la protección de la vida y de la salud de los trabajadores, tanto durante el proceso de la actividad normal como ante situaciones de emergencia.

Corresponde a cada empleado/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. Los empleados/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la empresa deberán:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.



- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su supervisor directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

#### **Artículo 45 – Comité de Seguridad y Salud**

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

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, la Dirección de la Empresa como responsable de esta materia, se reserva el derecho a organizar otro u otros Comités que asuman funciones asesoras o ejecutivas en las mismas, haciendo siempre partícipe de los mismos a los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 46 – Composición del Comité de Seguridad y Salud**

El Comité de Seguridad y Salud del Centro de Trabajo de Alcobendas estará formado por los siguientes miembros con voz y voto:

- a) Los Delegados/as de Prevención elegidos por la representación legal del personal, de entre sus miembros.
- b) Los Vocales designados por la Dirección de la Compañía, en el mismo número que los Delegados/as de Prevención.

Además, podrán asistir con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud aquellos empleados/as que, por sus características profesionales, fueran de interés para los temas a debatir, bien sean designados por la Dirección de la Empresa, bien por la representación legal del personal. Asimismo con voz pero sin voto y, siempre que lo solicite tanto la Dirección de la Empresa como la representación legal del personal, podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Técnicos de Prevención externos a la Compañía.

Las funciones del Comité de Seguridad y Salud del Centro de Trabajo de Alcobendas serán las contempladas por la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las que, con carácter adicional, asuma el propio Comité para el mejor cumplimiento de sus fines.

Dicho Comité se reunirá con la temporalidad establecida legalmente. No obstante, cuando existan razones justificadas que lo aconsejen, cada una de las partes podrá promover reuniones extraordinarias. La solicitud de la reunión deberá contener una relación precisa y detallada de los puntos a tratar en el orden del día. Las reuniones se realizarán en un plazo de 5 días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria.

#### **Artículo 47 - De los Delegados de Prevención**

1. Los Delegados/as de Prevención del Centro de Trabajo de Alcobendas son los representantes de los trabajadores/as de dicho Centro con las funciones específicas que les confiere la legislación vigente en materia de prevención de riesgos.
2. Los Delegados/as de Prevención del Centro de Trabajo de Alcobendas serán elegidos por la representación legal del personal de dicho Centro de entre sus miembros de acuerdo con la legislación vigente.

#### **Artículo 48 – De la Prevención de Riesgos**

1. La empresa analizará los riesgos para la salud y seguridad de los empleados y empleadas, evitando sus posibles efectos mediante la eliminación de la causa del riesgo y, en su defecto, mediante la utilización de los medios de protección adecuados.
2. Los riesgos para la salud del empleado/a se prevendrán utilizando para ello aquellos medios descritos en la legislación vigente y siguiendo los estándares y buenas prácticas de la Compañía.
3. Cuando se implante una nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que la misma lleve consigo y, siempre de acuerdo a un análisis de riesgos.



4. Siempre que exista un riesgo para la salud del empleado/a, derivado de su puesto de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de su Supervisor/a. Paralelamente podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, que propondrá a la Dirección de la Compañía las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.
5. La mujer trabajadora tendrá derecho, tras notificar su embarazo a la Empresa, a que se realice un seguimiento de su estado y a adecuar su trabajo en función de él.
6. En el supuesto de que en un determinado proceso no existieran normas que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para la Empresa, ésta estará obligada a mantener los mismos niveles medios que con carácter general se apliquen en la Unión Europea (UE).
7. Los empleados y empleadas a través de la línea de supervisión y del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, tendrán derecho a la formación e información sobre los riesgos que afecten a su salud.
8. La empresa entregará a los empleados/as que lo necesiten, ropa de trabajo, calzado y prendas de protección personal adecuadas a las características de la ejecución de su trabajo. Asimismo, la Empresa considerará la necesidad de mejorar la calidad, imagen y adaptación de la ropa a cada tipo de climatología. Cuando por razones de trabajo se deteriore la ropa o calzado, se procederá a su reposición a la mayor brevedad posible.

