

que la disfruta a título personal, sin vinculación alguna y por tanto, sin que tal situación de derecho alguno a quien coupe posterior o simultáneamente el mismo cargo u otro similar.

Sin perjuicio de que el personal realice normalmente un trabajo habitual, vendrá obligado a prestar sus servicios dónde, cuándo y cómo le sea ordenado por sus mandos en caso de necesidad y siempre de acuerdo con las disposiciones legales sobre trabajos de superior e inferior categoría.

9. Jornada laboral.-Artículo 9º.- La jornada ordinaria de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 1.824 horas de trabajo efectivo. La jornada de trabajo será partida, siendo el horario que regirá durante 1.984 el que se acuerde por ambas partes en base al calendario laboral.

10. Vacaciones.-Artículo 10º.- Las vacaciones para todos los trabajadores serán de 30 días naturales que se disfrutarán durante el mes de Agosto, estableciéndose por la empresa los turnos de guardia correspondientes que aseguren la producción del citado período. El personal que ha de efectuar los turnos de guardia disfrutará sus vacaciones de acuerdo mutuo con la empresa.

11. Licencias.-Artículo 11º.- La empresa concede a sus trabajadores licencias retribuidas en los casos y por el número de días siguientes, previo aviso y justificación:

- Quince días en caso de matrimonio,
- Dos días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; si fuese necesario trasladarse a otra provincia el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual,
- Un día por matrimonio de hijos o hermanos.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Todo lo relacionado con esta materia y no regulado expresamente por este Convenio, lo será por las disposiciones legales vigentes.

12. Seguro.-Artículo 12º.9 Se pacta para 1.984 la contratación de una póliza de seguro colectivo de accidentes de trabajo para todo el personal de la empresa. El importe de la mencionada póliza es de UN MILLON de PESETAS (1.000.000,--) por empleado.

En ningún caso la empresa responderá subsidiariamente de las obligaciones correspondientes a la compañía de seguros.

13. Salarios.-Artículo 13º.- Los salarios que regirán durante 1.984 serán los que a continuación se detallan en hoja aneja, dichos salarios no estarán sometidos a revisión alguna durante la vigencia del Convenio.

14. Pagas extraordinarias.-Artículo 14º.- a) Paga Extraordinaria de Julio: Por una cuantía de 30 días, se abonará dentro de dicho mes de Julio, y se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año actual.

- Paga extraordinaria de Diciembre: Por una cuantía de 30 días se abonará en la segunda quincena de Diciembre, y se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año actual.
- Se establece una Paga extraordinaria en Marzo para los trabajadores de Valladolid con niveles del 20 al 25, ambos inclusive, y por una cuantía de TREINTA DIAS.
- Todos los trabajadores de Ponferrada tendrán dos pagas extraordinarias adicionales en los meses de Abril y Octubre, pagaderas en dichos meses.

15. Antigüedad.-Artículo 15º.- El complemento personal de antigüedad se abonará a razón de un 5% por quinquenio sobre los salarios totales de este Convenio, establecidos en la tabla salarial.

16. Artículo 16º.- En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y demás disposiciones de carácter general.

En prueba de conformidad lo firman en Valladolid a Uno de Junio de mil novecientos ochenta y cuatro.-

Manuel Sorzano Herrero.- Comité de Empresas José Mancha Pérez, -- José-Luis Pérez Salgado, Iruneo Rivas Ortega, Jesús Millán García y Carlos-Fernando del Olmo Villar.-

TABLA SALARIAL VALLADOLID

Categoría	Salario total mes	Salario total año	Nivel
Oficial 1º taller	69.343	970.800	1
Oficial 2º taller	65.143	912.000	2
Oficial 2º (b) taller	60.543	847.600	3
Oficial 3º taller	56.943	797.200	5
Peón	56.243	787.400	7
Conductor 1º	69.343	970.800	1
Conductor de 2º	65.143	912.000	2
Almacenero 1º	60.543	847.600	4
Almacenero 2º	56.243	787.400	6
Auxiliar Advo. "B"	60.543	847.600	4
Recepcionista	83.940	1.259.100	21
Maestro de taller	59.740	1.436.100	20
Viajante	59.040	895.600	25
Oficial 1º Advo.	83.940	1.259.100	21

TABLA SALARIAL PONFERRADA

Oficial 1º taller	60.673	970.800	1
Oficial 3º Advo.	58.973	943.600	23

20091

RESOLUCION de 26 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Europapel, S. A.».

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 16 de marzo de 1984 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.706, promovido por «Europapel, Sociedad Anónima», sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Martínez Díez, en nombre y representación de «Europapel, S. A.», contra la resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de septiembre de 1982 y la del excelentísimo señor Ministro de Trabajo de 18 de enero de 1983 a que estas actuaciones se contraen, y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 26 de junio de 1984.-El Director general, Enrique Heras Poza.

20092

RESOLUCION de 30 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Cta. Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPSA), para el personal de tierra.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal de tierra de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 12 de junio de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 25 de mayo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 30 de julio de 1984.-El Director general Francisco José García Zapata.

bajo, disfrutando, además de día de descanso semanal obligatorio, de la libranza de uno o dos días cada dos semanas, lo que se fijará por la Compañía, previo informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de conformidad con la legislación vigente, salvo que lo impidan las necesidades del servicio. Del mismo modo, en aquellas Dependencias en que exista personal sujeto a horario continuado en régimen de turnos, sin perjuicio del disfrute del día de descanso semanal obligatorio, se acomodará la duración de los horarios, así como, en su caso, el sistema rotativo de los citados descansos semanales, obligatorios, en los términos que procedan, para que el promedio de la jornada cada dos semanas, con uno o dos días de libranza en el mismo plazo, se ajuste a lo establecido en este artículo con la periodicidad mínima posible.

En los Aeropuertos, cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, a juicio de la Compañía, el personal que presta servicios en los mismos se le efectuará el cómputo de horas trabajadas por períodos de dos semanas, en aplicación de la jornada fijada en el primer párrafo de este epígrafe, pero pudiéndose llegar diariamente al límite que la Ley permita, con los oportunos descansos alternativos y de tal modo que no sobrepasen nunca las que, conforme a los días laborables de cada dos semanas, sean resultado matemático de la jornada ya establecida.

ARTICULO 37. COMPUTO DE JORNADA. REGIMENES ESPECIALES.

El personal adscrito a Aeropuertos, conforme a lo prevenido en el Anexo núm. 6, y los conductores de comisiones o sistema mencionados en el Anexo núm. 7, efectuarán el cómputo de su respectiva jornada de trabajo y ajustarán el régimen de horarios a lo expresamente dispuesto en dichos Anexos.

ARTICULO 38. JORNADA INCOMPLETA.

- I. El personal que presta sus servicios por horas, no realizando la jornada completa que corresponda a su categoría, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36, percibirá una retribución por salario base y complementos salariales de cualquier naturaleza, proporcional a la jornada que efectivamente realice.
- II. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

ARTICULO 39. FIJACION DE HORARIOS.

La fijación de los horarios de trabajo será facultad privativa de la Compañía, oído el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y se acomodará a lo prescrito por las normas legales en vigor, debiendo someterse al visto o aprobación, en su caso, de la autoridad laboral competente.

ARTICULO 40. EXCEPCION DEL DESCANSO DOMINICAL.

De conformidad con lo dispuesto en la legislación de Descanso Dominical, en aquellos centros de trabajo de la Compañía, cuya actividad esté exceptuada del descanso en domingos y festivos, se organizará, cuando se precisen, los turnos necesarios para que cada trabajador disfrute del correspondiente descanso semanal, de manera que, cuando las necesidades del servicio lo permitan, el descanso sea uno de cada dos domingos y, en caso contrario, uno de cada cuatro, lo que será determinado por la Compañía, oído el Comité de Empresa o Delegados de Personal. Respecto del personal adscrito a Instalaciones Aeroportuarias se estará a lo dispuesto en el Anexo nº 6 del presente Convenio.

No obstante lo que dispone la mencionada legislación, el personal cuando trabaje en domingo, festivo o día de descanso, percibirá las compensaciones económicas que procedan previstas en el artículo 106.

ARTICULO 41. VARIACIONES DE HORARIO EN PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

En ningún caso dará lugar al devengo de horas extraordinarias ni horas plus las variaciones en el horario o en la duración de la jornada que puedan seguirse del cumplimiento de los deberes que implican los puestos de mando y especial responsabilidad, con excepción de los de Jefe de Garafe, Conserje, Encargado General, Capataz, Jefe de Abastecimiento de tercera y Encargada de Estación de Servicio.

ARTICULO 42. COMPUTO DE TIEMPO EN COMISION DE SERVICIO.

1. Cuando se produzcan desplazamientos para efectuar comisiones de servicio según lo regulado en el art. 53 del presente Convenio, se considerará de forma distintas:

a) El tiempo empleado en viajar de la población de residencia a la población de destino (u entre poblaciones de destino) y regreso.

b) El tiempo que se permanezca en estas últimas poblaciones, para realizar las acciones o tareas ordenadas.

2. La jornada de trabajo a realizar durante el tiempo permanecido en la población (o poblaciones, en caso de comisión de servicio itinerante), en la que ha de cumplirse la comisión de servicio, deberá ajustarse, en todo caso, a lo regulado en los arts. 36 y 43 relativos a cómputo de jornada y horas extraordinarias, respectivamente.

El horario de trabajo se acomodará, en cada caso, a la índole o cometido específico de la orden motivadora de la comisión de servicio, sin que quepa el devengo del Complemento por horas Plus regulado en el artículo 106. No obstante, si la comisión de servicio implica la realización de tareas en régimen de turnos, estén o no establecidos en el Centro de destino, y ha de tener una duración superior a 2 semanas, de conformidad con lo estipulado en el artículo 39 del Convenio, el trabajador desplazado será adscrito a uno de dichos turnos y se le asignará un calendario de descansos y días libres para su cumplimiento durante cada período de 4 semanas que permanezca desplazado, siendo válido para períodos sucesivos si no se modifica y comunica con una semana de antelación al fin de cada período; en este caso, las variaciones no previstas que alteren el horario, turno o calendario asignados, darán lugar al devengo y abono del mencionado Complemento de Horas Plus, en la forma y cuantía estipuladas en el artículo 106 del presente Convenio.

3. El viaje entre poblaciones de residencia y de destino, tanto al principio como al fin de la comisión de servicio, o bien entre sucesivas poblaciones en caso de comisión de servicio itinerante, se efectuará normalmente, sin perjuicio de la realización de la jornada ordinaria de trabajo.

El trabajador permanecerá en su puesto de trabajo hasta dos horas antes del inicio del viaje, si así lo requiere el medio de transporte a utilizar, y se incorporará a su puesto de trabajo, al finalizar la comisión de servicio, dentro de las dos horas siguientes, si su horario habitual de trabajo no ha concluido, haciéndolo al día siguiente en el caso de haber transcurrido por completo.

Una vez llevado a cabo el trabajo o actividad determinante de la comisión de servicio, el trabajador desplazado retornará a la localidad de su centro de trabajo, utilizando ese mismo día, siempre que sea posible, el medio de transporte que elija entre los permitidos en el artículo 116, c) del presente Convenio.

El tiempo empleado en el viaje realizado en las condiciones que quedan señaladas, tendrá siempre la consideración de "tiempo de viaje sin servicio", durante el que no se presta trabajo efectivo alguno aunque se halle a disposición de la Empresa. Consecuentemente, el citado tiempo invertido en desplazamiento entre poblaciones, no dará lugar a devengo de horas extraordinarias, en ningún caso, deveng-

CAPÍTULO PRIMEROORDENACION FUNCIONAL Y PERSONAL**ARTICULO 11. ORDENACION FUNCIONAL.**

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades laborales de CAMPSA por puestos de trabajo o grupos de — puestos de trabajo de características similares, organizados según criterios objetivos de eficacia, mando y productividad.

De conformidad con este principio de ordenación funcional, el conjunto de los puestos de trabajo de CAMPSA queda desglosado en los dos grupos genéricos siguientes:

Primero.— Puestos de mando y especial responsabilidad.

Son aquellos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel — de aptitud profesional y relación de confianza de la Compañía para con — las personas que los desempeñan, el ejercicio habitual y normal de una — función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actividad de otros puestos de trabajo y la actuación de sus titulares, debiendo regular los trabajos que de ellos dependan, cuando las necesidades del servicio lo requieran. La creación y configuración de estos puestos constará y de derecho y facultad de la Dirección de la Compañía, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10.

Segundo.— Puestos de actividad normal.

Son, por exclusión, todos los demás puestos de trabajo que existan en la actualidad o puedan crearse en el futuro y que, por sus propias características, no sean definidos o calificados como de mando y especial responsabilidad a los que se refiere el apartado anterior.

ARTICULO 12. INDEPENDENCIA DE ORDENACIONES.

La diferenciación del artículo precedente, establecida por circunstancias objetivas y funcionales, es independiente de la ordenación personal por — categorías profesionales que se regula en este mismo capítulo.

ARTICULO 13. PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

La relación y descripción de los actuales puestos de mando y especial responsabilidad, cuyas funciones se enumeran a título meramente indicativo en la recogida en el Anexo núm. 3 del presente Convenio.

ARTICULO 14. NOMBRAMIENTO Y CESE EN PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

- I.— El nombramiento y cese de las personas que ocupen puestos de mando y especial responsabilidad será facultad discrecional de la Dirección.
- II.— El complemento por desempeño de puesto de mando y especial responsabilidad no tendrá carácter consolidable, dejando de percibirse cuando el interesado cese, por cualquier causa, en el desempeño del mismo.
- III.— Durante el tiempo en que se ejerza el puesto de mando y especial responsabilidad, se mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales propios de la categoría profesional del interesado.
- IV.— Al cesar en el desempeño del puesto de mando y especial responsabilidad, el interesado tendrá derecho a optar entre ser destinado en la misma localidad donde prestaba sus servicios como tal o en aquella en que desempeñaba sus funciones al acceder al cargo, incluso — en el caso de que no exista vacante en una u otra localidad.

ARTICULO 15. PUESTOS DE ACTIVIDAD NORMAL.

En cuanto a los puestos de actividad normal, será facultad privativa de — la Dirección de la Compañía el determinar los que integran funcionalmente

cada centro de trabajo o unidad organizativa y el destino a ocuparlos, según las normas de este Convenio, de acuerdo con las aptitudes, categoría o cualificación profesional y con la labor propia de cada puesto.

ARTICULO 16. ORDENACION PERSONAL.

Se entiende por ordenación personal la estructuración por razones profesionales y laborales de la totalidad de los Técnicos, Administrativos y Auxiliares al servicio de la Compañía, según la escala de grupos, subgrupos, categorías profesionales y grados que se indican a continuación.

GRUPO I.— PERSONAL TÉCNICO**Subgrupo Primero.**— Titulados Superiores.

Este Subgrupo comprende una sola categoría con los tres grados siguientes:

- Titulado Superior de 1º
- Titulado Superior de 2º
- Titulado Superior de 3º

Subgrupo Segundo.— Técnicos Superiores.

Este Subgrupo comprende una sola categoría con los tres grados siguientes:

- Técnico Superior de 1º
- Técnico Superior de 2º
- Técnico Superior de 3º

Subgrupo Tercero.— Titulados Medios.

Este Subgrupo comprende una sola categoría con los tres grados siguientes:

- Titulado Medio de 1º
- Titulado Medio de 2º
- Titulado Medio de 3º

Subgrupo Cuarto.— Técnicos Medios.

Este Subgrupo comprende una sola categoría con los tres grados siguientes:

- Técnico Medio de 1º
- Técnico Medio de 2º
- Técnico Medio de 3º

Subgrupo Quinto.— Técnicos Delineantes.

Este Subgrupo comprende una sola categoría con los dos grados siguientes:

- Técnico Delineante de 1º
- Técnico Delineante de 2º

Subgrupo Sexto.— Técnicos Auxiliares.

Este Subgrupo comprende una sola categoría con los tres grados siguientes:

- Técnico Auxiliar de 1º
- Técnico Auxiliar de 2º
- Técnico Auxiliar de 3º

Subgrupo Séptimo.— Técnicos de Misiones Especiales.

Este Subgrupo comprende una categoría con un solo grado denominado:

- Técnico de Misiones Especiales

GRUPO II.— PERSONAL ADMINISTRATIVO**Subgrupo Primero.**— Administrativos.

Este Subgrupo comprende una sola categoría con los tres grados siguientes:

- Administrativo de 1º
- Administrativo de 2º
- Administrativo de 3º

Subgrupo Segundo.— Auxiliares Administrativos.

Este Subgrupo comprende una sola categoría con los tres grados siguientes:

- Auxiliar Administrativo de 1º
- Auxiliar Administrativo de 2º
- Auxiliar Administrativo de 3º

co de los requisitos para la incorporación al correspondiente subgrupo o categoría.

4. En los casos de admisión, la Compañía procederá a anunciar en sus centros de trabajo y a través de los medios que considere precisos, el concurso-oposición o pruebas de aptitud que hayan de celebrarse, observando para ello, las normas de procedimiento establecidas en el Anexo nº 5.

ARTICULO 21. PERIODO DE PRUEBA

Las admisiones del personal tendrán el carácter de provisional durante un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder del que se señala a continuación:

- Para el personal de los Subgrupos I, III y V del Grupo I Seis meses
- Para el personal no cualificado Quince días laborales
- Para el resto del personal Tres meses

En dicho periodo el personal percibirá la retribución correspondiente a su categoría de ingreso. Durante el periodo de prueba, tanto el interesado como la Compañía podrán, respectivamente, resolver el contrato sin alegación de causa y sin tener derecho a indemnización. En cualquier caso, el periodo de prueba, ajustado al presente artículo y al artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores deberá formalizarse por escrito.

ARTICULO 22. EDADES MINIMAS DE ADMISION.

Las edades mínimas de admisión serán las siguientes:

Personal Técnico	18 años
Personal Administrativo	18 años
Personal Obrero	18 años
Vigilantes Jurados	21 años

ARTICULO 23. INCOMPATIBILIDADES.

La condición de empleado o trabajador de la Compañía es incompatible con cualquier empleo en el Estado, Comunidad Autónoma, Provincia o Municipio, o en empresas que tengan relación directa con el Monopolio de Petróleos, tanto si los empleos son retribuidos como si son gratuitos, y con cualquier actividad que requiera el abandono de los servicios durante la jornada de trabajo.

ARTICULO 24. PROMOCION A TITULADOS SUPERIORES Y MEDIOS.

El personal de plantilla de la Compañía que esté en posesión de título académico superior o de grado medio y esté encuadrado en categoría profesional inferior a la titulación de la que dispone, podrá participar en los concursos-oposición, generales o restringidos, que sean convocados por la Empresa para cubrir las plazas de Titulado Superior o Medio; a tal efecto, la Compañía establecerá la acción formativa específica que permita al interesado actualizar sus conocimientos en orden a participar en los mencionados concursos-oposiciones.

ARTICULO 25. PROMOCION A TECNICOS SUPERIORES.

La totalidad de las plazas de este subgrupo será cubierta por el personal de la Compañía, mediante la promoción de quienes ostente las categorías de Titulados Medios, Técnicos Medios y Administrativos con cinco años de antigüedad en el respectivo subgrupo en la fecha de la convocatoria y superen las pruebas efectuadas. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la Compañía podrá cubrir hasta un 15 por 100 del total de las plazas vacantes, por el sistema de admisión, siempre y cuando se trate de atender necesidades impuestas por la específica cualificación del personal requerido y no existieren en la Compañía trabajadores apropiados a tal fin. Si la cobertura de estas necesidades empresariales exigiere la admisión de un número de personas que sobrepase el referido 15 por 100 de las vacantes, quienes excedan de tal tope máximo quedarán encuadrados en el subgrupo con número bis.

ARTICULO 26. PROMOCION A TECNICOS MEDIOS.

La totalidad de las plazas de este subgrupo será cubierta por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes ostenten cualquiera de las ca-

tegorías de Técnicos Delimitados, Técnicos Auxiliares, Técnicos de Misiones Especiales o cualesquiera de las que integran los Grupos II y III, con tres años de antigüedad en el respectivo subgrupo en la fecha de la convocatoria y superen las pruebas adecuadas.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la Compañía podrá cubrir hasta un 15 por 100 de las plazas vacantes, por el sistema de admisión, siempre y cuando que se trate de atender necesidades impuestas por la específica cualificación del personal requerido y no existieren en la Compañía trabajadores apropiados a tal fin. Si la cobertura de estas necesidades exigiere la admisión de un número de personas que sobrepase el referido 15 por 100 de las vacantes, quienes excedan de tal tope máximo quedarán encuadrados en el subgrupo con número bis.

ARTICULO 27. PROMOCION A TECNICOS DELIMITADOS.

El 15 por 100 de las plazas del subgrupo de Técnicos Delimitados será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes figuren en el subgrupo de Técnicos Auxiliares, Técnicos de Misiones Especiales o en los grupos II y III y superen las pruebas adecuadas.

A tales efectos, de las vacantes que se produzcan en el grado de Técnicos Delimitados de segunda podrá atribuirse hasta un porcentaje máximo del 40 por 100 para la promoción por este sistema, hasta que por este medio quede cubierto y en lo sucesivo mantenido el 15 por 100 de la totalidad de las plazas del subgrupo de Técnicos Delimitados a que se refiere el párrafo precedente, cuya cuantía no podrá ser inferior a la que resulta de aplicar el mencionado porcentaje del 15 por 100 a la totalidad de las plazas del subgrupo.

ARTICULO 28. PROMOCION A TECNICOS AUXILIARES Y A TECNICOS DE MISIONES ESPECIALES.

