

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

12305 *Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos, SA, para sus refinerías de San Roque (Cádiz), La Rábida (Huelva) y Santa Cruz de Tenerife.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del apartado 4 –Participación en resultados– del Capítulo VII del II Convenio colectivo de la empresa Compañía Española de Petróleos, S.A. –CEPSA– para sus refinerías de San Roque (Cádiz), de La Rábida (Huelva) y de Santa Cruz de Tenerife –II Convenio colectivo de Refino– (Código de convenio: 90100301012016), publicado en el BOE de 6 de octubre de 2020, acuerdo que fue suscrito, con fecha 6 de mayo de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité intercentros de las refinerías antecitadas, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 7 de julio de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

SESIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS, S.A. PARA SUS REFINERÍAS DE SAN ROQUE (CÁDIZ), LA RÁBIDA (HUELVA) Y SANTA CRUZ DE TENERIFE

En Sevilla, el día 6 de mayo de 2021, se reúnen:

Por la Empresa (RE):

Juan Carlos Díez Martín.
José Alfonso Martínez Cueto.
Manuel Pedrero Morales.
José F. del Pino Matute.
María Eugenia Vega Ruiz.

Por el Comité Intercentros:

Juan Diego Contreras Fortes. STR.

Ángel López Cantero. STR (Delegado Refino).
Benjamín Mesa Manzano. STR.
Alain Perea López. STR.
Mario Samper Pereira. STR. Presidente Comité Intercentros.
José Sánchez Romero. STR.
Jonathan J. Sigut Montesdeoca. STR.
Fernando Barba Romero. UGT (Delegado Refino).
José M.^a Calvente Moreno. UGT.
Manolo Flores Rodríguez. UGT.
Antonio José Lozano Moro. UGT.
Manuel Santiago Luque. UGT. Secretario Comité Intercentros.
José María Coronado Vázquez. CCOO (Delegado Refino).
Dionisio Gallardo Torrejón. USO.
Juan Carlos Vargas Estero. USO (Delegado Refino).
Andrés Fernández Martín. SU (Delegado Refino).
Pedro Infante Gil. SU.

La Comisión Intercentros y la Representación de la Empresa, conforme con lo previsto en el propio Convenio en el Capítulo XI, apartado 5, letra h) y al amparo de lo establecido en los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores, reconociéndose capacidad y legitimación acuerdan constituir la Comisión Negociadora del II Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos, SA, para sus refinerías de San Roque (Cádiz), La Rábida (Huelva) y Santa Cruz de Tenerife (Código de convenio: 90100301012016).

Se acuerda no designar Presidente; por lo que, conforme a lo establecido en el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores, se designa por unanimidad Secretario a J. F. del Pino Matute, y se firmará el acta por todos los asistentes.

Orden del día único:

De acuerdo con el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio en el Capítulo XI, apartado 5, letra h), proceder a la revisión del apartado 4 del Capítulo VII del Convenio Modificación del II Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos, SA, para sus refinerías de San Roque (Cádiz), La Rábida (Huelva) y Santa Cruz de Tenerife (Código de convenio: 90100301012016), en su Capítulo VII, apartado 4 (Participación en resultados).

Desarrollo de la sesión:

La RE manifiesta que con el objetivo de dotar de un mayor protagonismo a los empleados y hacerlos partícipes de una forma más directa en la consecución de unos objetivos que mejoren nuestra eficiencia en las operaciones y nos permitan ser más competitivos, se hace necesario un cambio en la regulación del punto 4 del Capítulo VII: supresión de los Objetivos de Grupo, la inclusión de objetivos de departamento, supresión de la ponderación entre los tres centros en la capa de División, incorporación de la ponderación entre todos los departamentos de un mismo centro en la capa de Departamento y, como consecuencia de lo anterior, la revisión de la ponderación o pesos de las capas de objetivos. La nueva ponderación de pesos sería la siguiente: Objetivos de Dirección (Refino, TPS, etc) 20%, Objetivos de División 30% y de Departamentos 50%

La RT, en este nuevo contexto en el que se está demandando a los trabajadores una mayor colaboración y un esfuerzo adicional para el apoyo a la Compañía en sus objetivos de mayor eficiencia, fiabilidad y optimización, entiende que debería haber una contrapartida, de forma que los trabajadores vieran recompensados su esfuerzo con un mayor porcentaje asignada a la retribución variable. Se pretende por la RT un mayor equilibrio entre el peso de la retribución variable y el esfuerzo que la Compañía está exigiendo a los trabajadores. Por este motivo, la RT pide que la medida propuesta por la

Empresa vaya acompañada de una mayor asignación al porcentaje de la Participación en Resultados que actualmente está fijado en convenio en un 6,5%.