Anualmente se elaborará la correspondiente Memoria que se comunicará a los representantes legales del personal.

#### **Artículo 49 – Información, Consulta, Participación y Formación**

Los empleados y empleadas tendrán derecho a recibir la información sobre los riesgos de la Empresa en su conjunto, como los inherentes a su puesto de trabajo así como las medidas de prevención y protección, tanto colectivas como individuales de dichos riesgos.

Las empleadas y empleados tendrán derecho a plantear propuestas en materia de prevención al Comité de Seguridad y Salud Laboral, quien se encargará de evaluar y adoptar las medidas correctoras oportunas.

Corresponderá a la empresa:

- Fomentar la motivación en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como la inclusión de los empleados/as en la Brigada de Emergencia.
- Gestionar la formación necesaria para los empleados/as para que la ejecución de su trabajo se realice dentro de unas condiciones satisfactorias de seguridad.
- Informar a los empleados y empleadas de los riesgos potenciales, productos que utilizan, procedimientos de prevención, protecciones mecánicas, elementos de protección personal, normas de seguridad e higiene etc...

La empresa realizará un programa de formación para cada puesto de trabajo en relación a los riesgos detectados, que será impartido según las prioridades establecidas en el Plan Anual de Prevención. Este plan afectará a todos los trabajadores/as y será aprobado por el Comité de Seguridad y Salud.

La formación en materia de Seguridad e Higiene estará centrada específicamente en el puesto de trabajo o en función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

#### **Artículo 50 – Asistencia Médica y Vigilancia de la Salud**

La asistencia en los casos de urgencia motivados por tanto por enfermedad como por accidente laboral, la realizará el servicio médico concertado por la Compañía.

Acorde con lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Procedimiento Corporativo para la Vigilancia de la Salud del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

#### **Artículo 51 – Medio Ambiente**

El Comité de empresa recibirá información relativa a los resultados de los estudios e informes que se realicen, en cumplimiento de la legislación vigente en materia de Medio Ambiente, por parte de organismos internos o externos. Todo ello con el fin de favorecer la minimización de la afección que sobre el Medio Ambiente se pueda producir como consecuencia de los nuevos proyectos, nuevos productos o nuevas tecnologías aplicadas.

La Empresa y la representación legal del personal manifiestan su compromiso de actuar de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

## CAPÍTULO VIII

### De la Representación de los empleados y empleadas/Garantías y Derechos Sindicales

#### Artículo 52 – Derechos Sindicales

Se reconocen expresamente a los empleados y empleadas de BP Solar S.A.U. todos los derechos sindicales recogidos en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, en el Estatuto de los Trabajadores y en todas aquellas otras leyes que lo regulen.

#### Artículo 53 – De los Representantes Legales del Personal

Se entenderá por representantes legales del personal a los miembros del Comité de Empresa del Centro de Trabajo de Alcobendas, y a los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales con presencia en dicho Centro de Trabajo. Dichos representantes legales tendrán los derechos, facultades y obligaciones señalados en el actual texto de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto sobre Libertad Sindical y en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como lo dispuesto en el Presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 54 – Crédito Horario

Los miembros del Comité de Empresa del Centro de Trabajo de Alcobendas, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine. La Empresa permitirá la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo mensual individual que determine la ley. Asimismo, esta acumulación no podrá derivar en que algún/os representantes legales del personal queden relevados de sus respectivos trabajos. La acumulación del crédito horario de un mes a otro, en aquellos casos en los que resulte necesario para el correcto desempeño de la función sindical estará permitido en el mes inmediatamente anterior o posterior al mes en curso.

La acumulación de horas deberá ser comunicada al Departamento de Recursos Humanos a principios de cada mes.

En el caso de que se produjera algún cambio durante cada uno de los meses, deberá notificarse al Departamento de Recursos Humanos con un preaviso mínimo de 24 horas.

La asistencia a reuniones, cursos y demás funciones de representación, deberá ser informada previamente con al menos 24 horas de antelación.