Las vacantes que se produzcan en el grado de Técnicos Auxiliares de Tercera y en el subgrupo de Técnicos de Misiones Especiales serán cubiertas por personal de la Compañía mediante la promoción del personal de los grupos II y III, siempre que superen las pruebas adecuadas.

Las vacantes que no fuesen cubiertas de este modo, por no haber superado las pruebas correspondientes al personal de la Compañía, lo serán mediante la admisión de personal ajeno a la misma en la forma prevista en el artículo 20.

ARTICULO 29. PROMOCION A ADMINISTRATIVOS.

El 40 por 100 de las plazas del subgrupo de Administrativos será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes figuren en el subgrupo de Auxiliares Administrativos y de Subalternos-Administrativos y personal del grupo III, con una antigüedad mínima de tres años en el mismo en la fecha de la convocatoria y superen las pruebas adecuadas.

A tales efectos, de las vacantes que se produzcan en el grado de Administrativos de Tercera, podrá atribuirse hasta un porcentaje máximo del 30 por 100 para la promoción por este sistema, hasta que por este medio, que se cubierto y en lo sucesivo mantenido el 40 por 100 de la totalidad de las plazas del subgrupo de Administrativos a que se refiere el párrafo precedente, cuya cuantía no podrá ser inferior a la que resulta de aplicar el mencionado porcentaje del 40 por 100 a la totalidad de las plazas del subgrupo.

ARTICULO 30. PROMOCION A AUXILIARES ADMINISTRATIVOS.

El 15 por 100 de las plazas del subgrupo de Auxiliares Administrativos será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción del subgrupo tercero del grupo II y del grupo III que superen las pruebas adecuadas.

A tales efectos, de las vacantes que se produzcan en el grado de Administrativos de Tercera, podrá atribuirse hasta un porcentaje máximo del 40 por 100 para la promoción por este sistema, hasta que por este medio,

co de los precisos para la incorporación al correspondiente subgrupo o categoría.

4. En los casos de admisión, la Compañía procederá a anular en sus centros de trabajo y a través de los medios que considere precisos, el concurso-oposición o pruebas de aptitud que hayan de celebrarse, observando para ello, las normas de procedimiento establecidas en el Anexo nº 8.

ARTICULO 21. PERIODO DE PRUEBA-

Las admisiones del personal tendrán el carácter de provisional durante un período de prueba que en ningún caso podrá exceder del que se señala a continuación:

- Para el personal de los Subgrupos I, III y V del Grupo I Seis meses
- Para el personal no cualificado Quince días laborales
- Para el resto del personal Tres meses

En dicho período el personal percibirá la retribución correspondiente a su categoría de ingreso. Durante el período de prueba, tanto el interesado como la Compañía podrán, respectivamente, resolver el contrato sin alegación de causa y sin tener derecho a indemnización. En cualquier caso, el período de prueba, ajustado al presente artículo y al artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores deberá formalizarse por escrito.

ARTICULO 22. EDADES MINIMAS DE ADMISION.

Las edades mínimas de admisión serán las siguientes:

Personal Técnico	18 años
Personal Administrativo	18 años
Personal Obrero	18 años
Vigilantes Jurados	21 años

ARTICULO 23. INCOMPATIBILIDADES.

La condición de empleado o trabajador de la Compañía es incompatible con cualquier empleo en el Estado, Comunidad Autónoma, Provincia o Municipio, o en empresas que tengan relación directa con el Monopolio de Petróleos, tanto si los empleos son retribuidos como si son gratuitos, y con cualquier actividad que requiera el abandono de los servicios durante la jornada de trabajo.

ARTICULO 24. PROMOCION A TITULADOS SUPERIORES Y MEDIOS.

El personal de plantilla de la Compañía que esté en posesión de título académico superior o de grado medio y esté encuadrado en categoría profesional inferior a la titulación de la que disponen, podrá participar en las concursos-oposición, generales o restringidos, que sean convocados por la Empresa para cubrir las plazas de Titulado Superior o Medio; a tal efecto, la Compañía establecerá la acción formativa específica que permita al interesado actualizar sus conocimientos en orden a participar en los mencionados concursos-oposiciones.

ARTICULO 25. PROMOCION A TECNICOS SUPERIORES.

La totalidad de las plazas de este subgrupo será cubierto por el personal de la Compañía, mediante la promoción de quienes ostente las categorías de Titulados Medios, Técnicos Medios y Administrativos con cinco años de antigüedad en el respectivo subgrupo en la fecha de la convocatoria y superen las pruebas efectuadas. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la Compañía podrá cubrir hasta un 15 por 100 del total de las plazas vacantes, por el sistema de admisión, siempre y cuando se trate de atender necesidades impuestas por la específica cualificación del personal requerido y no existieren en la Compañía trabajadores apropiados a tal fin. Si la cobertura de estas necesidades empresariales exigiere la admisión de un número de personas que sobrepase el referido 15 por 100 de las vacantes, quienes excedan de tal tope máximo quedarán encuadrados en el subgrupo con número bis.

ARTICULO 26. PROMOCION A TECNICOS MEDIOS.

La totalidad de las plazas de este subgrupo será cubierta por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes ostenten cualquiera de las ca-

tegorías de Técnicos Delincentes, Técnicos Auxiliares, Técnicos de Misiones Especiales o cualquiera de las que integran los Grupos II y III, con tres años de antigüedad en el respectivo subgrupo en la fecha de la convocatoria y superen las pruebas adecuadas.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la Compañía podrá cubrir hasta un 15 por 100 de las plazas vacantes, por el sistema de admisión, siempre y cuando que se trate de atender necesidades impuestas por la específica cualificación del personal requerido y no existieren en la Compañía trabajadores apropiados a tal fin. Si la cobertura de estas necesidades exigiere la admisión de un número de personas que sobrepase el referido 15 por 100 de las vacantes, quienes excedan de tal tope máximo quedarán encuadrados en el subgrupo con número bis.

ARTICULO 27. PROMOCION A TECNICOS DELINCENTES.

El 15 por 100 de las plazas del subgrupo de Técnicos Delincentes será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes figuren en el subgrupo de Técnicos Auxiliares, Técnicos de Misiones Especiales e en los grupos II y III y superen las pruebas adecuadas.

A tales efectos, de las vacantes que se produzcan en el grado de Técnicos Delincentes de segunda podrá atribuirse hasta un porcentaje máximo del 40 por 100 para la promoción por este sistema, hasta que por este medio quede cubierto y en lo sucesivo mantenido el 15 por 100 de la totalidad de las plazas del subgrupo de Técnicos Delincentes a que se refiere el párrafo precedente, cuya cuantía no podrá ser inferior a la que resulta de aplicar el mencionado porcentaje del 15 por 100 a la totalidad de las plazas del subgrupo.

ARTICULO 28. PROMOCION A TECNICOS AUXILIARES Y A TECNICOS DE MISIONES ESPECIALES.

Las vacantes que se produzcan en el grado de Técnicos Auxiliares de tercera y en el subgrupo de Técnicos de Misiones Especiales serán cubiertas por personal de la Compañía mediante la promoción del personal de los grupos II y III, siempre que superen las pruebas adecuadas.

Las vacantes que no fuesen cubiertas de este modo, por no haber superado las pruebas correspondientes al personal de la Compañía, lo serán mediante la admisión de personal ajeno a la misma en la forma prevista en el artículo 20.

ARTICULO 29. PROMOCION A ADMINISTRATIVOS.

El 40 por 100 de las plazas del subgrupo de Administrativos será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes figuren en el subgrupo de Auxiliares Administrativos y de Subalternos-Administrativos y personal del grupo III, con una antigüedad mínima de tres años en el mismo en la fecha de la convocatoria y superen las pruebas adecuadas.

A tales efectos, de las vacantes que se produzcan en el grado de Administrativos de tercera, podrá atribuirse hasta un porcentaje máximo del 60 por 100 para la promoción por este sistema, hasta que por este medio, quede cubierto y en lo sucesivo mantenido el 40 por 100 de la totalidad de las plazas del subgrupo de Administrativos a que se refiere el párrafo precedente, cuya cuantía no podrá ser inferior a la que resulta de aplicar el mencionado porcentaje del 40 por 100 a la totalidad de las plazas del subgrupo.

ARTICULO 30. PROMOCION A AUXILIARES ADMINISTRATIVOS.

El 15 por 100 de las plazas del subgrupo de Auxiliares Administrativos será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción del subgrupo tercero del grupo II y del grupo III que superen las pruebas adecuadas.

A tales efectos, de las vacantes que se produzcan en el grado de Auxiliares Administrativos de Tercera, podrá atribuirse hasta un porcentaje máximo del 40 por 100 para la promoción por este sistema, hasta que por este medio,

CAPÍTULO TERCEROORDENACION FUNCIONAL Y PERSONAL**ARTICULO 11. ORDENACION FUNCIONAL.**

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades laborales de CAMPSA por puestos de trabajo o grupos de — puestos de trabajo de características similares, organizados según criterios objetivos de eficacia, mando y productividad.

De conformidad con este principio de ordenación funcional, el conjunto de los puestos de trabajo de CAMPSA queda desglosado en los dos grupos genéricos siguientes:

Primero.— Puestos de mando y especial responsabilidad.

Son aquellos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel — de aptitud profesional y relación de confianza de la Compañía para con — las personas que los desempeñen, el ejercicio habitual y normal de una — función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actividad de otros puestos de trabajo y la actuación de sus titulares, debiendo regular los trabajos que de ellos dependan, cuando las necesidades del servicio lo requieran. La creación y configuración de estos puestos constituye derecho y facultad de la Dirección de la Compañía, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10.

Segundo.— Puestos de actividad normal.

Son, por exclusión, todos los demás puestos de trabajo que existan en la actualidad o puedan crearse en el futuro y que, por sus propias características, no sean definidos o calificados como de mando y especial responsabilidad a los que se refiere el apartado anterior.

ARTICULO 12. INDEPENDENCIA DE ORDENACIONES.

La diferenciación del artículo precedente, establecida por circunstancias objetivas y funcionales, es independiente de la ordenación personal por — categorías profesionales que se regula en este mismo capítulo.

ARTICULO 13. PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

La relación y descripción de los actuales puestos de mando y especial responsabilidad, cuyas funciones se enumeran a título meramente indicativo es la recogida en el Anexo núm. 3 del presente Convenio.

ARTICULO 14. NOMBRAMIENTO Y CESE EN PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

- I.— El nombramiento y cese de las personas que ocupen puestos de mando y especial responsabilidad será facultad discrecional de la Dirección.
- II.— El complemento por desempeño de puesto de mando y especial responsabilidad no tendrá carácter consolidable, dejando de percibirse cuando el interesado cese, por cualquier causa, en el desempeño del mismo.
- III.— Durante el tiempo en que se ejerza el puesto de mando y especial responsabilidad, se mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales propios de la categoría profesional del interesado.
- IV.— Al cesar en el desempeño del puesto de mando y especial responsabilidad, el interesado tendrá derecho a optar entre ser destinado en la misma localidad donde prestaba sus servicios como tal o en aquella en que desempeñaba sus funciones al acceder al cargo, incluso — en el caso de que no exista vacante en una u otra localidad.

ARTICULO 15. PUESTOS DE ACTIVIDAD NORMAL.

En cuanto a los puestos de actividad normal, será facultad privativa de — la Dirección de la Compañía el determinar los que integren funcionalmente

cada centro de trabajo o unidad organizativa y el designar a quienes — ban ocuparlos, según las normas de este Convenio, de acuerdo con sus aptitudes, categorías o cualificación profesional y con la labor propia de cada puesto.

ARTICULO 16. ORDENACION PERSONAL.

Se entiende por ordenación personal la estructuración por rangos profesionales y laborales de la totalidad de los Técnicos, Administrativos y Auxiliares al servicio de la Compañía, según la escala de puestos, subgrupos, categorías profesionales y grados que se indican a continuación.

GRUPO I — PERSONAL TECNICO**Subgrupo Primero.**— Titulados Superiores.

Este Subgrupo comprende una sola categoría con los tres grados siguientes:

- Titulado Superior de 1º
- Titulado Superior de 2º
- Titulado Superior de 3º

Subgrupo Segundo.— Técnicos Superiores.

Este Subgrupo comprende una sola categoría con los tres grados siguientes:

- Técnico Superior de 1º
- Técnico Superior de 2º
- Técnico Superior de 3º

Subgrupo Tercero.— Titulados Medios.

Este Subgrupo comprende una sola categoría con los tres grados siguientes:

- Titulado Medio de 1º
- Titulado Medio de 2º
- Titulado Medio de 3º

Subgrupo Cuarto.— Técnicos Medios.

Este Subgrupo comprende una sola categoría con los tres grados siguientes:

- Técnico Medio de 1º
- Técnico Medio de 2º
- Técnico Medio de 3º

Subgrupo Quinto.— Técnicos Delineantes.

Este Subgrupo comprende una sola categoría con los dos grados siguientes:

- Técnico Delineante de 1º
- Técnico Delineante de 2º

Subgrupo Sexto.— Técnicos Auxiliares.

Este Subgrupo comprende una sola categoría con los tres grados siguientes:

- Técnico Auxiliar de 1º
- Técnico Auxiliar de 2º
- Técnico Auxiliar de 3º

Subgrupo Séptimo.— Técnicos de Misiones Especiales.

Este Subgrupo comprende una categoría con un solo grado denominado:

- Técnico de Misiones Especiales

GRUPO II — PERSONAL ADMINISTRATIVO**Subgrupo Primero.**— Administrativos.

Este Subgrupo comprende una sola categoría con los tres grados siguientes:

- Administrativo de 1º
- Administrativo de 2º
- Administrativo de 3º

Subgrupo Segundo.— Auxiliares Administrativos.

Este Subgrupo comprende una sola categoría con los tres grados siguientes:

- Auxiliar Administrativo de 1º
- Auxiliar Administrativo de 2º
- Auxiliar Administrativo de 3º

bajo, disfrutando, además del día de descanso semanal obligatorio, de la libranza de uno o dos días cada dos semanas, lo que se fijará por la Compañía, previo informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de conformidad con la legislación vigente, salvo que lo impidan las necesidades del servicio. Del mismo modo, en aquellas Dependencias en que exista personal sujeto a horario continuado en régimen de turnos, sin perjuicio del disfrute del día de descanso semanal obligatorio, se acomodará la duración de los horarios, así como, en su caso, el sistema rotativo de los citados descansos semanales, obligatorios, en los términos que procedan, para que el promedio de la jornada cada dos semanas, con uno o dos días de libranza en el mismo plazo, se ajuste a lo establecido en este artículo con la periodicidad mínima posible.

En los Aeropuertos, cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, a juicio de la Compañía, al personal que presta servicios en los mismos se le efectuará el cómputo de horas trabajadas por períodos de dos semanas, en aplicación de la jornada fijada en el primer párrafo de este epígrafe, pero pudiéndose llegar diariamente al límite que la Ley permita, con los oportunos descansos alternativos y de tal modo que no sobrepasen nunca las que, conforme a los días laborables de cada dos semanas, sean resultado matemático de la jornada ya mencionada.

ARTICULO 37. COMPUTO DE JORNADA. REGIMENES ESPECIALES.

El personal adscrito a Aeropuertos, conforme a lo prevenido en el Anexo núm. 6, y los conductores de emisiones-cisternas mencionados en el Anexo núm. 7, efectuarán el cómputo de su respectiva jornada de trabajo y ajustarán el régimen de horarios a lo expresamente dispuesto en dichos Anexos.

ARTICULO 38. JORNADA INCOMPLETA.

- I. El personal que preste sus servicios por horas, no realizando la jornada completa que corresponda a su categoría, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36, percibirá una retribución por salario base y complementos salariales de cualquier naturaleza, proporcional a la jornada que efectivamente realice.
- II. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

ARTICULO 39. FIJACION DE HORARIOS.

La fijación de los horarios de trabajo será facultad privativa de la Compañía, oído al Comité de Empresa o Delegados de Personal, y se acomodará a lo prescrito por las normas legales en vigor, debiendo someterse al visto o aprobación, en su caso, de la autoridad laboral competente.

ARTICULO 40. EXCEPCION DEL DESCANSO DOMINICAL.

De conformidad con lo dispuesto en la legislación de Descanso Dominical, en aquellos centros de trabajo de la Compañía, cuya actividad está exceptuada del descanso en domingos y festivos, se organizará, cuando se precise, los turnos necesarios para que cada trabajador disfrute del correspondiente descanso semanal, de manera que, cuando las necesidades del servicio lo permitan, el descanso sea uno de cada dos domingos y, en caso contrario, uno de cada cuatro, lo que será determinado por la Compañía, oído el Comité de Empresa o Delegados de Personal. Respecto del personal adscrito a Instalaciones Aeroportuarias se estará a lo dispuesto en el Anexo nº 6 del presente Convenio.

No obstante lo que dispone la mencionada legislación, el personal cuando trabaje en domingo, festivo o día de descanso, percibirá las compensaciones económicas que procedan previstas en el artículo 109.

ARTICULO 41. VARIACIONES DE HORARIO EN PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

En ningún caso dará lugar al devengo de horas extraordinarias ni horas plus las variaciones en el horario o en la duración de la jornada que puedan seguirse del cumplimiento de los deberes que implican los puestos de mando y especial responsabilidad, con excepción de los de Jefe de Garaje, Conserje, Encargado General, Capataz, Jefe de Abastecimiento de Tercera y Encargado de Estación de Servicio.

ARTICULO 42. COMPUTO DE TIEMPO EN COMISION DE SERVICIO.

- I. Cuando se produzcan desplazamientos para efectuar comisiones de servicio según lo regulado en el art. 58 del presente Convenio, se considerará de forma distintas:
 - a) El tiempo empleado en viajar de la población de residencia a la población de destino (u entre poblaciones de destino) y regreso.
 - b) El tiempo que se permanezca en estas últimas poblaciones, para realizar las misiones o tareas ordenadas.
- II. La jornada de trabajo a realizar durante el tiempo permanecido en la población (o poblaciones, en caso de comisión de servicio itinerante), en la que ha de cumplirse la comisión de servicio, deberá ajustarse, en todo caso, a lo regulado en los arts. 36 y 43 relativos a cómputo de jornada y horas extraordinarias, respectivamente.

El horario de trabajo se acomodará, en cada caso, a la índole o cometido específico de la orden motivadora de la comisión de servicio, sin que quepa el devengo del Complemento por horas Plus regulado en el artículo 106. No obstante, si la comisión de servicio implica la realización de tareas en régimen de turnos, estén o no establecidos en el Centro de destino, y ha de tener una duración superior a 2 semanas, de conformidad con lo estipulado en el artículo 39 del Convenio, el trabajador desplazado será adscrito a uno de dichos turnos y se le asignará un calendario de descansos y días libres para su cumplimiento durante cada período de 4 semanas que permanezca desplazado, siendo válido para períodos sucesivos si no se modifica y coincide con una semana de antelación al fin de cada período; en este caso, las variaciones no previstas que alteren el horario, turno o calendario asignados, darán lugar al devengo y abono del mencionado Complemento de Horas Plus, en la forma y cuantía estipuladas en el artículo 106 del presente Convenio.

- III. El viaje entre poblaciones de residencia y de destino, tanto al principio como al fin de la comisión de servicio, o bien entre sucesivas poblaciones en caso de comisión de servicio itinerante, se efectuará, normalmente, sin perjuicio de la realización de la jornada ordinaria de trabajo.

El trabajador permanecerá en su puesto de trabajo hasta dos horas antes del inicio del viaje, si así lo requiere el medio de transporte a utilizar, y se incorporará a su puesto de trabajo, al finalizar la comisión de servicio, dentro de las dos horas siguientes, si su horario habitual de trabajo no ha concluido, haciéndolo al día siguiente en el caso de haber transcurrido por completo.

Una vez llevado a cabo el trabajo o actividad determinante de la comisión de servicio, el trabajador desplazado retornará a la localidad de su centro de trabajo, utilizando ese mismo día, siempre que sea posible, el medio de transporte que elija entre los permitidos en el artículo 115, e) del presente Convenio.

El tiempo empleado en el viaje realizado en las condiciones que quedan señaladas, tendrá siempre la consideración de "tiempo de viaje sin servicio", durante el que no se presta trabajo efectivo alguno aunque se halle a disposición de la Empresa. Consecuentemente, el citado tiempo invertido en desplazamiento entre poblaciones, no dará lugar a devengo de horas extraordinarias, en ningún caso, éven-

que la disfruta a título personal, sin vinculación alguna y por tanto, sin que tal situación de derecho alguno a quien ocupa posteriormente o simultáneamente el mismo cargo u otro similar.

Sin perjuicio de que el personal realice normalmente un trabajo habitual, vendrá obligado a prestar sus servicios dónde, cuándo y cómo le sea ordenado por sus mandos en caso de necesidad y siempre de acuerdo con las disposiciones legales sobre trabajos de superior e inferior categoría.

9. Jornada laboral.—Artículo 9º.— La jornada ordinaria de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 1.824 horas de trabajo efectivo. La jornada de trabajo será partida, siendo el horario que regirá durante 1.984 el que se acuerde por ambas partes en base al calendario laboral.

10. Vacaciones.—Artículo 10º.— Las vacaciones para todos los trabajadores serán de 30 días naturales que se disfrutarán durante el mes de Agosto, estableciéndose por la empresa los turnos de guardia correspondientes que aseguren la producción del citado período. El personal que ha de efectuar los turnos de guardia disfrutará sus vacaciones de acuerdo mutuo con la empresa.

11. Licencias.—Artículo 11º.— La empresa concede a sus trabajadores licencias retribuidas en los casos y por el número de días siguientes, previo aviso y justificación:

- Quince días en caso de matrimonio,
- Dos días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; si fuese necesario trasladarse a otra provincia el plazo será de cuatro días,
- Un día por traslado del domicilio habitual,
- Un día por matrimonio de hijos o hermanos,
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Todo lo relacionado con esta materia y no regulado expresamente por este Convenio, lo será por las disposiciones legales vigentes.