Tras un debate al respecto, las partes alcanzan un acuerdo, de modo que la RT acepta la propuesta de la Empresa y, por su parte, la RE acepta el incremento al 7% del porcentaje de la Participación en resultados que el punto 4 del Capítulo VII del Convenio fija ahora en un 6,5%.

Asimismo, las partes acuerdan que, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo en relación a la Participación de Resultados, se facilitará a las secciones sindicales de cada centro de trabajo de las organizaciones firmantes de este acuerdo los objetivos de la 3.^a capa, así como su evolución mensual y su resultado definitivo, con la finalidad de analizar con la Dirección del centro el avance de los objetivos y acciones de mejora continua a implementar.

A efectos de aplicación del cambio expuesto, en el presente ejercicio 2021 la Compañía se compromete al establecimiento de objetivos anuales de Departamento que puedan ser alcanzados en el segundo semestre de este año.

En virtud de lo anterior, se procede a adaptar el texto del Convenio conformes a los siguientes

ACUERDOS

I. Modificar la redacción del Capítulo VII, apartado 4 (Participación en resultados), que queda redactado como sigue:

«4. Participación en Resultados.

La retribución variable por objetivos tiene por finalidad, potenciar el compromiso del personal empleado a la vez que introducir una cultura de medición de la eficiencia de las organizaciones.

Para la liquidación de los ejercicios 2018, 2019 se estará a lo dispuesto en la Cláusula Transitoria sexta.

Para la liquidación del ejercicio 2020 se aplica el siguiente sistema.

El personal empleado podrá percibir anualmente ingresos adicionales por este concepto en función de los resultados obtenidos en cuanto al cumplimiento de Objetivos del Grupo, los Objetivos de la Dirección de Refino y los Objetivos de División establecidos anualmente por parte de la Compañía.

Se consideran Objetivos de División a efectos de este concepto, aquéllos que se establezcan como «tercera capa de objetivos» al Director de cada centro de trabajo bajo el ámbito de este convenio.

Cada uno de los objetivos tendrá definida una escala de consecución preferentemente objetivable y referida a un indicador de medida (KPI), con un umbral mínimo, un objetivo de consecución del 100% y un extraordinario cuyo resultado podrá alcanzar un 150%. Mediante esta escala se determinará el "valor exacto" de consecución obtenido en cada objetivo durante el ejercicio.

La definición, aprobación, comunicación y evaluación de cumplimiento de objetivos se llevará a cabo conforme al sistema que en cada momento se encuentre implantado por la Compañía a estos efectos.

Se define una ponderación o peso para cada nivel o capa de Objetivos, con efectos a partir del 1 de enero de 2020, según se indica a continuación:

- Objetivos del Grupo: ponderación 40 %.
- Objetivos de Dirección de Refino: ponderación 30 %.
- Objetivos de División: ponderación 30 %.

El porcentaje de consecución de cada capa de objetivos se multiplicará por el porcentaje de ponderación o peso asignado a dicha capa. Se sumarán los

resultados obtenidos de dicha operación en cada capa, resultando así el "coeficiente de valoración".

No obstante lo anterior y en cuanto a los Objetivos de División a aplicar en el ámbito de este acuerdo de convenio, se hallará la media ponderada, en función de la plantilla, del porcentaje de consecución por parte de los centros, siendo el resultado de dicha operación el porcentaje a aplicar sobre el peso asignado a esta capa de objetivos. A efectos de la media ponderada se tendrá en cuenta la plantilla efectiva en cada centro a 31 de diciembre del año de devengo.

El porcentaje de Retribución Básica Conjunta (RBC) [entiéndase $RBC = (RBG + CRF)$ en Refinerías Gibraltar-San Roque y Tenerife y $RBC = (SB + Complemento "Ad Personam")$ en Refinería La Rábida] anual de cada persona asignada a este concepto variable es del 6,5% para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Una vez determinado el coeficiente de valoración conforme el criterio expuesto, para hallar el porcentaje final a aplicar sobre el 6,5% de la RBC, deberá descontarse el porcentaje de absentismo de la persona empleada con una ausencia al trabajo superior al 4% por todos los motivos, excepto licencias retribuidas, riesgo para el embarazo o para la lactancia, suspensión de la relación laboral por nacimiento y cuidado del menor y permiso por cuidado del lactante, en el año anterior, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto.

En consecuencia, el porcentaje final a aplicar a la RBC será el resultado de la siguiente fórmula:

$$\% \text{ Final} = \% \text{ RBC Año Correspondiente} \times \text{Coeficiente de Valoración} \times (1 - \% \text{ Absentismo})$$

Para el abono de este concepto se tendrán en cuenta los resultados del año anterior produciéndose la liquidación, si procediera, en el mes de abril.