No computará a los efectos de sobrepasar el crédito horario, el tiempo que los miembros de la Comisión Negociadora dediquen a las reuniones preparatorias y de negociación con la Compañía con motivo del Convenio Colectivo y hasta su firma. Así como el tiempo necesario para el correcto desempeño de las funciones de los Delegados de Prevención.

#### Artículo 55 – Funciones del Comité de Empresa

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconocen expresamente al Comité de Empresa las siguientes funciones:

- ❖ Ser informado por la Dirección de la Compañía:
  - Trimestralmente sobre
    - ⇒ la evolución general del sector económico al que pertenece, la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad
    - ⇒ el programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa
    - ⇒ el personal subcontratado, becarios y personal de Empresas de Trabajo Temporal
    - ⇒ las excedencias que se produzcan
    - ⇒ las promociones y/o reclasificaciones producidas durante los tres meses inmediatamente anteriores.
  - Anualmente
    - ⇒ Conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria

- Con carácter previo sobre
  - ⇒ la reestructuración de la plantilla
  - ⇒ cierres totales y parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada
  - ⇒ el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales

El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social.

Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

En materia de contratación, el Comité de Empresa asumirá las funciones establecidas en el artículo 8.3ª) del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 56 – Garantías Sindicales**

Los representantes legales del personal de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 del presente escrito, tendrán las atribuciones, garantías y obligaciones que resulten de su regulación legal.

Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio real de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, siempre de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación. Se tendrá en cuenta el tiempo legalmente establecido para el desarrollo de sus funciones a la hora del establecimiento de sus objetivos de trabajo.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán, en los términos establecidos en la legislación vigente en cada momento, de un local para el ejercicio de su función de representación. Asimismo, se tendrán en cuenta las necesidades de formación de los miembros del Comité de Empresa, como tales, en el momento de diseñar el Plan de Formación anual.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Otros**

#### **Artículo 57 – Viajes y Desplazamientos**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y para el Ámbito Personal de Aplicación del mismo, en cuanto a los viajes y desplazamientos se estará a lo dispuesto en el procedimiento establecido por la Compañía en cada momento.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

Las relaciones laborales del Centro de Trabajo de Alcobendas, se regirán por lo estipulado en el Convenio Colectivo de BP Solar España, SAU para dicho Centro, no siendo de aplicación en ningún caso lo establecido en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid, en su redacción actual o futura.

En todas aquellas materias no previstas en el presente Convenio Colectivo de Centro de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación y desarrollo, así como en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

ANEXO I  
 Calendario Laboral año 2010  
 BP SOLAR ESPAÑA S. A. UNIPERSONAL  
 CENTRO DE TRABAJO DE ALCOBENDAS

**ENERO**

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

**FEBRERO**

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

**MARZO**

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

**ABRIL**

L	M	X	J	V	S	D
5	6	7	1	2	3	4
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

**MAYO**

L	M	X	J	V	S	D
3	4	5	6	7	1	2
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

**JUNIO**

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

**JULIO**

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

**AGOSTO**

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

**SEPTIEMBRE**

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

**OCTUBRE**

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

**NOVIEMBRE**

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

**DICIEMBRE**

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

FIESTAS OFICIALES  
 SÁBADOS Y DOMINGOS  
 FIESTAS BP SOLAR

**RELACIÓN DE FIESTAS:** AÑO NUEVO (1 ENERO), EPIFANÍA DEL SEÑOR (6 ENERO), SAN JOSÉ (19 MARZO), JUEVES SANTO (1 ABRIL), VIERNES SANTO (2 ABRIL), LUNES DE PASCUA (5 ABRIL) FIESTA DEL TRABAJO (1 MAYO), SAN ISIDRO (15 MAYO LOCAL), CORPUS CHRISTI (3 JUNIO), FIESTA NACIONAL DE ESPAÑA (12 OCTUBRE), TODOS LOS SANTOS (1 NOVIEMBRE), DIA DE LA ALMUDENA (9 NOVIEMBRE), DIA DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (6 DICIEMBRE), LA INMACULADA CONCEPCIÓN (8 DICIEMBRE), NATIVIDAD DEL SEÑOR (25 DICIEMBRE), BOXIND DAY (27 DICIEMBRE).