12. Seguro.—Artículo 12º.— Se pacta para 1.984 la contratación de una póliza de seguro colectivo de accidentes de trabajo para todo el personal de la empresa. El importe de la mencionada póliza es de UN MILLON DE PESETAS (1.000.000,—) por empleado.

En ningún caso la empresa responderá subsidiariamente de las obligaciones correspondientes a la compañía de seguros.

13. Salarios.—Artículo 13º.— Los salarios que regirán durante 1.984 serán los que a continuación se detallan en hoja anexa, dichos salarios no estarán sometidos a revisión alguna durante la vigencia del Convenio.

14. Pagas extraordinarias.—Artículo 14º.— a) Paga Extraordinaria de Julio: Por una cuantía de 30 días, se abonará dentro de dicho mes de Julio, y se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año actual.

- Paga extraordinaria de Diciembre: Por una cuantía de 30 días se abonará en la segunda quincena de Diciembre, y se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año actual.
- Se establece una Paga extraordinaria en Marzo para los trabajadores de Valladolid con niveles del 20 al 25, ambos inclusive, y por una cuantía de TREINTA DIAS.
- Todos los trabajadores de Ponferrada tendrán dos pagas extraordinarias adicionales en los meses de Abril y Octubre, pagaderas en dichos meses.

15. Antigüedad.—Artículo 15º.— El complemento personal de antigüedad se abonará a razón de un 5% por quinquenio sobre los salarios totales de este Convenio, establecidos en la tabla salarial.

16. Artículo 16º.— En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y demás disposiciones de carácter general.

En prueba de conformidad lo firmen en Valladolid a 1 de Junio de mil novecientos ochenta y cuatro.—

Manual Serrano Herrero.— Comité de Empresa: José Mancha Pérez, José-Luis Pérez Salgado, Ireneo Rivas Ortega, Jesús Millán González y Carlos-Fernando del Cmo Villar.—

TABLA SALARIAL VALLADOLID

Categoría	Salario total mes	Salario total año	Nivel
Oficial 1º taller	69.343	970.800	1
Oficial 2º taller	63.143	912.000	2
Oficial 2º (b) taller	60.543	847.600	3
Oficial 3º taller	56.943	797.200	5
Peón	56.243	787.400	7
Conductor 1º	69.343	970.800	1
Conductor de 2º	65.143	912.000	2
Almacenero 1º	60.543	847.600	4
Almacenero 2º	56.243	787.400	6
Auxiliar Advo. 1º	60.543	847.600	4
Recepcionista	83.940	1.259.100	21
Maestro de taller	95.740	1.436.100	20
Viajante	59.040	889.600	25
Oficial 1º Advo.	83.940	1.259.100	21

TABLA SALARIAL PONFERRADA

Oficial 1º taller	60.673	970.800	1
Oficial 3º Advo.	58.973	943.600	23

20091

RESOLUCION de 26 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Europapel, S. A.».

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 15 de marzo de 1984 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.709, promovido por «Europapel, Sociedad Anónima», sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Martínez Díez, en nombre y representación de «Europapel, S. A.» contra la resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de septiembre de 1982 y la del excelentísimo señor Ministro de Trabajo de 18 de enero de 1983 a que estas actuaciones se contraen, y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 26 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

20092

RESOLUCION de 30 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Cia. Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPSA), para el personal de tierra.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal de tierra de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 12 de junio de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 25 de mayo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 30 de julio de 1984.—El Director general Francisco José García Zapata.

putándose el tiempo de desempeño efectivo del cargo como de prestación de servicios.

Al cesar en el desempeño del cargo tendrán derecho a optar entre ser destinados en la misma localidad donde prestaban sus servicios directivos o en aquellas en que desempeñaron sus funciones al acceder al cargo. Transcurridos cinco años de ejercicio del puesto directivo, podrán optar por ser encuadradas en la plantilla del modo prevenido en el penúltimo párrafo del presente artículo.

Las personas nombradas para ocupar algún cargo directivo que no pertenezcan a la plantilla y cesaran como tales, adquirirán el derecho a ser incorporadas a la misma una vez transcurridos cinco años de ejercicio efectivo del puesto de Dirección correspondiente.

Dicho encuadramiento se efectuará, con número bis, en el mismo lugar del primer grado de la categoría laboral de Titulado Superior o Técnico Superior, según estén o no en posesión de título académico superior.

Al cesar en el desempeño del cargo, tendrán derecho a ser destinados en la misma localidad donde prestaban sus servicios directivos.

ARTICULO 48. SERVICIO MILITAR.

Se considerará como de servicio a la Compañía el tiempo que el trabajador se encuentre cumpliendo el Servicio Militar. En caso de movilización, el personal tendrá derecho a percibir el sueldo íntegro si trabaja media jornada en la Empresa y medio sueldo en los demás casos.

ARTICULO 49. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

El personal ingresado en la Compañía con posterioridad al 1º de mayo de 1977, sólo podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por el plazo no inferior a un año ni superior a diez, siempre que el interesado tenga una antigüedad no inferior a un año.

El ingresado con anterioridad a dicha fecha podrá solicitarla por tiempo ilimitado, igualmente no inferior a un año.

La solicitud de reintegro deberá formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación del período de excedencia, en el caso de quienes lo tengan limitado, perdiendo el derecho al reintegro quienes así no lo hagan.

El reintegro se llevará a efecto, previa superación del preceptivo reconocimiento médico y de conformidad con lo dispuesto en el artículo número 57.

Si solicitada el reintegro no existiere vacante en la localidad donde se causó la excedencia, el interesado podrá optar entre continuar en situación de excedencia hasta que surja dicha vacante, o bien, incorporarse en una de las de su misma categoría, en otra localidad.

El interesado tendrá derecho al reconocimiento de la antigüedad que posea en el momento de su excedencia, tanto en la Compañía como en la categoría profesional y grado, encuadrándose en el Escalafón de acuerdo con estas circunstancias.

Para acceder a otra excedencia voluntaria se deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

ARTICULO 50. EXCEDENCIA FORZOSA.

El personal de la Compañía pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea designado para ocupar un cargo público que así lo exija, así como cuando con la conformidad del Consejo de Administración pase a prestar sus servicios en Empresa en la que participe CANPSA.

A los designados para un puesto directivo en la Compañía, les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 47. Los excedentes forzosos al cesar en el desempeño del puesto causante de la excedencia, volverán a ocupar en el Escalafón el lugar que pueda corresponderle como si hubiera permanecido en activo durante el tiempo de la excedencia.

Asimismo, tendrán derecho a ser destinados a la misma localidad donde prestaban sus servicios al pasar a la situación de excedentes forzados, aun cuando no existiere vacante, ajustándose a lo prevenido en el artículo 47.

ARTICULO 51. EXCEDENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO.

- I. El nacimiento de un hijo da al padre y a la madre el derecho opcional de solicitar y obtener excedencia voluntaria, por un período de hasta tres años a contar desde la fecha del nacimiento de aquél, para atender a su cuidado, pudiendo ejercitarlo sólo uno de ellos cuando ambos trabajen.
- II.1. Quien se encuentre en esta situación podrá solicitar el reintegro, obteniendo la reincorporación inmediata en la misma localidad en que causó la excedencia incluso si no existe vacante, si no ha transcurrido, en todo caso, más de un año contado desde la fecha del nacimiento del hijo si se trata del padre o desde la conclusión del período de descanso previsto en el artículo 44, apartado f) si se trata de la madre.
2. Si hubiese transcurrido el plazo mencionado en el epígrafe I, la solicitud de reintegro deberá formularse con una antelación de al menos un mes a la fecha de terminación de la excedencia, y si no existiere vacante en la localidad donde se causó la excedencia, el trabajador podrá optar entre continuar en situación de excedencia hasta que surja dicha vacante, o bien incorporarse en una de las de su misma categoría, en otra localidad.

Los sucesivos nacimientos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

CAPITULO SEPTIMO

MOVILIDAD GEOGRAFICA

Sección 1ª.- Movilidad geográfica permanente.

ARTICULO 52. TRASLADOS Y CAMBIOS DE DESTINO.

Se entiende como traslado al cambio de centro de trabajo que exija cambio de residencia del trabajador afectado.

Los traslados pueden ser voluntarios o forzados, según que la iniciativa corresponda al trabajador o a la Compañía. No obstante, se considera traslado pactado aquél que, aun producido por iniciativa de la Compañía, sea objeto de acuerdo concreto con el trabajador respecto al centro de trabajo al que se le traslade.

Se considera cambio de destino aquél que suponga movilidad del trabajador a otro centro de trabajo próximo que no exija cambio de residencia.

ARTICULO 53. MOVILIDAD A INSTANCIA DEL TRABAJADOR.

- 1.- Los trabajadores podrán solicitar traslado voluntario con carácter preferente a una localidad y con carácter no preferente a otras dos. En el caso de que obtenga, en el primer lugar, el traslado a la localidad solicitada con carácter no preferente, se mantendrá la solicitud de traslado preferente; en caso de conseguir la plaza solicitada preferentemente, se anularán las demás peticiones. A los efectos prevenidos en el artículo 57 se tendrán en cuenta las solicitudes de carácter preferente.

Aquellas personas que hayan obtenido un traslado voluntario en plaza considerada preferente, habrán de permanecer en su destino un mínimo de dos años.

Las peticiones de traslado, que no podrán formularse hasta haber superado el período de prueba, se atenderán por riguroso orden de prioridad en el registro de la Dirección de Personal de la Compañía, siempre que existan vacantes en la categoría y especialidad del solicitante y éste tenga cumplida la condición fijada en el párrafo anterior.

La adjudicación por la Compañía del destino solicitado exigirá el cumplimiento de los órdenes de preferencia establecidos por el artículo 57 del presente Convenio.

Quedan exceptuados de las normas anteriores aquellos casos en que, a juicio de la Compañía, así lo aconsejen las necesidades o circunstancias del servicio o se trate de cubrir puestos de mando y especial responsabilidad.

En cuanto a los trabajadores adscritos a Instalaciones que vayan a ser cerradas, se entenderá que se ha formulado petición de traslado voluntario, regulado por los preceptos que figuran en los anteriores párrafos del presente apartado, cuando la misma se haya efectuado con una antelación de tres meses, al menos, a la notificación del cierre hecha por la Compañía al Comité Nacional de Empresa. Dentro del período plazo de tres meses y hasta el cierre efectivo se consideran nulas cualesquiera renuncias o modificaciones a la petición anteriormente efectuada.

2.- Las peticiones de cambio de destino se atenderán por el orden cronológico de las mismas siempre que a juicio de la Compañía, existan vacantes en la categoría y especialidad del solicitante y no se produzca ningún efecto desfavorable en la organización de los servicios.

3.- El personal de la misma categoría profesional podrá permear entre sus destinos respectivos, si las necesidades del servicio lo permiten y no existen prohibidas a terceros, todo ello a criterio de la Compañía, sin derecho a percepción de gastos de traslado ni dietas, debiendo permanecer en el nuevo puesto dos años como mínimo.

4.- Los gastos de cualquier naturaleza que se deriven de los supuestos de movilidad regulados en el presente artículo serán íntegramente a cargo del trabajador, sin que éste tenga derecho a percibir compensación alguna por gastos de traslado, dietas o cualquier otro concepto.

ARTÍCULO 54. TRANSFERENCIA A INICIATIVA DE LA COMPAÑÍA.

1.- Traslado forzoso.— El personal trasladado por la Compañía, con carácter forzoso, salvo caso de sanción, tendrá derecho a que se le abonen los gastos del mismo y treinta días de dieta.

Asimismo, percibirá un plus transitorio del 25 por 100 de su salario base y complementos de antigüedad y de Convenio, mientras la Compañía no le facilite un préstamo y/o aval para la adquisición de una vivienda en las condiciones que determina el Reglamento correspondiente.

Independientemente de lo que al respecto determine el Reglamento aludido y que, en caso de suponer mejores condiciones, les será de aplicación, la Compañía garantiza a los trasladados forzosos la percepción de 750.000 pesetas en concepto de indemnización, dentro de los términos prevenidos en la Disposición Transitoria ^{Octava}, y un préstamo de 2.000.000 pesetas, a un interés del 4 por 100 anual, amortizable en el plazo máximo de 20 años y, en todo caso, antes de la edad de jubilación obligatoria regulada en art. 50, así como un aval bancario referido a un préstamo complementario de 1.500.000 pesetas, a negociar con cualquier institución de crédito.

La Compañía se compromete a conceder el préstamo y/o aval bancario mencionado en el párrafo anterior dentro del plazo de tres meses a contar desde la presentación de la petición del interesado, que a tal efecto habrá de formalizarla en el plazo de un mes desde la fecha de efectividad del traslado.

También se dotará de una cantidad de hasta 10.000.000 de pesetas a la familia de asistencia social de la Compañía para que atiendan, en su caso, a la concesión de becas de estudio a hijos de trabajadores afectados por traslados forzosos y que no puedan continuar sus estudios en las localidades en que se establezca la nueva residencia familiar la continuidad en el disfrute de esta ayuda se supedita a un presupuesto académico suficiente, debidamente justificado.

Los trabajadores que tengan más de 54 años no podrán ser trasladados con carácter forzoso, sin antes haberseles ofrecido la posibilidad de acogerse al régimen de traslado pactado.

2.- Se considerarán cambios de destino todos aquellos en que la distancia del nuevo centro de trabajo al centro de origen no sea superior a 250 Km. por entender que no implican cambio de residencia.

La compensación a otorgar en estos casos, consistirá en la adecuación del complemento de transporte a la nueva situación de distancia, y/o en el disfrute de medios colectivos a cargo de la Compañía conforme a los supuestos que se previenen en el artículo 114, sin que proceda ninguna contraprestación basada en el mayor tiempo invertido en el desplazamiento al nuevo centro de trabajo.

La Compañía establecerá medios colectivos de transporte, a su cargo, entre la localidad más próxima y centro de trabajo, cuando no existan medios colectivos de transporte público, sin perjuicio de los pactos individuales que pudieran efectuarse.

Cuando el nuevo centro de trabajo se ubique a distancia superior a 25 Km. respecto al anterior, la Compañía otorga a cada trabajador afectado la opción de mantener o cambiar su residencia.

Si se opta por el cambio de residencia, las compensaciones a aplicar son las propias del traslado forzoso o pactado, reguladas en el presente artículo y el 55 respectivamente.

Si la residencia se mantiene, el trabajador tiene derecho a 30 días de dieta y al abono durante dos años del plus transitorio del 25 por 100 del salario base y complementos de antigüedad y Convenio, quedando encuadrado el complemento de transporte en el mismo escalón y medio de percibo en que se encontraba antes del expresado cambio de destino.

ARTÍCULO 55. TRASLADOS PACTADOS.

Son aquellos en que, produciéndose a iniciativa de la Compañía, se determina mediante pacto con el trabajador el nuevo centro de trabajo a tal fin la Compañía ofrecerá la posibilidad de ser destinado a dependencia situada en la misma zona geográfica o limítrofe, sin perjuicio de poder ofrecer otros destinos en dependencias diferentes.

El trabajador tendrá derecho a que le sean sufragados los gastos de traslado y a la concesión de indemnización, préstamo y aval bancario regulados en el artículo 54, pero no al percibo de plus transitorio del 25 por 100 ni a las dietas que se previenen en dicho precepto, salvo que tenga cumplidos 48 años, en cuyo caso, de modo excepcional, podrá optar, alternativamente, por las percepciones señaladas en último lugar.

ARTÍCULO 56. INFORMACIÓN EN SUPUESTO DE CIERRE DE DEPENDENCIAS.

1.- La Compañía deberá comunicar al Comité Nacional de Empresa los proyectos de desactivación de dependencias o centros de trabajo que puedan dar lugar a traslados forzosos, con una antelación de seis meses a la fecha prevista.

2.- En el supuesto concreto de cierres de Centros, la Dirección de la Compañía informará, sin perjuicio, al Comité Nacional y al Comité de Centro, o en su caso a los Delegados de Personal, de las razones económicas o tecnológicas que lo motivan y de las diferentes medidas laborales adoptadas en relación con el personal de dicho Centro. Ambos órganos serán oídos por la Compañía dentro del plazo de dos meses desde que se haya adoptado la decisión de cerrar el Centro.

ARTÍCULO 57. COBERTURA DE VACANTES.

1.- Cuando existieren varios aspirantes a cubrir una determinada vacante, la atribución de la misma se verificará conforme al orden de prelación siguientes:

A.- PREFERENCIA:

- a) Casos de traslados forzosos y derechos de cónyuge contemplados en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores; de reincorpora-

ción de excedentes forzados aludidos en el artículo 50 y de excedentes por nacimiento de hijo aludidos en el artículo 51.II.1, y traslados pactados, todos los cuales ocuparán las dos primeras de cada tres vacantes, si hubiera en ese momento, sin perjuicio de que, aun no existiendo éstas, haya de darse efectividad a su traslado o reincorporación, que podrá llevar aparejada la ulterior amortización de la vacante surgida posteriormente.

- b) Peticiones de traslado de carácter preferente, por orden de antigüedad en la petición, a las que se reservará la tercera de cada tres vacantes.
- c) Trabajadores excedentes por nacimiento de hijo, acogidos a lo dispuesto en el artículo 48, 3 y 5 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 51.II.2 del presente Convenio.

B - ORDINARIOS

- a) Peticiones de traslado de carácter no preferente por orden de antigüedad.
- b) Excedentes voluntarios que ejerciten su derecho al reintegro conforme al artículo 49 de este Convenio.
- c) Situación de nuevo destino por promoción.

Una vez atendidas las peticiones de carácter preferente, precisamente por el orden indicado en el apartado A, las peticiones de carácter ordinario serán cubiertas por riguroso orden de antigüedad en la fecha de recepción y notación, en la Dirección de Personal, teniendo en cuenta, a estos efectos, lo dispuesto en el artículo 51.

- c) A las vacantes que no queden cubiertas por el orden de prelación antes establecido, será destinado el personal de nuevo ingreso de acuerdo con sus preferencias, que serán atendidas siguiendo el orden en que figuren aprobados en el respectivo Concurso-Oposición o pruebas de aptitud.

II.- Cuando al producirse una vacante no figure registrada ninguna petición de traslado para la misma, la Compañía publicará el oportuno anuncio para proceder a su cobertura entre el personal. Quien, al amparo de este anuncio, solicite y obtenga el traslado tendrá derecho al abono de los gastos de locomoción y mudanza que se ocasionen por el desplazamiento del trabajador y familiares a su cargo, sin percibo de dietas ni cualquier otro devengo.

La obligación de anunciar las vacantes sólo existirá, si en el período de seis meses precedentes no hubiera sido anunciada la misma u otra de igual categoría y especialidad en la misma localidad.

En el caso de concurrencia de solicitudes dentro del plazo otorgado en el anuncio, se concederá preferencia a la que corresponda al trabajador de mayor antigüedad en la Compañía.

Asimismo, darán derecho al percibo de estos gastos los traslados ocasionados por la aceptación de puestos de mando y especial responsabilidad, así como en aquellos casos de promoción del personal de la Compañía que implique cambio de residencia.

III.- En los casos de cobertura de plazas por promoción, las correspondientes pruebas se realizarán entre solicitudes de la Zona, Delegación Regional o toda la Empresa, según proceda, de acuerdo con las necesidades apreciadas por la Dirección de Personal.

Sección 24.- Movilidad geográfica temporal.

ARTICULO 56. COMISION DE SERVICIO.

1. La Compañía podrá disponer la realización de comisiones de servicio, a cuyo fin podrá ordenar al personal su desplazamiento temporal, hasta el límite de un año, para realizar funciones propias de su categoría profesional o puesto de trabajo en lugar o Centro de Trabajo distinto de aquel al que se encuentra adscrito con carácter permanente, cuando existan razones técnicas, organizativas o de producción.

No constituirán la realización de comisiones de servicio los desplazamientos habituales de quienes tengan como cometido profesional propio la conducción de Vehículos-Sistema, en conformidad con lo regulado en los Anexos 4 y 7 del Convenio Colectivo.

2. Cuando el lugar o Centro de Trabajo a que haya de desplazarse el trabajador en comisión de servicio, es decir por orden expresa de la Compañía, se encuentre situado en localidad o población distinta de su residencia habitual, la Compañía abonará, además de los salarios, las dietas compensatorias que se señalan en el artículo 113 y suplirá los gastos de viaje o locomoción a que pueda haber lugar, todo ello de conformidad con las condiciones que se especifican en el citado artículo 113.
3. El cómputo de tiempo en comisión de servicio se atendrá a lo regulado en el artículo 42 del presente Convenio.
4. Las retribuciones por Complementos de Puesto de Trabajo y por Calidad o Cantidad de Trabajo, así como los Complementos de Transporte o utilización de vehículo propio, se adecuarán a las características y cometidos propios de la comisión de servicio, durante la realización de la misma, en lugar de las que correspondan en el Centro de Trabajo de adscripción permanente.
5. Si el desplazamiento temporal a Centro de Trabajo comprendido en el número 2 de este artículo, ordenado expresamente por la Compañía, tiene una duración superior a 3 meses, el trabajador tendrá derecho a 3 días naturales de descanso, además de los reglamentarios, por cada 3 meses de desplazamiento, para poder trasladarse a su residencia habitual, siendo a cargo de la Compañía el suplido de los gastos de viaje a que pueda haber lugar.

CAPITULO OCTAVO

PREVISION SOCIAL

ARTICULO 59. ENFERMEDAD.