Este concepto se percibiría siempre que se esté de alta en la empresa a la fecha de su devengo, el 31 de diciembre de cada año, y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior.

Como excepción a la regla general de devengo a 31 de diciembre de cada año, en el caso de que una persona empleada 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 el que cause baja, aplicando para ello el mismo porcentaje de evaluación que el del año inmediatamente anterior. Para aquel personal empleado que cause baja antes del mes de abril la liquidación de este concepto se realizará en el indicado mes.

Para la liquidación de los ejercicios 2021 en adelante, rige el siguiente sistema:

El personal empleado podrá percibir anualmente ingresos adicionales por este concepto en función de los resultados obtenidos en cuanto al cumplimiento de Objetivos de la Dirección correspondiente, los Objetivos de División y los Objetivos de Departamento establecidos anualmente por parte de la Compañía.

Se consideran Objetivos de División a efectos de este concepto, aquéllos que se establezcan por la dirección correspondiente a cada centro de trabajo bajo el ámbito de este convenio.

Cada uno de los objetivos tendrá definida una escala de consecución preferentemente objetivable y referida a un indicador de medida (KPI), con un umbral mínimo, un objetivo de consecución del 100% y un extraordinario cuyo resultado podrá alcanzar un 150%. Mediante esta escala se determinará el «valor exacto» de consecución obtenido en cada objetivo durante el ejercicio.

La definición, aprobación, comunicación y evaluación de cumplimiento de objetivos se llevará a cabo conforme al sistema que en cada momento se encuentre implantado por la Compañía a estos efectos.

Se define una ponderación o peso para cada nivel o capa de Objetivos, con efectos a partir del 1 de enero de 2021, según se indica a continuación:

- Objetivos de Dirección: ponderación 20 %.
- Objetivos de División: ponderación 30 %.
- Objetivos de Departamento ponderación 50 %.

El porcentaje de consecución de cada capa de objetivos se multiplicará por el porcentaje de ponderación o peso asignado a dicha capa. Se sumarán los resultados obtenidos de dicha operación en cada capa, resultando así el «coeficiente de valoración».

No obstante lo anterior y en cuanto a los Objetivos de Departamento se hallará la media ponderada, en función de la plantilla, del porcentaje de consecución de cada uno de los departamentos de cada Dirección en cada centro de trabajo, siendo el resultado de dicha operación el porcentaje a aplicar sobre el peso asignado a esta capa de objetivos por centro y Dirección, de manera independiente. A efectos de la media ponderada se tendrá en cuenta la plantilla efectiva en cada centro a 31 de diciembre del año de devengo.

El porcentaje de Retribución Básica Conjunta (RBC) [entiéndase RBC= (RBG + CRF) en Refinerías Gibraltar-San Roque y Tenerife y RBC= (SB + Complemento«Ad Personam») en Refinería La Rábida] anual de cada persona asignada a este concepto variable es del 7% para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Una vez determinado el coeficiente de valoración conforme el criterio expuesto, para hallar el porcentaje final a aplicar sobre el 7% de la RBC, deberá descontarse el porcentaje de absentismo de la persona empleada con una ausencia al trabajo superior al 4% por todos los motivos, excepto licencias retribuidas, riesgo para el embarazo o para la lactancia, suspensión de la relación laboral por nacimiento y cuidado del menor y permiso por cuidado del lactante, en el año anterior, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto.

En consecuencia, el porcentaje final a aplicar a la RBC será el resultado de la siguiente fórmula:

$$\% \text{ Final} = \% \text{ RBC Año Correspondiente} \times \text{Coeficiente de Valoración} \times (1 - \% \text{ Absentismo})$$

Para el abono de este concepto se tendrán en cuenta los resultados del año anterior produciéndose la liquidación, si procediera, en el mes de abril.

Este concepto se percibirá siempre que se esté de alta en la empresa a la fecha de su devengo, el 31 de diciembre de cada año, y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior.

Como excepción a la regla general de devengo a 31 de diciembre de cada año, en el caso de que una persona empleada 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 el que cause baja, aplicando para ello el mismo porcentaje de evaluación que el del año inmediatamente anterior. Para aquel personal empleado que cause baja antes del mes de abril la liquidación de este concepto se realizará en el indicado mes.»

- II. Lo acordado en este acta tendrá efectos de 1 de enero de 2021.

III. La Comisión negociadora autoriza a don José F. del Pino Matute en su condición de secretario para realizar cuantos trámites y gestiones para el registro, depósito y publicación de la presente acta.

Estos Acuerdos se han adoptado por unanimidad de la Representación de la Empresa y por mayoría de la Representación de los Trabajadores (92,31 %), no siendo firmado por el Sindicato Unitario (SU).