## ANEXO II

**Procedimiento y Tramitación de las Situaciones de IT Maternidad y Paternidad**

En el caso de que un empleado/a se encuentre en Situación de IT, es decir incapacitado temporalmente para asistir al trabajo, ya sea por contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) como por contingencias profesionales (accidente laboral y enfermedad profesional), deberá seguir el procedimiento que se detalla a continuación:

1. **En todos los casos de IT, independientemente de la causa de que se deriven, así como en las Situaciones de Maternidad/Paternidad**, será indispensable que el empleado/a afectado avise a su Supervisor/a lo antes posible, en cuanto conozca la imposibilidad para acudir al trabajo y, en todo caso, en el transcurso de la jornada que se deja de trabajar. Si no fuera posible contactar con su Supervisor/a, el empleado/a deberá comunicarse con el departamento de Recursos Humanos.
2. **En las Situaciones de IT por enfermedad común y accidente no laboral** el empleado/a deberá
  - Solicitar desde el 1º día el parte médico de baja que será expedido por el facultativo de la Seguridad Social que corresponda. Asimismo, el empleado/a deberá entregar, en mano o por correo, el ejemplar para la Empresa de dicho parte de baja en **el Servicio de Medicina del Trabajo de la Empresa**, en el plazo más breve posible e inexcusablemente en el plazo de tres (3) días contados a partir del mismo día de su expedición.
  - Solicitar los partes de confirmación de la baja por IT que serán expedidos por el facultativo de la Seguridad Social que corresponda, a partir del 4º día de la baja y sucesivamente mientras se mantenga esta situación, cada siete (7) días contados a partir del 1º día de la baja. El empleado/a deberá entregar cada una de las copias de los partes de confirmación en **el Servicio de Medicina del Trabajo de la Empresa**, en el plazo más breve posible e inexcusablemente en el plazo de tres (3) días contados a partir del mismo día de su expedición.
  - Presentar en **el Servicio de Medicina del Trabajo de la Empresa**, la copia del parte de alta, una vez se produzca el alta médica. El parte de alta deberá ser presentado *en las 24 horas siguientes* a su expedición por el facultativo correspondiente. Asimismo, el empleado/a deberá incorporarse a trabajar el mismo día que presenta el parte de alta si le corresponde de acuerdo con su calendario laboral de trabajo.
3. **En los casos de Incapacidad Temporal derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional** los partes médicos de baja y alta serán expedidos por el facultativo de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Los plazos para la presentación de los partes de baja y alta en **el Servicio de Medicina del Trabajo de la Empresa**, serán los mismos que los establecidos para la enfermedad común y accidente no laboral.

**Para poder recibir el Complemento por IT establecido por la Compañía, será necesario cumplir con lo estipulado por el presente procedimiento.**

4. Maternidad/Paternidad de acuerdo con la legislación vigente la Situación de Maternidad/Paternidad no es considerada como IT. No obstante, al conllevar una suspensión de la relación laboral se incluye en este anexo. El procedimiento a seguir en estos casos será el siguiente:
  - El facultativo de la Seguridad Social emitirá el Certificado de Descanso por Maternidad que será presentado en el Departamento de Recursos Humanos, (ejemplar para remitir a la Empresa) y en el INSS, (ejemplar para remitir al INSS), por la empleada afectada. En el caso de Paternidad, el empleado afectado, remitirá una copia.
  - Junto con dicho certificado la empleada o empleado deberá presentar el impreso de "Solicitud de la Prestación por Maternidad" o en su caso Paternidad, que previamente habrá solicitado en la agencia del INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social) correspondiente.
  - En el impreso de "Solicitud de la Prestación" correspondiente, Recursos Humanos cumplimentará los datos que procedan.

## ANEXO III

**Tablas Salariales año 2010**

Grupo Profesional	Salario bruto anual mínimo
Grupo Profesional II	20.807,28 €
Grupo Profesional III	18.137,04 €
Grupo Profesional IV	18.170,52 €

(03/34.946/10)