Con independencia de lo prevenido por la Seguridad Social, el personal, en caso de enfermedad, tendrá derecho a percibir las diferencias a que haya lugar para completar la totalidad de su salario durante los primeros seis meses y hasta un 60 por ciento del séptimo al noveno mes, salvo lo previsto en los artículos n.ºs. 104 y 114, respecto de los Complementos de Asiduidad y Transporte.

ARTICULO 60. JUBILACION.

De conformidad con los criterios establecidos respecto de la negociación colectiva en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, la jubilación obligatoria tendrá lugar al cumplir los 65 años, o antes de dicha edad previo expediente de incapacidad. La edad de la jubilación voluntaria será la de los 60 años, siempre que como mínimo se tengan cumplidos 10 años de servicio en la Compañía y el trabajador haya permanecido en activo los 3 años anteriores a su jubilación.

ARTICULO 61. SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO.

1. La Compañía, al fallecimiento del trabajador en situación de activo que haya superado el período de prueba, concederá a sus familiares en concepto de subsidio una cantidad equivalente a 6 mensualidades cuando el trabajador tenga una antigüedad en la Empresa de hasta seis años; por cada año de antigüedad superior a los seis años, se tendrá derecho a percibir una mensualidad con el tope máximo de una anualidad.

A estos exclusivos efectos, la mensualidad queda integrada por el Salario Base correspondiente en la fecha del fallecimiento, Complementos de Antigüedad y de Convenio, y las partes proporcionales a que haya lugar de las Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Agosto de un equivalente de cualquier otro concepto.

El trabajador podrá designar beneficiario, a quien la Compañía abonará este subsidio, entre sus familiares que tengan la condición de herederos forzosos; en defecto de éstos, podrá hacer la designación entre los familiares que tengan la condición de herederos abintestato. Para la designación de beneficiario el trabajador comunicará a la Compañía, por conducto reglamentario, su decisión, utilizando para ello el documento que la misma establezca.

Si el trabajador no hubiera hecho uso de la anterior facultad, la Compañía abonará el mencionado subsidio con arreglo al orden de preferencia siguiente: Cónyuge sobreviviente (salvo caso de nulidad, divorcio o separación judicial con declaración de estar incurso en causa legal de separación), hijos, hermanos menores de edad e incapacitados que convivieran con el causante, y ascendientes. De no existir petición de ninguno de los familiares que se anuncian en este párrafo, el importe total o residual del subsidio será entregado al Montepío de Previsión Social de los Trabajadores de CAMPSA.

El derecho al reconocimiento de su percepción prescribirá al año del fallecimiento.

11. El trabajador que se jubile voluntariamente tendrá opción, en ese momento, a solicitar el abono del subsidio por fallecimiento mediante una fórmula mixta, consistente en la percepción, en tal ocasión, del 50 por 100 de dicho subsidio calculado en la forma señalada en el epígrafe I, si bien con los valores o cuantías que tengan los conceptos retributivos, que le sirven de núcleo, en el instante de la jubilación, teniendo la citada percepción carácter liberatorio del mencionado 50 por 100. En cuanto al abono del 50 por 100 restante, se estará a lo prevenido en la Disposición Adicional Primera.

CAPÍTULO NOVENO

PREMIOS Y SANCIONES

ARTÍCULO 62. SISTEMA DE PREMIOS.

La Compañía establece un sistema de premios, para cuya concesión se procurará ponderar las circunstancias de cada caso, a fin de que todo acto que lo merezca sea objeto de especial distinción.

ARTÍCULO 63. CIRCUNSTANCIAS PREMIABLES.

Se estiman acreedores a premios o distinciones:

- Los actos heroicos.
- Los actos meritorios.
- La continuidad en el servicio.

Se considerarán actos heroicos los que realice un trabajador de cualquier categoría, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, en defensa del personal de la Compañía o de los intereses de ésta.

Se estimarán actos meritorios aquellos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad corporal, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria por encima de los deberes reglamentarios para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

La continuidad en el servicio se acreditará con la permanencia en la Compañía durante un periodo de treinta y cinco años, sin interrupción alguna por excedencias voluntarias.

ARTÍCULO 64. CLASES DE PREMIOS.

La Dirección de la Compañía, a la vista de la conducta o acto concreto del trabajador que deba ser recompensado, podrá otorgar los siguientes premios:

- Recompensas en metálico.
- Becas o viajes de estudio y perfeccionamiento.
- Propuestas a los Organismos competentes para recompensas, tales como trabajador ejemplar, medallas de trabajo, etc.

- Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

- Cualquier otro premio.

Todo premio se anotará en el expediente personal del interesado, y se le dará publicidad y solemnidad que en cada caso se estime oportuna.

ARTÍCULO 65. PREMIO POR SERVICIO A LA COMPAÑÍA.

La Compañía abonará al personal en activo que cumpla veinticinco años de servicios a la misma un premio en metálico, por una sola vez, equivalente a una mensualidad del salario base correspondiente a la categoría del interesado y complementos de antigüedad y de Convenio.

ARTÍCULO 66. PREMIO POR ASIDUIDAD.

La Compañía concederá un día adicional de descanso por cada semestre natural en que el trabajador mantenga una asistencia ininterrumpida al trabajo, siendo disfrutable dentro del semestre natural siguiente. Si la asistencia ininterrumpida al trabajo se mantiene durante los dos semestres del año natural, la Compañía concederá dos días de descanso más, a disfrutar dentro del primer semestre del año siguiente. A efectos de este artículo sólo serán considerados los días de trabajo efectivo y los de vacaciones y descansos reglamentarios.

ARTÍCULO 67. CLASIFICACION DE LAS FALTAS.

Las faltas laborales, susceptibles de sanción de esta misma índole, se clasifican atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 68. FALTAS LEVES.

Se consideran como tales:

- a) El retraso injustificado en el desempeño de las funciones o tareas encomendadas, cuando este retraso no perturbe sensiblemente el servicio.
- b) Seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo de más de quince minutos sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- c) No asistir al trabajo un día sin causa justificada.
- d) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- e) La negligencia o desidia en el trabajo o el abandono del mismo sin causa justificada, siempre que sea por breve tiempo. Si como consecuencia de dichas actitudes se causase perjuicio de alguna consideración a la Compañía o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- f) El descuido o desidia en la conservación del material o ropas de trabajo.
- g) El descuido en el aseo e limpieza personal.
- h) No atender al público con la corrección o diligencia debidas.
- i) No comunicar a la Compañía los cambios de residencia o de domicilio.
- j) La incorrección en el trato con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, siempre que de ello no se deriven perjuicios.
- k) Las protestas incorrectas.
- l) La incorrección en el uso del uniforme.
- m) Solicitar fuera del cauce reglamentario traslados, ascensos o cualquier otra concesión, cuyo trámite está expresamente regulado en el presente Convenio.
- n) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.

n) Entregarse dentro de la jornada de trabajo a lecturas no laborales, presencias u juegos o actividades de recreación etc.

ARTICULO 69. FALTAS GRAVES :

Se consideran como tales :

- a) Siete a diez faltas de más de quince minutos no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- b) No asistir de dos a cuatro días al trabajo durante el período de un mes sin causa que lo justifique.
- c) La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de datos relativos a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.
- d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Compañía o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- e) Simular presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- f) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidentes 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 un acto de servicio no utilizar las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.
- g) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Compañía.
- h) La desconsideración para los superiores, las autoridades o el público en sus relaciones con el servicio.
- i) Negarse a prestar servicios extraordinarios en los casos que le ordenen los superiores por imponerse las necesidades de inaplazable cumplimiento.
- j) Solicitar un permiso alegando causas no existentes.
- k) Proporcionar a la Compañía, conscientemente, información inexacta cuando se haya solicitado por razón del servicio.
- l) Los desperfectos causados en el material imputables al personal y, en general, cualquier falta de atención que redunde en perjuicio o desprestigio de la Compañía.
- m) La permanencia en el centro de trabajo, una vez completada la jornada máxima legal, sin orden expresa y precisa de los superiores, con independencia de lo previsto en el apartado 5 del artículo 66.
- n) La prevenida en el artículo 66, apartado e), párrafo último, en el caso considerado como grave.
- o) La reiteración o reincidencia en faltas leves.

ARTICULO 70. FALTAS MUY GRAVES.

Se consideran como tales :

- a) Once o más faltas de más de quince minutos, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes.
- b) No asistir al trabajo cinco días o más durante el período de un mes, sin causa que lo justifique.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Compañía.
- d) La condena en sentencia firme impuesta por los Tribunales de Justicia competentes, por hechos conexos de su índole como infractores.

- e) La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose que existe esta falta cuando un trabajador en situación de "baja" por uno de los motivos reales trabaje 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 embriaguez durante el trabajo.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos referidos de la Compañía y divulgar datos y documentos referentes a su gestión, sin autorización de la misma.
- h) La realización de trabajos no autorizados, para porteros o vigilantes que tengan relación directa con el Monopolio de Petróleos.
- i) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y sus subordinados.
- j) Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o ignorancia inexcusable.
- k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- l) La disminución continuada y no justificada en el rendimiento del trabajo.
- m) Originar riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo en actos de servicio.
- n) La emisión, a sabiendas o por negligencia o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustificados, deformados o falsos de veracidad.
- o) Tomar dentro de las zonas peligrosas de las instalaciones o introducir en ellas cerillas, mecheros o cualquier otra materia susceptible de provocar fuego o inflamación de gases.
- p) La inobservancia negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de seguridad e higiene.
- q) Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
- r) La reiteración o reincidencia en faltas graves.

ARTICULO 71. ABUSO DE AUTORIDAD.

La Compañía considerará también como falta muy grave y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que se cometan por quienes desempeñen puestos de mando y especial responsabilidad, así como por quienes en puestos de actividad normal puedan tener personas de igual o inferior categoría a ellos subordinadas.

A estos efectos, se contemplarán los casos en los que exista una utilización anormal e injusta del personal de la Compañía en beneficio propio y particular, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la vida e integridad personal del trabajador, con violación de las normas

vigentes sobre seguridad e higiene del trabajo, o que ocasionen innecesarios perjuicios graves al personal con alegación inexacta de necesidades del servicio.

El trabajador afectado lo pondrá, por escrito, en conocimiento del Jefe inmediato de aquél que se da conocimiento, quién tendrá la ineludible obligación de tramitar la queja a la Jefatura del Servicio Jurídico Laboral, entregando al interesado justificante acreditativo de la recepción de la misma.

ARTICULO 72. SANCIONES.

Las sanciones que podrá imponerse por las faltas mencionadas en los artículos anteriores, serán las siguientes :

I - Por faltas leves :

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

II - Por faltas graves :

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría o grado superior.

III - Por faltas muy graves :

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a seis meses.
- b) Inhabilitación temporal por plazo superior a tres años para pasar a categoría o grado superior.
- c) Inhabilitación definitiva para pasar a categoría o grado superior.
- d) Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- e) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
- f) Separación definitiva del servicio o despido.

ARTICULO 73. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

La Compañía, a través de los Jefes de Dependencias, sancionará directamente, previa audiencia del interesado, las faltas leves cometidas en el trabajo. Las faltas graves y muy graves serán sancionadas por la Dirección de la Compañía, mediante la instrucción del oportuno expediente laboral, en el cual se oírán inexcusablemente al interesado.

Cuando el inculpado ostente cargo representativo del personal, la tramitación del expediente y su duración se acomodará a lo dispuesto en la Ley.

En los casos de faltas graves resolverá la Dirección de la Compañía, y los de faltas muy graves resolverá el Consejo de Administración o Comisión Permanente del mismo, con independencia de la obligada comunicación al Comité Nacional de Empresa.

La resolución del expediente se notificará por escrito al interesado, haciendo constar la fecha de la sanción y los hechos que la motivaron, así como conteniendo la advertencia del plazo que tiene para acudir a los Tribunales Laborales.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la Compañía podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa por el tiempo que dure el expediente y sin perjuicio de la sanción que recaiga.

ARTICULO 74. INVALIDACION Y CANCELACION DE NOTAS DESFAVORABLES.

El trabajador que haya sido objeto de sanción podrá solicitar la invalidación de la nota desfavorable en su expediente personal, acerca de cuya procedencia decidirá la Dirección de la Compañía, previos los informes que estés pertinentes pero antes de formular la solicitud deberá transcurrir un plazo mínimo de tres, seis o doce meses desde la fecha del cumplimiento de la sanción, según que ésta corresponda a falta leve, grave o muy grave.

Aunque el trabajador no lo solicite, la Compañía, de oficio, procederá a cancelar las notas desfavorables que figuren en el expediente personal cuando transcurran los siguientes plazos a contar desde el cumplimiento de la sanción :

- Por sanción de falta leve : un año.
- Por sanción de falta grave : dos años.
- Por sanción de falta muy grave : tres años.

CAPITULO DIEZ

RECLAMACIONES

ARTICULO 75. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACION.

Dejando a salvo lo dispuesto en materia de seguridad e higiene y la competencia y facultades que corresponden a los Representantes de los Trabajadores, siempre que algún empleado o trabajador tenga necesidad de presentar alguna reclamación de índole personal sobre cualquier aspecto de su condición laboral, deberá formularla por escrito y presentarla al jefe de la Dependencia en que trabaje, quien entregará al interesado justificante acreditativo de la recepción.

En todo caso, los Jefes que reciban escritos de reclamación, deberán remitirlos, junto con su informe sobre las circunstancias que afectan a la reclamación, a la Dirección de Personal, a fin de que por ésta se resuelva lo que proceda.

CAPITULO ONCE

CONTRATACION TEMPORAL

ARTICULO 76. INTERINOS.

Son quienes se admiten para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo a que se refiere el artículo 15.1, e) del Estatuto de los Trabajadores, y cuyo régimen es el establecido por el artículo 3 del Real Decreto 2.303/1980, de 17 de Octubre.

ARTICULO 77. EVENTUALES.

Son quienes, circunstancialmente, se admiten para trabajos extraordinarios aun tratándose de actividad normal de la Empresa o para realizar una obra o servicio determinado. Su régimen jurídico es el establecido por el Estatuto de los Trabajadores y la legislación complementaria que en esta materia esté vigente en cada momento.

ARTICULO 78. REMUNERACION.

Tanto el personal interino como eventual percibirá sus haberes por mínima especial, de acuerdo con lo siguiente:

- a) Los salarios del personal interino no podrán ser inferiores a los del mismo grado de la categoría profesional del sustituido, teniendo derecho a cobrar las partes proporcionales a que haya lugar de las gratificaciones extraordinarias del artículo 110 y de la gratificación por cese de ejercicio y disfrute de vacaciones.
- b) Los salarios y vacaciones del personal eventual serán en cada caso objeto de contratación especial adecuada a la función o trabajo a desarrollar.

ARTICULO 79. EXCLUSION DEL REGIMEN GENERAL DEL CONVENIO.

Tanto el personal interino como el eventual no tendrá derecho a ninguna percepción o beneficio regulado en este Convenio, con excepción de los comprendidos en este capítulo.

TITULO SEGUNDO

DE LA REPRESENTACION COLECTIVA

CAPITULO PRIMERO

ACCION REPRESENTATIVA DEL PERSONAL

ARTICULO 80. COMISION PARITARIA.

Durante la vigencia del presente Convenio, actuará una Comisión Paritaria que tendrá su domicilio en la sede social de la Empresa, en Madrid. Esta Comisión se compondrá de un Presidente, un Secretario, ocho Vocales representantes de la Compañía y ocho Vocales representantes del personal.

El Presidente y el Secretario serán los que han actuado con tal carácter en las deliberaciones del Comité Colectivo y, en su defecto, serán designados por la Compañía y por el Comité Nacional de Empresas respectivamente.

ARTICULO 81. FUNCIONES.

Serán funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes:

- a) Informar sobre la voluntad de las Partes en relación con el contenido del Convenio.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.

ARTICULO 82. CARGOS DE REPRESENTACION DEL PERSONAL.

Los trabajadores de la Compañía que ostenten la condición legal de representantes del personal, tendrán las garantías, prerrogativas y derechos que les conceda la legislación vigente.

Los trabajadores de la Compañía tendrán derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria por el plazo mínimo de un año y máximo de cinco —sin limitación en el número de excedencias ni exigencia de tiempo mínimo de servicio—, cuando lo fuere para ocupar cargo de nivel directivo de un Sindicato legalmente reconocido y que fuere suficientemente representativo entre el personal de Tierra.

ARTICULO 83. ORGANOS DE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

Son órganos de representación de los trabajadores:

- a) Los Comités de Empresa y Delegados de Personal.
- b) El Comité Nacional de Empresa, máximo órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la Compañía.

ARTICULO 84. COMITE NACIONAL DE EMPRESA.

- 1.- El Comité Nacional de Empresa se compone de 12 miembros titulares y un número igual de suplentes.
- 2.- Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Nacional de Empresa dispondrá de una Secretaría permanente, atendida por dos secretarios designados por el propio Comité entre sus miembros titulares. Durante la negociación del Convenio Colectivo se reforzará la Secretaría con dos miembros suplentes.
- 3.- Los miembros suplentes del Comité Nacional de Empresa sustituirán a los titulares del mismo en casos de ausencia, enfermedad u otra causa igualmente justificada que impida la asistencia de alguno de éstos a las reuniones del indicado Comité. No obstante, los miembros suplentes podrán asistir a una de cada dos reuniones ordinarias que celebre el Comité Nacional, con igualdad de atribuciones y prerrogativas que los miembros titulares.
- 4.- El Comité Nacional de Empresa podrá celebrar un máximo de nueve (9) reuniones ordinarias dentro de cada año natural, sin que su frecuencia sea inferior a 30 días. Asimismo, podrá celebrar un máximo de tres (3) reuniones extraordinarias al año, cuando existan razones graves y urgentes que las justifiquen, a juicio de una de las partes.

Tanto las reuniones ordinarias como las extraordinarias tendrán una duración máxima de tres días, cada una de ellas, en cuyo caso la asistencia a las mismas no se imputará al crédito de horas mensuales regulado en el artículo 88 del presente Convenio.

ARTICULO 85. FACULTADES DEL COMITE NACIONAL DE EMPRESA.

El Comité Nacional de Empresa tendrá, además de las facultades que se le otorgan en el articulado del Convenio, las atribuciones siguientes:

- 1.- La capacidad negociadora de los Convenios Colectivos.
- 2.- Concederá los modelos de contratos de trabajo, previamente a la formalización de los mismos, pudiendo informar a cada trabajador sobre sus derechos.
- 3.- Concederá las Bases de los Concursos-Oposiciones mencionados en el artículo 20, que le serán comunicadas por la Compañía.
- 4.- La Compañía informará anualmente al Comité sobre la contratación de personal eventual e interino, así como de las modificaciones experimentadas en la plantilla de personal fijo.
- 5.- Será informado, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión, cuando sea posible.
- 6.- Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio y propuesta en lo relativo a cualquier posible variación general de la jornada y horario.
- 7.- Se le darán a conocer los conflictos que, teniendo entidad y alcance general, se susciten, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.
- 8.- Adoptará las decisiones que legalmente correspondan cuando, por sí o por los miembros que se integran en la Comisión paritaria —regulada en el artículo 80, conozca cualquier posible incumplimiento del Convenio a nivel nacional y tendrá, además, en este caso, capacidad de propuesta ante la Compañía.
- 9.- Participará en el Comité Superior de Seguridad e Higiene en el Trabajo con las atribuciones establecidas en la legislación vigente.
- 10.- Deberá ser informado semestralmente sobre las tasas de absentismo y causas presuntas.
- 11.- Será informado sobre la marcha o trayectoria empresarial de la Compañía y planes de la misma que afecten a cuestiones de interés directo del personal.
- 12.- Se le comunicarán las sanciones por faltas graves y muy graves impuestas al personal, y se le concederá la intervención regulada por la ley y, en todo caso, se le otorgará un plazo presuntivo de audiencia, en los expedientes disciplinarios incoados a cualquiera de sus miembros.
- 13.- Participará, por medio de las oportunas comisiones delegadas en la concesión de becas y ayudas de estudios, en la asignación de prioridades en los préstamos para viviendas, en la ayuda a hijos alumnos físicos o psíquicos o en otros aspectos análogos, conforme a lo prevenido en la Disposición Adicional 6ª.
- 14.- Entenderá, con carácter previo, en las reclamaciones que el personal formule en materia de clasificación profesional.
- 15.- Participará, mediante la correspondiente comisión delegada en las gestiones o decisiones relativas a las materias que específicamente se enuncian, cuando las mismas tengan trascendencia a nivel nacional:
 - a) Adquisición de prendas de vestuario.
 - b) Transporte colectivo.
 - c) Grupo de Empresa, con gestión exclusiva en lo referente al programa de vacaciones.
 - d) Actividades deportivas o culturales.
- 16.- Tendrá acceso informativo al Libro de Registro de E.O.T. de todo traslado.

ARTICULO 86. FACULTADES DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Los Comités de Empresa y Delegados de personal tendrán, además de las facultades que expresamente se les otorgan en el articulo del Convenio, las atribuciones siguientes:

- 1.- Las señaladas en los números 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12 y apartados b) y c) del número 15, del artículo 85, referidas al Comité Nacional, cuando las mismas tuvieran extensión o alcance local, entendiéndose que las referencias a órganos nacionales agn tan hechas a los locales. La información sobre horas extraordinarias será facilitada mensualmente.

En los casos de duda la competencia específica para decidir a quien está atribuida la materia, tanto en los casos de conflicto entre Comités Locales y Delegados de Personal, como en los que se susciten entre alguno de éstos y el Comité Nacional, corresponderá a este último, dada el superior rango representativo del mismo.

- 2.- Intervendrá en la administración de los conciertos.
- 3.- Se le concederá la intervención que la Ley regula y, en todo caso, un plazo preclusivo de audiencia cuando se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros.
- 4.- Conocerá, al menos semestralmente, los cambios de destino, el movimiento del personal en la dependencia respectiva, las vacantes existentes y las altas y bajas de los interinos y eventuales.
- 5.- Podrá entrar o permanecer en sus respectivos centros de trabajo fuera de su horario de trabajo, en situaciones de huelga de conformidad a la legislación vigente.

ARTICULO 87. LOCALES Y MEDIOS.

La Compañía pondrá a disposición del Comité Nacional y Comités de Empresa, un local adecuado para el desempeño de sus funciones, dotado del mobiliario necesario y medios materiales existentes, pudiéndose facilitar, en su caso, un local para uso de varios centros cuando ello no dificulte el cumplimiento de los respectivos deberes representativos.

Igualmente, se pondrá a disposición de los Comités Nacional y de Empresa el correspondiente tablon de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para fijar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias de los mismos.

ARTICULO 88. HORAS Y DESPLAZAMIENTOS.

- 1.- Los miembros de los Comités Nacional y de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de cuarenta horas laborables al mes para el desarrollo de sus actividades representativas de los trabajadores, pudiendo ausentarse, a tal fin, del centro de trabajo.

Podrán acumularse las horas mensuales de los distintos miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y sin que puedan acumularse de un mes a otro, pudiendo quedar salvado de la prestación de trabajo efectivo sin perjuicio de su remuneración.

- 2.- Los miembros titulares y suplentes del Comité Nacional de Empresa que deban desplazarse para asistir a las reuniones del citado órgano representativo a las que alude el artículo 84 del presente Convenio tendrán derecho al abono de los gastos de desplazamiento y percibo de dietas dentro de los límites fijados en el citado precepto.

Asimismo, los representantes de los trabajadores que hubieran de desplazarse de la población en que están destinados, para acudir a reuniones de Comités Conjuntos de los cuales sean miembros, ten

drán derecho al abono de los gastos de desplazamiento y percibo de dietas.

ARTICULO 89. ASAMBLEAS

Los representantes del personal tendrán derecho a convocar asambleas en los términos y con los requisitos previstos en los artículos 77 a 80 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo.

El ejercicio del derecho de reunión conjunta de todos los representantes de los trabajadores no será computado con cargo al crédito de horas del artículo 83 siempre que exista un plazo de preaviso de 30 días como mínimo por parte del Comité Nacional de Empresa a la Dirección de la Compañía, al objeto de que ambas partes, de común acuerdo, fijen lugar de celebración, día y hora de iniciación y tiempo de duración. La Compañía abonará los gastos de desplazamiento y dietas cuando se cumplan las condiciones del párrafo anterior y por una única vez al año.

CAPITULO SEGUNDO**DE LOS SINDICATOS EN LA EMPRESA****ARTICULO 90. SECCIONES SINDICALES.**

1. La Sección Sindical estará formada por todos los trabajadores afiliados a una Central Sindical o Sindicato legalmente constituido.

Serán reconocidas en el seno de la Empresa aquellas Secciones Sindicales que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Tener una afiliación superior al 10% de la plantilla, y
- b) Obtener más de un 15% de Representantes o Delegados de Personal.

2. A requerimiento de los trabajadores afiliados a alguna Central Sindical o Sindicato y pertenecientes a Sección Sindical reconocida según el apartado anterior, la Compañía descontará en la nómina mensual al importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto, el trabajador interesado remitirá a la Dirección de Personal escrito en el que solicite se le efectúe el descuento, la cuantía de la cuota y demás datos necesarios para poder efectuar la retención, así como el número y título o nombre de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la cantidad descontada.

ARTICULO 91. DELEGADO SINDICAL DE EMPRESA.

Las Centrales Sindicales o Sindicatos con Secciones Sindicales reconocidas según el artículo anterior, podrán designar un Delegado Sindical de Empresa que ostentará la representación de la Central o Sindicato designante dentro de la Compañía.

El Delegado Sindical de Empresa deberá ser trabajador en activo en la Empresa y, preferentemente, miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, teniendo las siguientes atribuciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre la central o sindicato y la Dirección de la Compañía.
2. Podrá asistir a las reuniones del Comité Nacional de Empresa, Comité Superior de Seguridad e Higiene, Comisión Paritaria del Convenio y Comisión Negociadora del Convenio, con voz pero sin voto.
3. gozará las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores y por el Convenio Colectivo a los miembros del Comité Nacional de Empresa, recibiendo la misma información y siendo oído por la Compañía en las mismas circunstancias que el citado Comité Nacional de Empresa.
4. Podrá mantener reuniones con sus afiliados y repartir propaganda sindical así como recaudar las cuotas a los mismos, fuera de las horas de trabajo. También podrá utilizar los Tableros de Anuncios del Comité de Empresa.

8. Será informado y oído por la Compañía con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del Centro de Trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

ARTICULO 82. COMISION EJECUTIVA DE LA SECCION SINDICAL.

Las Centrales Sindicales o Sindicatos legalmente constituidos, con asociaciones sindicales reconocidas según el artículo 60.1 del presente Convenio, podrán designar una Comisión Ejecutiva de la sección sindical compuesta por cinco miembros nombrados entre quienes tengan el carácter de Delegados Sindicales de Zona o Representantes Legales de los Trabajadores. Dichos miembros disfrutarán de las garantías, derechos y obligaciones reconocidos a los miembros de Comités de Empresa y a los Delegados de Personal.

ARTICULO 83. DELEGADOS SINDICALES DE ZONA.

Las secciones sindicales reconocidas podrán elegir en cada Zona que agrupe a 100 o más trabajadores un Delegado Sindical, que ostentará la representación de la Central Sindical o Sindicato en dicha denominación y que, preferentemente, será miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Sus competencias y atribuciones serán las mismas que las del Delegado Sindical de Empresa, si bien restringidas a sus ámbitos geográficos.

TITULO TERCERO

REGIMEN DE RETRIBUCIONES

CAPITULO PRIMERO

SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES

Sección 1ª.- Salario Base

ARTICULO 84. SALARIO BASE.

Es el salario mensual asignado a cada categoría profesional o grado, que figura en la segunda columna del Anexo nº 1 del presente Convenio.

ARTICULO 85. COMPLEMENTO DE CONVENIO.

El personal percibirá un complemento salarial cuya cuantía figura en la tercera columna del Anexo nº 1. Se abonará en cada una de las doce mensualidades ordinarias y en las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y gratificaciones por Cierre de Ejercicio y por Participación en Beneficios.

Este Complemento se podrá integrar, en su momento, en el salario base y complementos salariales, en la parte que corresponda, siempre que la legislación lo permita.

Sección 2ª.- Complementos personales

ARTICULO 86. COMPLEMENTO DE ANTIGUEDAD.

El personal percibirá complemento de antigüedad consistente en trienios cuyo importe será el 8 por 100 del salario base de la categoría profesional o grado que en cada momento estente. Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la Compañía, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en que haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias reconocidas y cuando se perciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Asimismo, se computarán como trabajados a todos los efectos aquellos períodos de tiempo en que el interesado haya permanecido en las siguientes situaciones:

Asimismo, se computarán como trabajados a todos los efectos aquellos períodos de tiempo en que el interesado haya permanecido en las siguientes situaciones:

1 - Excedencia forzosa, regulada en el artículo 50.

2 - Prestación del Servicio Militar.

3 - Período de prueba.

4 - Tiempo trabajado en calidad de agente interino o sustituto, siempre que, sin producirse interrupción en la prestación de servicios, el interesado pase a ocupar plaza como trabajador fijo de la plantilla de la Compañía.

5 - El tiempo trabajado en las extinguidas Compañías de Carbón y en las denominadas de primera y segunda restricción, cuando fuera superior a seis meses, aun en el supuesto de que entre la prestación citada y la incorporación como trabajador fijo de la plantilla, se haya producido interrupción.

Se computará exclusivamente el tiempo acumulado fehacientemente y con excepción de la interrupción.

6 - Permiso sin sueldo.

Por el contrario, no se devengará antigüedad durante el tiempo en que se permanezca en situación de excedencia voluntaria, cualquiera que sea su causa.

En el caso de que un trabajador crusa baja por voluntad propia, sin solicitar y obtener excedencia voluntaria y posteriormente vuelva a ingresar en la Compañía, el cómputo de antigüedad se iniciará a partir de la fecha de nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad que en su momento pudiera haber obtenido.

El contenido del presente artículo se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 3ª.- Complementos de puesto de trabajo

ARTICULO 87. POR DESEMPEÑO EN PUESTO DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

Con independencia de las retribuciones que puedan corresponder en atención exclusiva a la categoría profesional, la Compañía otorgará un complemento especial a quienes sean designados y ejerzan puestos de mando y especial responsabilidad.

Los complementos que se establecen para los puestos de mando y especial responsabilidad, comenzarán a devengarse a partir del momento en que se produzca la incorporación al puesto y dejarán de percibirse en el momento de cesar en el mismo y estarán sujetos a las siguientes condiciones.

• Guardan íntima relación con el cargo o puesto para el que se otorgan, cualquiera que sea la categoría profesional de quienes lo desempeñan.

• Sus cuantías serán fijadas y modificadas discrecionalmente por la Compañía.

• Se percibirán exclusivamente en cada una de las doce mensualidades normales y no se computarán a ningún efecto para la fijación de los conceptos económicos que correspondan a la categoría profesional del percipiente.

• Se computarán para el cálculo de las indemnizaciones derivadas por cese de trabajo, si así procediere.

• En atención a su especial naturaleza, no compensarán ni absorberán conceptos económicos que ya viesen devengándose. A su vez, tampoco tendrán el carácter de compensables y atribuibles por las futuras mejoras

... que debieran corresponder a los interesados por razón exclusiva de su categoría profesional.

- El complemento por puesto de mando y especial responsabilidad que se establece anualmente, en niveles cuya asignación queda indicada en el Anexo nº 1, es el siguiente:

Nivel	Complemento mensual pesetas
I.	65.644
II.	52.728
III.	46.709
IV.	40.238
V.	35.431
VI.	29.448
VII.	23.311
VIII.	17.821
IX.	13.342
X.	11.312
XI.	10.312

ARTICULO 98. COMPLEMENTO DE PELIGROSIDAD.

Este complemento se percibirá en cuantía del 7,5 por 100 de los salarios base, por el personal destinado en Factorías, Laboratorios, Instalaciones Portuarias, Subsidiarias, Aeropuertos, Estaciones de Bombeo en Oleoductos, Estaciones de Servicio, Aparatos Surtidores y trabajos de prospección a pie de obra. Asimismo percibirá este complemento el personal de la Inspección de la Red de Ventas. Dicho complemento repercutirá en el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y gratificaciones por Cierre de Ejercicio y por Participación en Beneficios, en la misma proporción en que, respecto al año, represente el período de tiempo en que se haya percibido.

ARTICULO 99. COMPLEMENTO DE TURNICIDAD.

El personal que esté adscrito, en forma rotativa regular de todo habitual y continuado, a los 3 turnos de mañana, tarde y noche, tendrá derecho al percibo de un complemento de turnicidad, equivalente al 12,5% de su salario base y antigüedad diarios, en los días que trabaje efectivamente en el turno de mañana o en el de tarde, así como en los días de descansos reglamentarios que correspondan y en período de vacaciones. Este complemento es compatible pero no acumulable con el Complemento de Nocturnidad, por lo que los días en que se trabaje en turno de noche se tendrá derecho solamente a percibir el correspondiente Complemento de Nocturnidad, dentro de las condiciones señaladas en el epígrafe X del artículo siguiente, que trata de este último.

Dicho Complemento de Turnicidad repercutirá en el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y gratificaciones por Cierre de Ejercicio y por Participación en Beneficios, en la misma proporción que, respecto al año, represente el período de tiempo en que haya percibido de este Complemento.

ARTICULO 100. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.

1.- El personal que trabaje en turno de noche cuyo horario de trabajo quede comprendido, íntegramente, entre las 21 horas y las 8 horas del día siguiente, bien sea en forma fija bien sea en forma rotativa regular, pero siempre de un modo permanente, percibirá un complemento equivalente al 25% de su salario base y antigüedad diarios exclusivamente durante el período de tiempo en que su horario de trabajo coincida dentro de los límites horarios antes citados, con arreglo a las siguientes condiciones:

- El trabajador adscrito permanentemente de forma fija al turno de Noche percibirá este complemento los días en que trabaje efectivamente durante la noche, los días de descanso reglamentarios y durante el período de vacaciones.
- El trabajador adscrito permanentemente a los 3 turnos de forma rotativa regular percibirá el Complemento de Nocturnidad, expresamente

los días de trabajo efectivo en turno de noche, así como los días de descanso reglamentarios que correspondan al citado período de trabajo nocturno.

2.- En aquellos casos en que no se den alguno o algunos de los requisitos condicionantes establecidos en el epígrafe 1 de este artículo (especialmente, trabajo permanente, en forma fija o rotativa regular, en turno de noche y con horario íntegramente comprendido entre las 21 horas las 8 horas del día siguiente), pero existan horas trabajadas durante el período de tiempo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, se satisfarán las mismas con una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 34.5 del E.T.

ARTICULO 101. COMPLEMENTO POR COMPUTO ESPECIAL DE JORNADA.

El personal que preste sus servicios en Instalaciones Aeroportuarias en el régimen de trabajo regulado en el Anexo nº 4 del presente Convenio, percibirá un complemento consistente en la cantidad de 350 pesetas por día efectivamente trabajado o equiparado al mismo, conforme a lo señalado en la cláusula 7 del citado Anexo nº 4, durante el período de tiempo en que esté adscrito a dicho régimen especial de cómputo de Jornada.

ARTICULO 102. COMPLEMENTO POR EJECUCION DE TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR.

El personal que, por necesidades del servicio, realice trabajos de categoría superior cobrará la retribución ordinaria correspondiente a ésta y durante el período de tiempo en que los desempeñe.

ARTICULO 103. COMPLEMENTO A MONITORES.

Los monitores, cuando, con independencia de sus funciones, se les ordene actuar como tales dentro de su jornada, percibirán una gratificación de 576 pesetas diarias, o de 1.150 pesetas diarias si dicha actuación la realizan fuera de la jornada de trabajo. Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y gratificaciones por Cierre de Ejercicio y por Participación en Beneficios.

Sección 4ª.- Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

ARTICULO 104. COMPLEMENTO DE ASIDUIDAD.

1.- El personal percibirá, por día de trabajo, siempre que la realización de la jornada sea completa, el 17 por 100 de su salario base diario. Asimismo, se percibirá en los días de vacaciones reglamentarias, domingos y festivos legales o descansos compensatorios, incluidos en estos períodos, y en los días de descanso previstos en los artículos 33.5 y 36 del presente Convenio.

2.- Por el contrario, habida cuenta de la finalidad correctora del absentismo laboral de este complemento, no se percibirá durante todo el período de tiempo que comprendan las situaciones de ausencia al trabajo siguientes:

- Licencia retribuida o no, cualquiera que sea su causa, salvo las concedidas de acuerdo con lo dispuesto en el apartado d) del artículo 44.

- Ausencias por accidente de trabajo o enfermedad, no comprendida en el apartado 3 de este artículo.

- Falta injustificada de puntualidad a la entrada o salida de la jornada, superior a quince minutos.

3.- No obstante, se percibirá este complemento en los supuestos y en las condiciones siguientes:

- En casos de ausencia por accidente de trabajo y enfermedad profesional a contar desde el día 31 de haberse producido la baja en el puesto de trabajo.

- En casos de ausencia por enfermedad común y accidente no laboral a contar desde el día 61 de la declaración de la situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

- En ausencias determinadas por maternidad de la mujer trabajadora, — así como en los supuestos de ausencia por accidente o enfermedad — que requieran la hospitalización del trabajador, siempre que se notifique este hecho dentro de las primeras 24 horas de haberse producido y se acredite una permanencia mínima de 48 horas en dicha situación mediante la aportación del oportuno documento, desde el día de la baja.

4.- Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y gratificaciones por Cierre de Ejercicio y por Participación en Beneficios.

ARTICULO 105. HORAS EXTRAORDINARIAS

El módulo que se pacte para el cálculo del importe base de la hora extraordinaria, se obtendrá de la aplicación de la siguiente fórmula :

$$\frac{S_b + G_a + C_p}{H_a}$$

S_b = Salario base anual (12 mensualidades)

G_a = Complemento de antigüedad anual (12 mensualidades)

C_p = Complemento de peligrosidad anual, en su caso (12 mensualidades)

H_a = Horas de trabajo anuales (1.700 ó 1.813, según se trate de personal sujeto a jornada semanal de 37,5 ó 40 horas).

El importe base así obtenido, se incrementará, en los casos que corresponda con el 75 por 100 las cuatro primeras horas que excedan de la jornada normal y con el 100 por 100 las restantes, cuando se refiera a días laborables, o en el caso de que se realicen a partir de las nueve de la noche y hasta las siete de la mañana, o bien en domingo o día festivo.

ARTICULO 106. HORAS PLUS.

En aquellos casos en que la carga y descarga de los buques o la necesidad perentoria de atender a otros servicios ineludibles de la Compañía, no obligue a realizar horas extraordinarias por encima de la jornada normal, pero sí a cambiar el horario de trabajo legalmente autorizado, el personal afectado por estas situaciones percibirá la compensación económica que se regula en este apartado, en función de las horas efectivamente desplazadas, pero nunca a la totalidad de la jornada.

El módulo que se pacte para el cálculo del importe base de la hora plus, se obtendrá de la aplicación de la siguiente fórmula :

$$\frac{S_b + G_a + C_p}{H_a}$$

S_b = Salario base anual (12 mensualidades)

G_a = Complemento de antigüedad anual (12 mensualidades)

C_p = Complemento de peligrosidad anual, en su caso, (12 mensualidades)

H_a = Horas de trabajo anuales (1.700 ó 1.813, según se trate de personal sujeto a jornada semanal de 37,5 ó 40 horas).

Sobre el importe base resultante se aplicará el tipo de porcentaje del 40 por 100 cuando la hora desplazada sea diurna en día laborable, o el tipo de porcentaje del 80 por 100 cuando la hora desplazada sea nocturna o día festivo. El resultado o cuota así obtenida constituirá la cuantía única de la compensación.

La calificación de las horas como diurnas o nocturnas se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior.

Esta compensación no se aplicará a las horas extraordinarias que en estos casos, además, pudieran efectuarse, las cuales se cobrarán exclusi-

vamente con los recargos que procedan a tenor de lo establecido en el artículo anterior.

Las expresadas compensaciones no se percibirán cuando el día de la hora de horario se efectúe, con carácter fijo, a cualquiera de los turnos de trabajo establecidos, previa la aprobación de la Delegación de Trabajo.

ARTICULO 107. COMPENSACION POR JORNADA IRREGULAR Y HORAS EXTRAORDINARIAS.

Durante la vigencia del presente Convenio el importe de las compensaciones que, por jornada irregular y horas extraordinarias, percibirán los conductores de turismo adscritos al garaje de la sede social de la Compañía, el Jefe del mismo, los conductores de la Inspección de la Red de Ventas, así como las Secretarías de Dirección y Técnicos de Rangos Especiales, se incrementarán en un 5,3 por 100 sobre los valores de 1.953.

Estas compensaciones no se computarán para calcular el importe de las gratificaciones de Julio y Navidad y gratificaciones por Cierre de Ejercicio y por Participación en Beneficios.

ARTICULO 108. COMPENSACION DE TIEMPO DE PRESENCIA EN EL TRABAJO DE VEHICULOS CISTERNAS.

Se establece una compensación de tiempo de presencia, que percibirán los Conductores de este tipo de camiones en conformidad con las estipulaciones contenidas en el Anexo nº 7.

Su cuantía será de 744 pesetas por cada hora de presencia que rebase la jornada ordinaria de trabajo.

La percepción de dicha compensación será incompatible con el devengo de Horas Plus establecidas en el artículo 106 del presente Convenio.

ARTICULO 109. SOLAPE DE TURNOS EN ESTACIONES DE SERVICIO.

El personal de Estaciones de Servicio (Expendedores) que trabaje a turnos y en las circunstancias que se reflejan en el Anexo nº 8 del presente Convenio, percibirá un complemento de solape de turnos, valorado en la compensación de 15 minutos diarios calculados en función del módulo de la hora establecida en el artículo 105 del presente Convenio.

Sección 5ª.- Complementos de vencimiento periódico superior al 50%.

ARTICULO 110. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (JULIO Y NAVIDAD).

Todo el personal percibirá el importe de una mensualidad en el mes de Julio y Navidad. Estas gratificaciones extraordinarias se calcularán sobre los salarios base correspondientes a la categoría profesional o grado que ostente el interesado los días 30 de junio y 31 de diciembre, respectivamente, incrementados, en su caso, con el importe de los complementos de antigüedad y de Convenio y complementos de peligrosidad, así como el de los complementos de turnicidad y nocturnidad en la medida prevista en los artículos 98, 99 y 100.

Serán exigibles y se harán efectivas: la gratificación extraordinaria de Julio el día 15 de dicho mes; la gratificación extraordinaria de Navidad dentro de los cinco primeros días del mes de Diciembre.

El personal que hubiese ingresado o cese en el transcurso del mes, percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo servido en el semestre de su devengo. La fracción de mes natural, en los casos de ingreso o cese, se computará como si se hubiese trabajado el mes completo.

ARTICULO 111. GRATIFICACION POR CIERRE DE EJERCICIO.

El personal de la Compañía, percibirá, en concepto de gratificación por Cierre de Ejercicio el importe de 2,12 mensualidades.

Esta gratificación extraordinaria se calculará sobre los salarios base correspondientes a la categoría profesional o grado que ostente el

... el día 1 de mayo de 1984, en su caso, con el objeto de los complementos de antigüedad y de convenio y complemento de poligradidad, así como el de los complementos de turnicidad y nocturnidad, en la medida prevista en los artículos 88, 99 y 100, por el tiempo proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio de las funciones de que se trate.

La gratificación que se percibirá en el momento de la aprobación de la cuenta de la compañía y, como máximo, durante el mes de mayo.

ARTICULO 110. POR PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

El personal percibirá, en concepto de gratificación consolidada por participación en beneficios, el importe de 1,13 mensualidades. Esta gratificación se calculará en la misma forma establecida para las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y gratificación por cierre de ejercicio, así como se abonará proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate, y según la categoría y antigüedad que se ostente en el escalafón el día 31 de mayo.

La gratificación que se percibirá será exigible en el momento de la aprobación del Balance de la Compañía por la Junta General de Accionistas, si bien se hará efectiva dentro de los 20 días siguientes; el abono de la misma se hará en la cual fuere el saldo de la Cuenta de Resultado de la Compañía.

Sección 1.ª - Compañía de Seguros Salariales.

ARTICULO 111. OBLIGACIONES DE RESIDENCIA.

El personal destinado a trabajar en las Islas Baleares y Canarias percibirá una cantidad equivalente al 15 por 100 del salario base, en su totalidad, de las doce mensualidades ordinarias, en tanto permanezca en el lugar de trabajo geográfico y sin que, en ningún caso, se aplique alguna de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y gratificación por cierre de ejercicio y por Participación en Beneficios.

CAPITULO SEGUNDO

INDICACIONES Y SUPLEIDOS

ARTICULO 114. POR TRANSFERENCIA.

El personal, cualquiera que sea el lugar donde radique el centro de trabajo en que presta servicios, percibirá la cantidad de 250 pesetas por día de asistencia al trabajo en compensación de los gastos que le puedan ocasionar sus desplazamientos al mismo. En el caso de que el centro de trabajo diste más de ocho kilómetros del centro de la población donde el trabajador tenga su domicilio, la citada cantidad de 250 pesetas pasará a ser de 268 pesetas; si dicha distancia excediese de 15 kms. se percibirán 283 pesetas.

Sin embargo, excepcionalmente, en cambio de destino impuesto por la Empresa (hasta 25 kms. de alejamiento con respecto al centro de origen) y cuando no exista medio de transporte a cargo de la Empresa, los niveles de compensación entre 8 y 15 kms., y más de 15 kms. pasarán a ser de 372 y 383 pesetas, respectivamente.

Este complemento no se percibirá en domingos, ni fiestas, ni por licencias, vacaciones, enfermedad y otra causa de ausencia al trabajo aunque justificada, salvo lo establecido en el apartado e) del artículo 44. Los planes o compensaciones de distancia o camino existentes en cualquier dependencia, la compensación de tiempo invertido en el transporte como trabajo y, en general, cualesquiera situaciones de índole excepcional o más beneficiosa que puedan existir en relación con estas materias, serán mantenidas para el personal que viene percibiéndolas, a título individual y transitorio, en la actual cuantía anual, minorándose en cada caso y hasta donde proceda, con los valores que puedan corresponder en virtud de la

aplicación de lo que se dispone en los párrafos precedentes. La Compañía suprimirá el servicio de transporte a su cargo en aquellos centros de trabajo bajo situaciones dentro del límite urbano en que existan medios de transporte público colectivo.

ARTICULO 115. POR COMISION DE SERVICIO

De conformidad con lo regulado en el artículo 58, el personal desplazado en comisión de servicio percibirá dietas compensatorias y suplidos por gastos de locación, a cuyo fin se le extenderá, y el trabajador desplazado deberá liquidar, una "Cuenta de Viaje", conforme a las siguientes condiciones:

a) Dietas compensatorias

Las cuantías de las dietas serán las siguientes:

NIVELES	Dietas Ptas. día	Dietas reducidas Ptas. día
I. Jefes de Departamento y Jefes de Servicio	4.937	1.807
II. Resto del personal	3.988	1.488

Las dietas dietas que se citan se percibirán exclusivamente por cada día natural en que se permanezca fuera de la residencia o domicilio habitual, en comisión de servicio.

Se percibirá dieta reducida al el regreso de la comisión de servicio tendrá lugar después de finalizar la jornada habitual, o bien después de comenzada la segunda parte de la jornada, si la misma es partida.

La dieta a percibir en los desplazamientos al extranjero en comisión de servicio, será del 100 por 100 de la que hubiera de devengarse en el territorio nacional.

Durante los tres primeros días en comisión de servicio al trabajador percibirá una subdieta de 1.186 pesetas por cada dieta completa que cobre; si la comisión de servicio es itinerante, percibirá la misma subdieta durante los tres primeros días de estancia en cada localidad siguiente a la inicial. No dará lugar a la percepción de subdieta el devengo de dieta reducida.

b) Compensación adicional en comisión de servicio

La compensación adicional, a percibir conforme a lo estipulado en el artículo 42.3 del presente Convenio Colectivo, tendrá la cuantía unitaria y alcada de 2.540 pesetas.

c) Gastos de locación

Los medios de locación que el personal podrá utilizar, opcionalmente, y cuyo importe exacto suplirá la Compañía, serán los siguientes, sin perjuicio de lo estipulado en la Disposición Transitoria Octava respecto de su vigencia:

- Ferrocarril 1ª clase y suplemento de cama.
- Avión clase turista.
- Transporte público colectivo por carretera.
- Vehículo propio (si se autoriza).

En caso de desplazamientos a las Islas Baleares e Islas Canarias, excepcionalmente podrá ser utilizado y suplido el barco.

Para la percepción de los correspondientes suplidos el trabajador deberá presentar, al liquidar la "Cuenta de Viaje", los billetes de los medios de transporte público utilizado, a fin de acreditar el importe exacto que consta en el billete, dada la opción de utilización de medios de que dispone.

ARTICULO 116. POR UTILIZACION DE VEHICULO PROPIO.

La compensación a percibir como consecuencia de la utilización de vehículo propio en los desplazamientos en que se autorice este medio de locomoción, se establece en la cifra de 20 pesetas por kilómetro.

Podrá utilizarse vehículo propio en los casos siguientes :

- Cuando la comisión de servicio comience y termine en el mismo día.
- Cuando la comisión de servicio sea itinerante y se realice en distintas localidades y centros de trabajo.
- Cuando no exista la posibilidad de utilizar servicios públicos y sea de suma urgencia.

Para la utilización de vehículo propio será preceptiva la previa autorización de la Jefatura correspondiente, en cualquier caso.

La misma compensación se percibirá por el personal que tenga que desplazarse a las Estaciones de Bombeo de Bota, El Arahal, Adamuz, Puertollano, Almodóvar, Poblete, Loeches, la Muela y Pobra de Mafuset.

En este supuesto, los plusos o compensaciones de distancia o camino, o cualquier otra situación de índole excepcional y más beneficiosa que puedan existir respecto a dicho personal, serán mantenidos por el mismo, a título individual y transitorio, en la cuantía anual, minorándose en cada caso y hasta donde proceda con los valores que puedan corresponder, en virtud de la aplicación de lo que se dispone en el párrafo precedente, y sin que se aplique a este personal lo prevenido en el artículo 114.

ARTICULO 117. INDEMNIZACION A EXPENDEDORES-VENDEDORES

Los Expendedores-Vendedores destinados en Estaciones de Servicio y Aparatos Surtidores administrados percibirán la cantidad de 108 pesetas por día efectivamente trabajado, en concepto de indemnización por quórum de moneda.

Tienen derecho a percibir, asimismo, la indemnización de referencia aquellos trabajadores que, aun no ostentando la categoría de Expendedor-Vendedor, estén destinados en Aparatos Surtidores y Estaciones de Servicio, siempre que realicen todas las funciones propias de los Expendedores-Vendedores, efectuando cuantos trabajos sean necesarios para la atención de los clientes y el cobro del importe de las ventas durante toda su jornada laboral.

ARTICULO 118. INDEMNIZACION POR PRACTICAS DE TIRO.

El desplazamiento de los Vigilantes Jurados de Seguridad al lugar donde hayan de realizar las prácticas de tiro, tanto a la ida como al regreso, correrá a cargo de la Compañía.

En caso de que el desplazamiento no se efectúe utilizando vehículo de la Compañía, ésta suplirá el importe de los billetes del medio de transporte público que haya sido preciso utilizar, previa presentación de los mismos para acreditar su exacta cuantía.

Cuando las prácticas de tiro hayan de realizarse, parcial o totalmente, fuera de la jornada de trabajo, la prestación del transporte regulada en los párrafos precedentes se complementará con la cantidad de 4.000 pesetas por cada día de asistencia a las mencionadas prácticas de tiro.

ARTICULO 119. INDEMNIZACION POR EGONCIATO

La Compañía abonará al personal en cada una de las doce mensualidades, exclusivamente, la cantidad de 6.516 pesetas por trabajador, más 133 pesetas por cada familiar beneficiario, en concepto de indemnización por la renuncia de economato laboral, fundado en la dispersión de Centros de Trabajo, con la excepción de las adhesiones existentes en Barcelona, Bilbao y Ponferrada.

Las percepciones por beneficiario no se duplicarán en el caso de ser ambos cónyuges trabajadores de la Empresa.

ARTICULO 120. OTRAS PERCEPCIONES NO SALARIALES

Del mismo modo que las percepciones reguladas en el presente Capítulo, tampoco tendrán la consideración legal de salario :

- a) La indemnización, el plus transitorio, los gastos de traslado y las dietas reguladas en los artículos 54 y 57, II.
- b) Las cantidades complementarias de las prestaciones de la Seguridad Social reguladas en el artículo 56.
- c) El subsidio por fallecimiento, en las dos modalidades o fórmulas reguladas en el artículo 61.
- d) Las ayudas por estudios, escolar y disminuidos físicos o psíquicos, así como la ayuda económica por vocaciones, reguladas en los artículos 123 y 124.
- e) La subvención por unidad regulada en el artículo 125.
- f) El incentivo a la jubilación voluntaria regulado en la Disposición Transitoria Decimocuarta.

CAPITULO TERCERO

PAGO DE HABERES Y REDONDEO DE PERCEPCIONES

ARTICULO 121. PAGO DE HABERES

La Compañía queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de Banco, Caja de Ahorros o Entidad de Crédito, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta a nombre de cada perceptor, siempre que concurren los requisitos marcados por la normativa vigente.

La Compañía se obliga a entregar al recibo de pago de salarios, cuyo modelo consta como Anexo nº 3, y a conservar la documentación acreditativa del abono durante un plazo mínimo de cinco años, para las comprobaciones oportunas.

ARTICULO 122. REDONDEO DE PERCEPCIONES

Los conceptos de abono o descuentos que integran la nómina mensual se redondearán, por defecto o por exceso, a pesetas enteras.

CAPITULO CUARTO

AYUDAS SOCIALES

ARTICULO 123. AYUDAS SOCIALES

El personal que reúna los requisitos previstos para cada caso, percibirá las ayudas que a continuación se concretan :

- a) Ayuda por estudios.- Corresponde a los empleados que realicen estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la Compañía, por lo que habrá de obtener la previa aprobación de la Dirección de Personal y consistirá en el abono de las cantidades siguientes: 30.060 pesetas anuales para los estudios de grado superior; 19.818 pesetas anuales para los de grado medio y 15.949 pesetas anuales para los restantes tipos de estudios.
- b) Ayuda Escolar.- El personal con más de seis meses de antigüedad en la Compañía percibirá, en concepto de ayuda escolar, por cada hijo y año, las cantidades siguientes :

Edad de los hijos	Importe ayuda pesetas
De cuatro a cinco años	10.205
De seis a diez años (ambos inclusive)	27.858
De once a catorce años (ambos inclusive)	21.685
De quince a diecisiete años (ambos inclusive).....	25.469
De dieciocho a veintidós años (ambos inclusive)...	34.461

Las edificaciones en la escuela serán las cumplidas el 15 de agosto de cada año, teniendo en cuenta la época de mayor incidencia en los gastos de escolaridad, el abono se efectuará en una sola vez y precisamente el 15 de septiembre o día hábil inmediato anterior de cada año.

La percepción de la ayuda por estudios y la ayuda escolar es incompatible con un mismo beneficiario, prevaleciendo en dicho caso el derecho del trabajador a la ayuda por estudios.

c) Ayuda a disminuidos físicos o psíquicos.— Aquellos trabajadores en situación activa que tengan a su cargo hijos disminuidos físicos o psíquicos, percibirán la cantidad alzada de 12.270 pesetas mensuales por cada hijo disminuido físico o psíquico en los doce meses naturales del año. Se entenderá por disminuidos físicos o psíquicos los así definidos por las normas de la Seguridad Social.

d) Las percepciones por cada beneficiario, en las ayudas escolar y a disminuidos físicos o psíquicos no se duplicarán en el caso de ser ambos obreros trabajadores de la Compañía.

ARTÍCULO 134. AYUDA ECONOMICA POR VACACIONES.

La Compañía contribuirá económicamente al programa de vacaciones parcialmente subvencionadas para el personal, con el pago del 75 por 100 a que asciende el presupuesto anual de dichas vacaciones subvencionadas, siempre que el citado programa sea previamente aprobado por la Compañía, no pudiendo sobrepasar en ningún caso el 3 por 1.000 del importe de los salarios base y antigüedad del ejercicio precedente.

ARTÍCULO 135. CONCEDORES

La Compañía se hará cargo de los gastos fijos, excepto víveres, de los comedores establecidos o que se establezcan, donde las necesidades del servicio lo requieran, a su juicio y previa audiencia del Comité de Empresa.

Igualmente, la Compañía abonará una subvención de 160 pesetas por cada comensal servido al personal.

El horario del funcionamiento del comedor establecerá series o turnos entre las doce y quince horas.

A los comedores pueden concurrir:

- El personal de jornada continuada a que se refiere el apartado A del artículo 26.
- El personal de jornada partida que tenga la interrupción en este período.
- El personal de jornada continuada no comprendido en el apartado A del artículo 26.

El uso de los comedores se hará siempre fuera del horario de trabajo.

La Comisión encargada de la administración de los comedores será designada por los Representantes de los Trabajadores.

Será obligación de la Compañía suministrar a la Comisión Administradora de comedores los medios necesarios para que este servicio se realice con toda regularidad y corrección.

ARTÍCULO 136. PRESTAMOS PARA VIVIENDA

La concesión de préstamos o suales al personal, para la adquisición de viviendas, se regirá por las normas contenidas en el Reglamento correspondiente.

ARTÍCULO 137. ANTICIPOS

El personal disfrutará más de seis veces de antigüedad en la Compañía disfrutando, previa solicitud al Departamento de Gestión de Personal, derecho a un anticipo de hasta dos mensualidades del salario base y complementos de antigüedad y de 2 suales que al pensionamiento tenga asignados.

Los anticipos no tendrán interés alguno y el plazo para la devolución de los mismos será, como máximo, de dieciocho meses.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta transcurridos doce meses de la cancelación del precedente.

La concesión de anticipos no excederá del 4 por 100 de la nómina mensual del personal de Tierra, siendo otorgados por orden cronológico de petición.

No obstante lo prevenido en los dos párrafos anteriores, la Comisión de Bienestar Social podrá informar favorablemente la concesión excepcional, por parte de la Compañía, de otros anticipos en casos de urgente necesidad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.— Montepío de Previsión Social de los Trabajadores de CAMPSA.

- El personal contribuirá a la financiación del Montepío de Previsión Social de los Trabajadores de CAMPSA mediante la aportación obligatoria del 4 por 100 del importe del salario regulador previsto en los Estatutos, correspondiente a su categoría profesional.
- La Compañía contribuirá a la financiación del citado Montepío en la forma y cuantía establecida en los Estatutos del mismo (actualmente el 3 por 100 del montante de los salarios reguladores del personal), o que pueda ser establecida por dichos Estatutos en el futuro.
 - Del mismo modo, la Compañía se obliga al abono del subsidio por fallecimiento a los familiares del personal jubilado, en los términos y cuantía regulados en el artículo 81, I, hasta que el Montepío esté en condiciones de asumir y abonar efectivamente dicha prestación a los mutualistas. En caso de que el trabajador, en el momento de su jubilación, hubiese ejercido la opción prevista en el artículo 81, II, perdiendo el 50 por 100 del subsidio en dicho instante, la obligación de la Compañía estará limitada al abono del 50 por 100 restante en el momento del fallecimiento, con arreglo a lo prevenido en el citado artículo 81, I.

SEGUNDA.— Personal de la Flota.

Se reconoce al personal de la Flota de la Compañía el derecho a participar en las correspondientes pruebas de promoción, previa la adecuada asimilación de una titulación o categoría profesional a las existentes en el personal de Tierra. Esta asimilación se establecerá por la Dirección de la Compañía, oídos los respectivos Comités de Empresa.

Dicho derecho lo será sin menoscabo de los porcentajes atribuidos al personal de Tierra en el presente Convenio.

Para hacer uso de estos derechos, el personal de la Flota deberá tener una antigüedad mínima de cinco años en la Compañía y, superadas las pruebas correspondientes, se integrará a todos los efectos en el régimen jurídico laboral de Tierra, donde se le respetará la antigüedad que ostente dentro de la Empresa.

TERCERA.— Análisis de puestos de trabajo.

Dentro del plazo de vigencia del presente convenio se continuará el estudio para la definición de los distintos puestos de trabajo. El Comité Nacional de Empresa participará en estas tareas por medio de una Comisión mixta, a cuyo fin designará cuatro miembros, correspondiendo a dicha Comisión mixta establecer su propio calendario de trabajo. Del desarrollo de las mencionadas tareas se dará cuenta anual a la Comisión Paritaria del Convenio.

Dicho estudio servirá de base para elaborar una nueva estructura salarial fundada en niveles salariales.

En tanto se complementan los estudios y estructuraciones anteriores, se procurará ir acomodando a las conclusiones que se vayan obteniendo la composición interna de las categorías laborales en que existan diversos grados, evitando eventuales acuerdos de reducción de grados o limitación del

tiempo de permanencia en las mismas, así como con la posibilidad de que la posible incidencia económica sea asumida, solidariamente, por todos los trabajadores, en caso de extinción de las relaciones laborales.

CUARTA.- Cambio de categoría

Los trabajadores que hayan cambiado de categoría por virtud de la promoción tendrán derecho a reintegrarse a la categoría laboral de origen en el mismo grado y número que ocupaban anteriormente.

QUINTA.- Coincidencia de descansos legales

Cuando al personal que de forma habitual no descansa en domingo coincidiendo los descansos semanales y compensatorios en días no fijos, lo coincida en día de descanso con un día festivo de los establecidos en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, se le otorgará otro día de descanso o el abono del mismo.

En todos los demás casos de coincidencia de días de descanso del personal con días festivos no habrá lugar al desplazamiento o compensación retributiva mencionados.

SEXTA.- Comisión de Bienestar Social

Con el fin de colaborar con el Servicio de Bienestar Social y asegurar apropiadamente la participación del Comité Nacional de Empresa (a tenor de lo prevenido en el artículo 85, núms. 13 y 15) en materias de actividades culturales y deportivas, acción asistencial y promoción social, se crea la Comisión de Bienestar Social con arreglo a las siguientes normas:

1ª - La Comisión de Bienestar Social tendrá como objeto cooperar a una mejora constante del bienestar del trabajador y su entorno humano.

2ª - La Comisión de Bienestar Social atenderá, especialmente, en las siguientes cuestiones:

a) Coordinación, programación, desarrollo e información de las actividades culturales y deportivas.

b) Colaboración en las actividades de asistencia social, mediante la elaboración y presentación de propuestas a la Dirección de Personal, pudiendo considerar los casos de baja por enfermedad o accidente en que concurren situaciones económicas carenciales, por sí procediere compensar, en todo o en parte, la disminución de ingresos por la no percepción reglamentaria del Complemento de Asiduidad, u otras diferencias en situación (de larga enfermedad, así como en el pago de matrículas oficiales correspondientes a los estudios universitarios aludidos en el artículo 123, a), cuando rebase la cuantía de la ayuda fijada en dicho precepto; estudiar otras situaciones cuyas circunstancias de urgente necesidad, debidamente justificadas, puedan motivar un informe favorable a la concesión excepcional, por parte de la Compañía, de anticipos en condiciones diferentes de las fijadas en el artículo 127; promover actuaciones que se estimen convenientes para la asistencia a familiares discapacitados físicos o psíquicos, y otras que entienda oportunas.

3ª - La Comisión de Bienestar Social estará integrada por ocho miembros, de los cuales cuatro serán designados por la Dirección de Personal de la Compañía, debiendo recaer el nombramiento de uno de ellos en el Jefe del Servicio de Bienestar Social; uno de estos cuatro miembros ejercerá las funciones de Presidente de la Comisión.

Los otros cuatro miembros serán designados por el Comité Nacional de Empresa, uno de los cuales actuará como Secretario.

La C.B.S. celebrará reuniones ordinarias con periodicidad mensual.

SEPTIMA.- Comisión Técnica de planes de futuro.

En desarrollo de lo prevenido en los artículos 86 y 85.11, en relación con la participación del Comité Nacional de Empresa, se crea una comisión técnica

que podrá tener carácter mixto, integrada por dos trabajadores designados por el Comité Nacional de Empresa, y un trabajador designado por cada sección sindical de acuerdo de conformidad con el artículo 90 del vigente Convenio, así como por quienes, en su caso, designe la Dirección de Personal.

Esta comisión se reunirá previa conformidad de la Compañía y sus directores. Vendrán obligados a observar el sigilo profesional establecido en el párrafo del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta del carácter reservado de las informaciones que han de conocer y tratar, sin perjuicio del cumplimiento de su misión.

Esta comisión técnica tendrá como cometido informar de los proyectos de desactivación y/o cierre de Dependencias, planes estratégicos de la Empresa y posibles cambios de orientación en la actividad de la misma, prestando especial atención hacia los planes y proyectos de futuro de la Compañía.

OCTAVA.- Seguridad e Higiene en el Trabajo

En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo de carácter preventivo, las acciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, propuesto de CAMPSA, así como a lo establecido por el Decreto 457/1974, de 1. de marzo, o disposición legal que lo sustituya.

En conformidad con dichas normas se tendrá en cuenta lo siguiente:

1.- El Comité Superior de Seguridad e Higiene en el Trabajo será responsable

tanto para promover la elaboración, con carácter anual, de estudios de condiciones ambientales y de riesgos industriales, a los efectos que puedan ser oportunos, como para establecer el calendario de entrega de prendas y vestuario de trabajo.

2.- La Comisión Superior de Formación efectuará la planificación de las acciones formativas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

3.- Los Vigilantes de Seguridad, en los Centros de Trabajo en que proceda su existencia, serán nombrados por la Jefatura que correspondiera con informe preceptivo de los Representantes del personal del Centro.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Reajustamiento en grados.

Los subgrupos y categorías laborales no afectadas por cualquiera de las reconvenciones pactadas en las Disposiciones Transitorias Primera y Segunda del Convenio Colectivo de 1.979, que tengan más de un grado, estará estructuradas u ordenadas de la siguiente forma:

= Subgrupos y categorías laborales con tres grados.

Primer grado, el 40 por 100 del total de integrantes.

Segundo grado, el 30 por 100 del total de integrantes.

Tercer grado, el 30 por 100 del total de integrantes.

= Subgrupos y categorías laborales con dos grados.

Primer grado, el 50 por 100 del total de integrantes.

Segundo grado, el 50 por 100 restantes.

Las vacantes que por este motivo se produzcan se cubrirán por el proceso orden escalafonal en el grado inmediato inferior.

SEGUNDA.- Expectativa de vacante por promoción.

Quienes con anterioridad al día 2 de Julio de 1.981 hubieran ya obtenido plaza en un grupo o categoría superior, por haber superado pruebas de aptitud o el correspondiente Concurso-Oposición, mantendrán el derecho a elegir entre la ocupación efectiva de la vacante donde quiera que se produzca e integrarse en los mismos niveles de la estructura organizativa, en el orden

de expectativa de destino, hasta que surja vacante en la categoría de asistente en algún centro de trabajo de la Compañía sito en el lugar de residencia del interesado.

A partir de la fecha antes indicada se estará a lo dispuesto en el artículo 32.

TERCERA.— Compensación congelada en Sanja Villaverde.

Al personal destinado en la Factoría de Villaverde que, en el momento de la vigencia de este Convenio, se le abona una compensación económica por el tiempo invertido en el transporte al considerarlo como trabajador, continuará percibiendo la misma a título personalísimo y transitorio, mientras permanezca en tal destino, congelado su actual cuantía económica, sin perjuicio de percibir también la compensación económica por transporte que se establece en el artículo 114, no obstante la minoración allí pactada.

CUARTA.— Compensación congelada Oleoductos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 118, el personal de Oleoductos que actualmente percibe el plus de Distancia congelado, mantendrá dicha percepción y, además, percibirá una cantidad adicional de 60 pesetas por día de asistencia al trabajo. Del importe correspondiente al monto de los dos conceptos antes señalados, se minorará en cada caso y hasta donde proceda la percepción regulada en el primer párrafo del artículo 118.

QUINTA.— Consolidación Complemento P.M.E.R.

Quienes el día 2 de julio de 1981 ostentaran puesto de mando y especial responsabilidad, mantendrán su derecho a consolidar la asignación que les correspondía, por haber transcurrido los años desde el inicio de su percepción, así como el derecho a llegar a dicha consolidación en el momento en que se cumpla el expresado plazo y siempre que continúen ostentando el citado puesto, al cesar en el puesto para el que fue designado, salvo que el caso obedezca a petición del interesado o a expediente disciplinario.

SEXTA.— Aprendizos.

Quiénes actualmente desempeñen puesto de Aprendiz en la Compañía podrán participar en las pruebas de promoción que se convoquen para acceder a la categoría laboral de Oficial Profesional u Oficial Manipulador, así como a ser encuadrado en la categoría laboral de Ayudante Manipulador y de O.O., si no pudiesen alcanzar la categoría de Oficial y superaran las pruebas de aptitud correspondientes.

SEPTIMA.— Matrimonio de los trabajadores.

I. Las trabajadoras que, conforme a la legislación anteriormente vigente, fueran declaradas excedentes forzosa por matrimonio, mantendrán su derecho a optar por el reintegro, el cual se regulará por las normas que rigen el de los excedentes voluntarios por tiempo ilimitado.

II.— El personal femenino que haya ingresado en la Compañía con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Constitución, mantendrá los derechos que le confería la legislación anterior, al contraer matrimonio, en opción a la opción de continuar trabajando, rescindir su contrato de trabajo con indemnización equivalente a una mensualidad por año de servicio, con un máximo de doce, o quedar en situación de excedencia voluntaria.

COGIVA.— Revisión salarial.

Si la Administración Pública y/o el Instituto Nacional de Hidrocarburos autorizaran a las empresas del sector público y/o a las integradas en el ámbito de dicho Instituto Nacional de Hidrocarburos que hubiesen acordado incrementos del 6'5% en su masa salarial— la aplicación de una cláusula de revisión salarial para el caso de que el I.P.C. de 1984 superara al día 31 de diciembre de dicho año el 3%, se tendría por incorporada al presente Convenio una cláusula de tal naturaleza, cuya concreta redacción y alcance se ajustaría rigurosamente a los términos de la autorización prevista, aplicándose prioritariamente la fórmula y módulo fijado por el I.N.H.

NOVENA.— Indemnidad diferencial.

No obstante la vigencia establecida, con carácter general, para todo el Convenio, en el artículo 4º, las estipulaciones que a continuación se señalan entrarán en vigor a partir de la fecha de la firma del presente Convenio; dichas estipulaciones son las siguientes:

- El aumento a 750.000,- pesetas de la indemnización fijada para los traslados forzosos en el artículo 54, también aplicable a los traslados pactados a que se refiere el artículo 55.
- El régimen de cómputo de tiempo en Comisión de Servicio, de que trata el artículo 42, así como las contraprestaciones en él previstas.
- La posibilidad de viajar en Primera Clase con suplemento de cama, sin distinción de categorías, conforme a lo regulado en el artículo 115 c).
- La prestación por prácticas de tiro, según lo prevenido en el artículo nº 118.

Hasta la fecha de firma del Convenio, en todos los supuestos anteriores se aplicarán las correspondientes regulaciones del Convenio de 1.983.

DECIMA.— Complementos de Vacaciones Periódico Superior al Mes.

Se encomienda a la Comisión Paritaria el estudio de las fechas más idóneas para hacer efectivos los complementos citados en el epígrafe, así como de la posibilidad de redistribución de las fracciones de 0,12 y 0,13 mensualidades que afectan, respectivamente, a las gratificaciones por Cursos de Ejercicios y por participación en Beneficios.

UNDÉCIMA.— Plus Dominical.

La Comisión Paritaria llevará a cabo un estudio relativo a la posibilidad de establecer un plus por trabajos efectuados en domingo o festivo, así como del adecuado tratamiento que, en estos supuestos, deberán tener el descanso y horas de horas plus.

DUODÉCIMA.— Calendario laboral del Personal Técnico y Administrativo.

Los calendarios laborales y cuadros de horarios de trabajo para el personal Técnico y Administrativo se establecerán, en cada Centro de Trabajo, de conformidad con lo prevenido en el artículo 39 del presente Convenio, aplicando la fórmula o fórmulas que, sin perjuicio para las necesidades del servicio y la jornada de trabajo, permita a este personal completar su descanso semanal obligatorio de modo que disfrute, enteros, sábado y domingo, o bien domingo y lunes, de cada semana.

DECIMOTERCERA.— Aplicación de la Ley de Libertad Sindical.

Tan pronto como se produzca la promulgación y entrada en vigor de la nueva Ley Orgánica de Libertad Sindical, actualmente en trámite parlamentario, se constituirá una Comisión Mixta, integrada por representantes del personal y de la Compañía, que estudiará la adecuada aplicación de la mencionada Nueva Ley en el ámbito de la Empresa.

DECIMOCUARTA.— Incentivo a la jubilación voluntaria.

Los trabajadores que, según lo prevenido en el artículo 45, se jubilen voluntariamente, durante el año 1.984 percibirán un incentivo de cuantía decreciente en función de los años de edad en el momento de la jubilación, referida exclusivamente al salario base que correspondiera a la categoría y grado del interesado, conforme a la siguiente escala:

Edad	Número de mensualidades
60 años	12
61 "	8
62 "	6
63 "	4
64 "	2

DECIMOQUINZA.- Comisión de Servicio

La Comisión Paritaria estudiará, durante la vigencia del presente Convenio, el régimen de compensaciones y suplidos aplicables a las comisiones de servicio que se realicen a centros de trabajo situados en localidades distantes menos de 25 kilómetros de la de residencia habitual, así como las que tengan lugar entre núcleos urbanos importantes y poblaciones próximas a ellos, entre estas últimas o entre poblaciones limítrofes, aun cuando en cualquiera de estos casos la distancia exceda los 25 kilómetros.

DISPOSICIÓN FINAL

GARANTÍAS RELATIVAS A LOS DERECHOS LABORALES Y DE EMPLEO

- I. En caso de disolución, fusión, absorción o transformación de La Compañía, esta se compromete a realizar los concertos, pactos o convenios que sean posibles y precisos para que, al personal de su plantilla, le sean mantenidas las condiciones laborales y económicas que viniera disfrutando, así como a propiciar la participación de los Representantes de los trabajadores, con el fin de dar efectividad a los pactos y garantías indicados.
- II.A. En los casos de sucesión en la Empresa, centro de trabajo o de unidad productiva autónoma de la misma a los que se refiere el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, CAMPSA se compromete a realizar los pactos negociados con la Empresa adquirente, para que al personal afectado les sean mantenidas las condiciones laborales y económicas que viniese disfrutando, procurando además alcanzar además eventuales acuerdos de la Empresa subrogada con el Montepío para mantener la situación que tuviese el mutualista en dicha Entidad de Previsión Social, salvo que se sustituya por otra similar en otra Entidad de igual o semejante naturaleza o se verifique un pacto de índole compensatoria.
- B. Igualmente se concede al personal que resulte afectado por la subrogación empresarial mencionada, un derecho de retorno a la Compañía, siempre que en la empresa adquirente hubiera problemas ocupacionales o expedientes de regulación de empleo, ejercitable con acatamiento a los siguientes requisitos:
 - a) Que se ejerza durante el plazo de los dos años subsiguientes al lapso de tres años contado desde el momento en que se produjera la correspondiente subrogación;
 - b) Que, a juicio de la Compañía, exista la necesidad de cubrir un determinado puesto de trabajo que se encuentre vacante o, en todo caso, el 10 por 100 como máximo de las vacantes producidas por decrecimiento vegetativo o creación de nuevos empleos en el año anterior.
 - c) Que la plaza vacante sea de igual o similar categoría y especialidad del peticionario.
 Las solicitudes de retorno que reúnan los requisitos anteriores, se atenderán a los ingresos por admisión regulados en el artículo 19 y se atenderán por el orden cronológico de la petición.

C. Asimismo y si durante la vigencia del presente Convenio se experimentaran dificultades ocupacionales graves en la plantilla de la Compañía, como consecuencia de los supuestos de hecho mencionados en el apartado II.A ésta se compromete a adoptar una política activa en materia de empleo, formación profesional y gestión de los recursos humanos, dentro y fuera de la misma para paliar dichos efectos desfavorables.

La Compañía se compromete con la participación del Comité Nacional de Empresa a intentar aplicar las medidas del plan de reordenación de recursos a los trabajadores afectados por el citado apartado II.A.

D. Salvando lo anterior, la Compañía garantizará la estabilidad en el empleo del personal fijo de plantilla, salvo que por razones tecnológicas, económicas o de fuerza mayor, sometidas a las garantías vigentes en dichas materias y suficientemente probadas, hubiere en su haber el recurso a expedientes de regulación de empleo que comportaran la extinción del contrato de trabajo.

TABLA DE SALARIOS BASE Y COMPLEMENTOS DE CONVENIO
(Puestos expresados en forma acumulada)

Categoría profesional	Salario Base	Complementos
Personal Técnico		
Titulado Superior de Primera	134.602	10.476
Técnico Superior de Primera	134.602	10.476
Titulado Superior de Segunda	116.436	10.476
Técnico Superior de Segunda	116.436	10.476
Titulado Superior de Tercera	100.876	10.476
Técnico Superior de Tercera	100.876	10.476
Titulado Medio de Primera	88.217	10.476
Técnico Medio de Primera	88.217	10.476
Titulado Medio de Segundo	82.063	11.693
Técnico Medio de Segundo	82.063	11.693
Titulado Medio de Tercera	74.861	11.693
Técnico Medio de Tercera	74.861	11.693
Técnico Deliniante de Primera	65.770	11.693
Técnico Deliniante de Segunda	64.441	11.693
Técnico Auxiliar de Primera	63.530	11.693
Técnico Auxiliar de Segunda	62.572	11.693
Técnico Auxiliar de Tercera	61.706	11.693
Técnico de Muestras Espectrales	60.941	11.693
Personal Administrativo		
Administrativo de Primera	76.473	10.476
Administrativo de Segunda	66.591	10.476
Administrativo de Tercera	64.718	10.476
Auxiliar Administrativo de Primera	61.718	10.476
Auxiliar Administrativo de Segunda	60.640	10.476
Auxiliar Administrativo de Tercera	54.730	10.476
Subalterno Admvo. Ordenanza	40.142	10.476
Personal Obrero		
Of. Instrumentista	67.151	10.476
Of. Abastecedor de Aeronaves	50.303	10.476
Of. Mantenimiento de A.S.S. y E.E.S.S.	56.303	10.476
Oficial Profesional	55.039	10.476
Oficial Manipulador	55.239	10.476
Vigilante Jurado de Seguridad	50.312	10.476
Portero	50.312	10.476
Expendidor	49.342	10.476
Ayto. Manipulador y de O.O.O.	48.394	10.476
Aprendiz	35.308	4.343
Limpiadora (3 horas)	29.781	4.373

ANEXO Nº 3

ORDENACION FUNCIONAL Y PERSONAL

PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD

En la organización de CAZPSA, quedan configurados los Puestos de Mando y Especial Responsabilidad que se definen y asignados los Niveles que, a tenor del artículo 87, se indican, según sigue:

Jefaturas de Departamento. (Nivel I)

Son los puestos de mayor jerarquía y responsabilidad funcional dentro de cada uno de los Departamentos en que, por razones de división del trabajo, se despliega la actividad de las Oficinas Centrales de CAZPSA. Implican dependencia jerárquica respecto del personal directivo de la Compañía, coordinación con las demás Jefaturas de Departamento y dirección, control y responsabilidad sobre la actividad que se desarrolle en otros puestos de mando y especial responsabilidad y operativas situadas por razones de organización bajo la dependencia del puesto que aquí se describe.

Jefaturas de Servicio. (Nivel II)

Son aquellos puestos que, dependiendo directamente de la Dirección de la Compañía o del órgano en quien aquélla pudiera delegar, suponen la ejecución de todas las actividades necesarias para imprimir, bajo responsabilidad propia, orden, dirección y eficacia en la labor a desarrollar por el personal encuadrado en el servicio.

La Compañía se reserva la facultad de poder equiparar, a efectos contables y a cualesquiera otros, estas Jefaturas a las de Departamento.

Jefaturas de Sección. (Nivel IV)

Son aquellos puestos jerárquica y funcionalmente dependientes de las Jefaturas de Departamento, de Servicio o de las Delegaciones Regionales, que tienen como cometidos principales el coordinar su actividad con la de las restantes secciones de la misma unidad funcional, y el imprimir orden, unidad y dirección a la labor profesional de un número determinado de puestos de trabajo operativos, sobre los cuales actúa con sentido jerárquico y responsabilidad para su buena marcha y rendimiento.

Inspectores. (Nivel IV)

Son aquellos puestos que, dependiendo jerárquicamente de una Jefatura de Departamento, de Servicio o Delegación Regional, en su caso, son designados expresamente por la Dirección con tal carácter y llevan a cabo, permanentemente y con desplazamientos habituales, funciones asistentes específicamente en:

- Auditoría, que implica realización de funciones de comprobación y revisión de datos operativos y contables.
- Inspección Laboral, que implica instrucción de expedientes disciplinarios o investigación e información sobre situaciones laborales requeridas de ello.
- Inspección Comercial, que se ejerce sobre instalaciones o centros de terceras personas respecto a las cuales corresponde a la Compañía una función de control y vigilancia.

Instructores. (Nivel IV)

Son aquellos puestos que, dependiendo jerárquicamente del Departamento de Recursos Humanos y ostentando la cualificación oportuna, ejercen un área de actividades formativas y llevan a cabo la preparación pedagógica de los monitores.

Jefaturas de Garaje. (Nivel II)

Es el puesto cuya actividad propia supone mando y jerarquía sobre el personal que presta sus servicios en el garaje de la sede social de

la Compañía, siendo inherente al mismo la responsabilidad del mantenimiento, conservación, vigilancia y orden, tanto de la instalación como del material móvil.

Compañía. (Nivel XI)

Es el puesto cuya actividad propia supone mando y jerarquía sobre el personal subalterno que presta sus servicios en las Oficinas Centrales, siendo inherente al mismo la responsabilidad de la vigilancia, orden y limpieza de las instalaciones.

Jefaturas.A) De Administración de Zona. (Niveles II a VII, según proceda)

Son aquellos puestos dependientes jerárquicamente de las Jefaturas de Zona y funcionalmente del Departamento de Financiero, que tienen como misión dirigir todas y cada una de las tareas administrativas y contables que sea preciso realizar dentro del área de su cometido.

B) De Unidades Administrativas. (Nivel VII)

Dependiendo jerárquicamente de las Jefaturas de Administración pueden crearse las Jefaturas de Unidades Administrativas, que tienen como misión dirigir las tareas administrativas en el área concreta que se le asigne.

C) Comerciales de Zona. (Niveles IV a VII, según proceda)

Son aquellos puestos que, dependiendo jerárquicamente de las Jefaturas de Zona tienen como cometido dirigir la actividad relacionada con la venta de productos, análisis de mercado, asistencia técnica a clientes, etc., así como la de gestionar la explotación de la red de ventas administrada directamente, en el ámbito de la Zona.

D) De Oficina Comercial. (Niveles VII u VIII, según proceda)

Son aquellos puestos que tienen los mismos cometidos, aunque circunscritos a un área geográfica más reducida, que los asignados a las Jefaturas Comerciales de Zona, de quienes dependerán jerárquica y funcionalmente.

E) De Factoría. (Niveles II a IV, según proceda)

Son aquellos puestos que, dependiendo de los Departamentos Centrales de la Compañía, y de las Delegaciones Regionales o de las Jefaturas de Zona, en su caso, implican el mando del personal y la jefatura de todos los servicios, la realización de cuantas actividades sean necesarias para mantener y perfeccionar la buena marcha de la dependencia de que se trate, sus relaciones con Organismos, Entidades y Distribuidores, respondiendo no sólo de aquélla, desde el punto de vista operativo, sino también del orden, organización, administración, rendimiento y seguridad.

También puede corresponderles la jefatura superior de las subsidiarias, instalaciones portuarias y aeroportuarias que se les asignen.

F) De Instalación Portuaria o Subsidiaria. (Niveles IV a VI, según proceda)

Son aquellos puestos que, dependiendo de los Departamentos Centrales de la Compañía y de las Jefaturas de Factoría o de Zona o de las Delegaciones Regionales, llevan a cabo funciones análogas de las del apartado H)

G) De Maniobra. (Niveles V a VII, según proceda)

Son aquellos puestos jerárquica y funcionalmente dependientes de las Jefaturas de Factorías o de Zona, en su caso, que tienen como cometido dirigir cuantas funciones se originen con motivo de la distribución y suministro de productos, tanto por lo que se refiere a su entrada en la instalación como a su almacenamiento o salida de la misma, cualesquiera que sean los medios de transporte que se utilicen al respecto.

H) De Mantenimiento de Oleoductos. (Niveles V a VII, según proceda)

Son aquellos puestos jerárquicamente dependientes de las Jefaturas de Factorías o de Zona, en su caso, que tienen como cometido dirigir cuantas funciones sean precisas en orden al mejor estado de conservación de la instalación, de los medios móviles y de aquellos elementos de la Flota de Aviones, Aeroplanos, H.S. y A.S. relacionados con la misma.

Asimismo, les competen las funciones correspondientes a la aplicación del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en las instalaciones donde no exista Jefatura de Seguridad e Higiene.

Igualmente puede existir este puesto en la organización de las Instalaciones Portuarias, Aeroportuarias y de Oleoductos y Subsidiarias.

I) De Seguridad e Higiene en el Trabajo (Niveles V a VII, según proceda)

Son aquellos puestos, dependientes jerárquicamente de las Jefaturas de Factorías, o en su caso, de las de Zona, y funcionalmente del servicio de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que tienen como cometido dirigir cuantas funciones sean precisas respecto a la prevención, control y lucha contra incendios, seguridad y protección de las personas y la aplicación del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Se creará en aquellos centros que tengan más de 100 trabajadores en plantilla.

J) De Control de Productos. (Niveles V a VII, según proceda)

Son aquellos puestos, jerárquicos y funcionalmente dependientes de las Jefaturas de Zona que tienen como cometido controlar la calidad y cantidad de los diferentes productos entregados por las refinerías a CAMPSA y dirigir el funcionamiento de los correspondientes laboratorios.

K) De Bases de Camiones Sistema. (Niveles V a X, según proceda)

Son aquellos puestos jerárquicos y funcionalmente dependientes de las Jefaturas de Instalación en la que se encuentren ubicadas las Bases o de los Jefes de Zona, en su caso, que tienen como cometido realizar cuantas acciones sean precisas en orden a una mejor explotación de la Flota de camiones sistema propios de CAMPSA y especialmente la programación, organización, seguimiento y valoración de los servicios de transporte — así como la de dirigir las operaciones de mantenimiento preventivo y correctivo de los vehículos y la aplicación de las Disposiciones y Normas que afectan a este tipo de transporte.

L) De Instalación Aeroportuaria. (Niveles III a V, según proceda)

Son aquellos puestos dependientes de los Departamentos Centrales de la Compañía, de las Factorías, de las Subsidiarias o Instalaciones Portuarias y Delegaciones Regionales o Jefatura de Zona, en su caso, que llevan a cabo funciones análogas a las del apartado E).

M) De Oleoducto. (Nivel IV)

Son aquellos puestos de mayor jerarquía y responsabilidad de un oleoducto y sus instalaciones que, dependiendo directamente del Departamento de Oleoductos, desarrollan una labor de dirección, control y responsabilidad sobre los puestos de mando y especial responsabilidad de las instalaciones del oleoducto asignado. Estarán responsabilizados de las relaciones con los Organismos y propietarios afectados por la explotación del oleoducto, así como de cursar las instrucciones oportunas para mantener en perfecto estado de operatividad, tanto la línea como las instalaciones y controlar el orden, organización, administración, rendimiento y seguridad de éstas.

N) De Dispatching de Oleoducto. (Nivel V)

Son aquellos puestos que, jerárquicamente dependientes de la Jefatura de la red de Oleoductos a que corresponden y funcionalmente del Departamento de Oleoductos, tienen como misión dirigir el personal bajo su mando, en orden a desarrollar los programas de bombeo de esa red de oleoducto, controlando la distribución y suministro de productos en orden a asegurar el abastecimiento.

Asimismo, será responsable de la perfecta coordinación entre todas las instalaciones de bombeo, y tomar las medidas necesarias para que el transporte se desarrolle lo más óptimamente posible.

O) De Mantenimiento de Oleoducto. (Nivel V)

Son aquellos puestos que, dependiendo jerárquicamente de la Jefatura de la instalación de oleoductos a que pertenecen y funcionalmente del Departamento de Oleoductos o Jefe de Oleoducto si existe, tienen como misión dirigir al personal de mantenimiento asignado a su centro en orden a vigilar, inspeccionar y mantener la línea e instalaciones de su ámbito geográfico, disponiendo de los medios necesarios para intervenir de forma inmediata.

P) De Instalación de Oleoducto. (Nivel VI)

Son aquellos puestos que, dependiendo directamente de los Departamentos Centrales de la Compañía, o del Jefe de Oleoducto de su ámbito geográfico cuando exista y bajo las directrices de éstos, implican el mando sobre todo el personal de la instalación, así como la dirección de las operaciones propias de la misma, su mantenimiento y el de su zona de influencia. Asimismo, les competen las funciones correspondientes a la aplicación del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Q) De Abastecimiento de Aeroplanos. (Nivel VI, VII o X, según proceda)

Son aquellos puestos incluidos en la organización de los servicios de CAMPSA en los aeropuertos que, con responsabilidad y mando, dirigen todo lo relacionado con las operaciones que se originan desde la previsión

del abastecimiento y recepción de los productos, hasta la puesta a bordo de los mismos en las aeronaves. Asimismo, les corresponde la supervisión de entrega de productos y la realización de controles, registro y documentación inherente al servicio.

Encargado General. (Nivel VIII)

Son aquellos puestos jerárquicos y funcionalmente dependientes de las Jefaturas de Factorías o de la persona en quien éste delegue, que tienen como cometido el ejercicio de funciones de mando sobre los puestos de trabajo de Capataces, Técnicos Auxiliares y personal Obrero, cuya actuación ordena, coordina y distribuye, tanto dentro como fuera de las instalaciones.

Este puesto se extinguirá a medida que se lleva a cabo la reorganización de las dependencias provinciales.

Capataz. (Niveles X u XI, según proceda)

Es el puesto incluido en la organización funcional de las Factorías y Subsidiarias bajo la dependencia de las Jefaturas de Manipulación o Mantenimiento, del Encargado General, en su caso, de la Jefatura de la Subsidiaria o de la persona en quien éste delegue, cuyo desempeño supone mando y dirección sobre el trabajo del personal obrero y técnico auxiliar adscrito a su área de actuación.

Asimismo, puede existir este puesto en la organización de las Oficinas Centrales, Instalaciones Portuarias, Aeroportuarias y de Oleoductos.

Encargado de Estación de Servicio. (Nivel XI)

Es el puesto cuya actividad propia supone mando y jerarquía sobre el personal de una estación de servicio, asumiendo la responsabilidad de un eficiente mantenimiento y conservación de la instalación, así como del control de productos y recaudaciones y de la mayor atención hacia el público consumidor.

ORGANIZACIÓN FUNCIONAL Y PERSONAL

ANEXO Nº 4

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Las definiciones de todas y cada una de las categorías profesionales contempladas en el artículo 15 del presente Convenio son las recogidas en el presente Anexo, que forma parte integrante del Convenio. La descripción de funciones de cada categoría tiene carácter indicativo sin que deban ser interpretadas de modo restrictivo o ampliante.

Título Superior

Corresponde esta categoría a quienes, encontrándose en posesión del correspondiente título académico superior, desempeñan funciones y trabajos propios de la competencia de su titulación.

Técnico Superior

Corresponde esta categoría a quienes no estando en posesión de título académico superior, pero sí de un nivel de conocimientos y experiencia en la actividad peculiar de la Compañía similar a los Titulados Superiores, desempeñan funciones y trabajos acordes con el citado nivel.

Título Medio

Corresponde esta categoría a quienes, encontrándose en posesión del correspondiente título académico de grado medio, desempeñan funciones y trabajos propios de su titulación.

Técnico Medio

Corresponde esta categoría a quienes no estando en posesión de título de grado medio, pero sí de un nivel de conocimientos y experiencia en la actividad peculiar de la Compañía similar a los Titulados Medios, desempeñan funciones y trabajos acordes con el citado nivel.

Técnico Delimitante

Corresponde esta categoría a quienes, estando en posesión del oportuno título oficial de Delimitante, se dedican a la ejecución de planos de conjunto o de detalle, debidamente acotados interpretando croquis y planos esquemáticos; a calcar planos; a realizar dibujos de cualquier clase, rotulándolos y ejecutando los cálculos y operaciones necesarios, así como a la realización de cualquier otro trabajo de auxiliar de esta naturaleza, o a quienes, con nivel apropiado de conocimientos, acreditados mediante las correspondientes pruebas, se integran en la misma.

Técnico Auxiliar

Corresponde esta categoría a quienes, sin precisar de título o diploma profesional, tienen experiencia y conocimientos cualificados en cualquiera de las actividades inherentes a las áreas siguientes:

- a) Manipulación en los centros de almacenamiento.
- b) Mantenimiento en los mismos centros.
- c) Oleoductos.
- d) Servicios específicos de prospección.
- e) Servicio de aviación.
- f) Laboratorio Central y Planta de Lubricantes de Badajoz.
- g) Puntos de venta.

Acreditarán sus conocimientos mediante la superación de las correspondientes pruebas específicas de aptitud, que les faculten para ejercer habitualmente mando en un área de actividad o servicio, configurado normalmente como tal por la Compañía, o sobre un grupo de trabajadores normalmente no inferior a diez, pudiendo realizar, además, simultáneamente y personalmente cualquiera de las tareas del personal a sus órdenes siempre que las necesidades del servicio lo demanden; su incorporación al área de aviación exigirá, además de las pruebas enunciadas, la posesión del permiso de conducir en su clase máxima.

Técnico de Misiones Especiales

Corresponde esta categoría a quienes, sin precisar de título o diploma profesional, valen por la protección y seguridad de las instalaciones y

bienes, desarrollan la actividad conducente a impedir la comisión del contrabando de los productos monopolizados, colaborando con los servicios organizados por el Estado a este fin; normalizan la actuación de los Vigilantes Jurados, coordinando la protección de las instalaciones en contacto con las distintas autoridades.

Administrativo

Corresponde esta categoría a quienes realizan tareas de índole administrativa, contable y comercial en cualquier Centro de Trabajo de la Compañía, operando y/o supervisando el funcionamiento de ordenadores y equipos de proceso de datos en general.

Auxiliar Administrativo

Corresponde esta categoría a quienes realizan trabajos de taquigrafía, mecanografía, archivo, preparación y envío de correspondencia, manejo de máquinas perforadoras o similares y, en general, todas las labores auxiliares y complementarias de índole administrativa, contable y comercial. Igualmente podrán realizar tareas propias de la atención de centrales telefónicas, teletipos y, en general, de otros equipos auxiliares (fotocopadoras, teletextos, etc.) de que disponga la Empresa, en el área de Administración, de cada Centro de Trabajo.

Ordenanza

Corresponde esta categoría a quienes ejecutan los encargos que se les encomiendan en relación con el servicio, fotocopian documentos, recogen y entregan paquetes, correspondencia o documentos dentro y fuera de las dependencias, colaborando en tareas de archivo y distribución de impresos. Son también funciones de los Ordenanzas el servicio de mensajeros, la atención e información al público y, en general, cualquier otro trabajo similar a los que quedan enumerados en la presente definición.

Oficial Instrumentista

Corresponde esta categoría a quienes, encontrándose en posesión del título académico, diploma profesional, o nivel de conocimientos acorde con los trabajos a desarrollar acreditados mediante las oportunas pruebas de aptitud, y pudiendo ejercer mando sobre otros trabajadores, en número no superior a diez y normalmente de inferior categoría, realizan habitualmente, operaciones de conservación, reparación, calibración y puestas a punto de instrumentación con componentes electrónicos,

mantenimiento de convertidores y amplificadores de señales, de circuitos electrónicos de transmisión de señales de distancia, de aparatos de lógica electrónica y/o de los sistemas de comunicación, ya sea transmisión por cables o por radio.

Quando los Oficiales Instrumentistas no realicen funciones inherentes a su actividad, podrán llevar a cabo, en caso de necesidad y con carácter transitorio, las correspondientes al Oficial Profesional.

Oficial Abastecedor de Aeronaves

Corresponde esta categoría a quienes, poseyendo los necesarios conocimientos y cualificación, y estando en posesión del carnet de conducir en su clase máxima, lo que les habilita para la conducción y manejo de cuantos vehículos se dispongan en su centro de trabajo, realizan personalmente, tanto en la instalación como en la totalidad del recinto aeroportuario, todas las operaciones y actividades inherentes al Servicio de Aviación, desde la recepción de productos y mercancías hasta la entrega final (o extracción) de los mismos, así como todas las intermedias, tales como recepción y descarga de productos, manipulación, carga de unidades repostadoras, mantenimiento y reparación de las instalaciones y equipos, organización de la actividad en caso necesario, coordinación, cumplimentación de comprobantes y otros de entrega y recepción.

ción, entrega final de productos (incluso manipulación de mangueras y conexión de acoplamiento), obra de ventas realizadas, entendimiento con clientes y controles, elaboración, revisión, comprobación y ejecución de ensayos, medidas y registros regulados en los manuales y normativa del Servicio de Aviación, así como de toda la documentación conexa, manejando para el desarrollo de su actividad los equipos necesarios de que disponga la Compañía en su centro de trabajo.

Las funciones anteriormente descritas deberán ser realizadas individualmente, siempre que se posea el equipo adecuado, en el caso de repostamiento a aeronaves tipos DC-8, BAC 1-11, BOEING 737, 737 y similares. En aeronaves más complejas, serán auxiliados por personal de igual o superior categoría, al menos durante el momento de la conexión.

Los integrantes de esta categoría podrán, en caso necesario, ejercer mando sobre un grupo de trabajadores, de igual o inferior categoría, que, normalmente, no será superior a diez.

Oficial de Mantenimiento de Aparatos Surtidores y Estaciones de Servicio

Zetarán encuadrados en esta categoría los trabajadores que desempeñen las tareas de instalación y mantenimiento preventivo y correctivo de la Red de CAEPA de ventas, para lo cual poseerán los conocimientos actualizados suficientes de los distintos tipos de Aparatos Surtidores en servicio, en sus vertientes mecánicas, eléctricas y electrónicas, así, como del resto de los equipos e instalaciones de los puntos de venta. El desempeño de estas funciones conlleva la conducción de vehículos industriales ligeros (permiso de conducción B).

Oficial Profesional

Corresponde esta categoría a quienes, encontrándose en posesión del título académico o diploma correspondiente profesional, o quienes sin poseer los anteriores requisitos, tienen experiencia y conocimientos cualificados, acreditados mediante las correspondientes pruebas de aptitud, pueden ejercer mando sobre otros trabajadores, en número no superior a diez y normalmente de inferior categoría, si así lo requiriese la índole de la función que se les encomienda, para ejecutar los trabajos habituales que se vinculan a las especialidades que se detallan a continuación: albañilería, calderería, carpintería, cocina, conducción de vehículos ligeros (que precisen permiso de conducción), conducción de turismos, controlador de laboratorio, electricidad, fogonero, instrumentación, mecánica en general, pintura, técnicas específicas de oleoductos (como el manejo de bocanoras y teletipos) y cualquier otra actividad similar en la industria.

Asimismo, corresponde esta categoría a quienes desempeñen puestos de trabajo, cuyo cometido consista en la conducción de cisternas-cisternas y "traylers", así como el mantenimiento, reparación y manejo de dichos vehículos. También realizarán funciones similares respecto a aquellos elementos de transporte especialmente adaptados para cumplir fines iguales o superiores al simple desplazamiento o movimiento y las labores de carga y descarga de mercancías o suministro de productos.

Cuando los Oficiales Profesionales no realicen funciones inherentes a la respectiva actividad, podrán llevar a cabo, en caso de necesidad y con carácter transitorio, las correspondientes al Oficial Manipulador.

Oficial Manipulador

Corresponde esta categoría a quienes, pudiendo ejercer mando sobre otros trabajadores, en número no superior a diez y normalmente de inferior categoría, si así lo requiriese la índole de la función que se les encomienda, poseen los conocimientos suficientes para desarrollar la totalidad de los cometidos propios de la manipulación de productos, así como las tareas conexas de facturación, control e registro, manejando para ello los equipos necesarios de que disponga la Compañía en su cen-

tro de trabajo, y, en general, las propias de una o varias de las actividades o servicios en que puedan dividirse los cometidos, tales como la propia manipulación, funcionamiento de bombas, cuadros de control, almacenes, manejo de teléfonos, manejo de elementos móviles dentro de las dependencias, toma de muestras, y cualquier otra actividad similar para el debido funcionamiento y conservación de las instalaciones, tanto si se realizan en las propias dependencias o fuera de ellas.

Vigilante Jurado de Seguridad

Corresponde esta categoría a quienes tienen encomendados los trabajos definidos en el Real Decreto n.º. 629/1978, de 10 de marzo, y O.M. de 18.II.81, o normas que lo sustituyan.

Portero

Estarán encuadrados en esta categoría quienes desempeñen funciones de control de acceso, registro de entradas y salidas de personas y mercancías a los Centros de la Compañía, información de visitantes y atención de llamadas de radio, prestando igual atención a las llamadas telefónicas que se produzcan fuera del horario normal de Administración.

Los Porteros suplentes, cuando no realicen funciones propias de esta categoría, llevarán a cabo las correspondientes al Ayudante Manipulador.

Expandedor-Vendedor

Corresponde esta categoría a quienes están destinados en estaciones de servicio o aparatos surtidores, realizando cuantos trabajos sean necesarios para la atención de los clientes, efectuando el cobro del importe de las ventas, así como las operaciones de control de existencias y ventas, además de cualquier otra encomendada a una adecuada explotación del punto de venta.

Ayudante Manipulador y de Otros Oficios

Corresponde esta categoría a quienes se dedican a la ejecución de las labores generales de las instalaciones (incluidas las de puertos, serg puertos y oleoductos), y de los trabajos manuales propios de sus distintas actividades. Entre tales cometidos y a título meramente enunciativo, deben considerarse los siguientes:

Maniobras de vagones-cisternas y operaciones de llenado y vaciado de los mismos, así como de camiones-cisternas y unidades repobadoras; operaciones manuales de trasiego o suministro; llenado y prebentado de camiones y bidones; movimiento, colocación y entrega de materiales; carga y descarga de camiones plataforma; maniobras de apertura y cierre de válvulas y otros elementos de control de seguridad para manipulación de los productos; montaje y desmontaje de mangueras en la descarga de buques tanques y suministros; trabajos propios de conservación de las instalaciones que no exijan conocimientos especiales, tales como barrido, limpieza general, blanqueo, pintura, encendido, atención y limpieza de calefacciones de oficinas y viviendas; trabajos complementarios de las operaciones de montaje y reparación.

También corresponde esta categoría a las limpiadoras que tiene como cometido habitual la limpieza de cualquier tipo de dependencias y la conservación del buen orden y aspecto higiénico del mobiliario de aquéllas.

ANEXO Nº 5

PROCEDIMIENTO PARA LA COBERTURA DE PLAZAS

Quando la Compañía considere necesario cubrir plazas correspondientes a determinado puesto de trabajo, bien sea por haberse producido vacantes en los ya existentes, bien obedezca a una necesidad de nueva creación, y no sea posible efectuarlo mediante las previsiones establecidas en el artículo 57 del presente Convenio, se seguirá el procedimiento que se describe a continuación:

1 - Determinación del puesto de trabajo.

- 1.1. La Dirección fijará las características del puesto de trabajo que precise ser dotado, definiendo su perfil y los requisitos personales de carácter funcional acordes con dicho puesto, así como, en su caso, el número de plazas a cubrir.
- 1.2. Una vez comprobado que no existe posibilidad de satisfacer las necesidades del puesto de trabajo en cuestión a través de las normas estipuladas en el artículo 57, epígrafe A, o epígrafe B, apartado a) y b), la Dirección, fundada en razones objetivas, decidirá si la plaza o plazas del puesto en cuestión ha de ser cubierta mediante selección entre quienes ya ostentan categoría con cualificación suficiente para su desempeño, promoción de personal encuadrado en inferior categoría o admisión de nuevo personal.

2 - Tribunal calificador.

- 2.1. Tan pronto como la Dirección haya tomado la decisión pertinente, se designará y constituirá un Tribunal que tendrá la misión de presidir la realización de ejercicios, efectuar su calificación y proponer a la Dirección al candidato o candidatos más idóneos.
- 2.2. La Dirección designará al Presidente y al 50 por 100 de los Vocales, así como un Secretario que podrá actuar con voz pero sin voto.
- 2.3. Corresponderá al Comité Nacional de Empresa la designación del 50 por 100 restante de los Vocales del Tribunal.
- 2.4. Asimismo se podrán incorporar al Tribunal, teniendo voz y voto, en los Aeropuertos en las materias objeto de las pruebas no pertenecientes a la Compañía, siempre que no existan en la misma.

3 - Bases de la convocatoria.

- 3.1. Constituido el Tribunal con la composición descrita, la Dirección le comunicará las características de que trata el punto 1.1.
- 3.2. El Tribunal procederá a continuación a elaborar las bases de la correspondiente convocatoria, con riguroso respeto de las características establecidas por la Dirección.
- 3.3. El Tribunal dará traslado de las bases que haya elaborado a la Dirección de Personal, a los fines de revisión, aprobación, en su caso, y publicación.
- 3.4. Las bases de cada convocatoria expresarán su objeto, características del puesto de trabajo, número y ubicación de las plazas a cubrir, condiciones, títulos, diplomas, méritos u otros requisitos que, en cada caso, sean precisos para acreditar la capacidad profesional de los aspirantes, y sistema selectivo que en los casos de selección o promoción estará siempre vinculado a la formación regulada en el Capítulo Quinto, mediante cursillos o ejercicios de preparación y sin perjuicio de la posible exigencia de una prueba selectiva, así como plazo de presentación de solicitudes y fecha previsible de realización de pruebas.

3.5. El Tribunal establecerá el contenido de las pruebas o ejercicios que, en cada caso, hayan de realizar los aspirantes, tomándose, a tal efecto, será exigido y baremo de calificación, de acuerdo a conocer en las bases de la convocatoria.

3.6. Tras la celebración y calificación de las pruebas o ejercicios, el Tribunal propondrá a la Dirección de Personal el candidato o candidatos que estime idóneos, a fin de que ésta pueda adoptar las pertinentes decisiones.

ANEXO Nº 6

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO EN INSTALACIONES AEROPORTUARIAS.

I - Los trabajadores que presten sus servicios en Instalaciones Aeroportuarias estarán afectados por las condiciones especiales de trabajo recogidas en el presente Anexo.

- 1.- La duración diaria de la jornada ordinaria de trabajo podrá ser la máxima legalmente aplicable a cada actividad.
- 2.- En las temporadas de alta actividad se podrán establecer, por decisión de la Empresa, cómputos bimensuales de 12 días de trabajo en aquellos aeropuertos en los cuales, en base a los datos de explotación del año anterior, se desprenda que durante dos o más meses la carga mensual de trabajo excede en un 30% el valor medio mensual del ejercicio. A tal efecto, se podrá descansar, al menos, un domingo de cada seis en los aeropuertos cuya carga de trabajo en domingo alcance un porcentaje superior al 40% sobre la media de los 5 días siguientes en el mes de mayor trabajo del año anterior, y un domingo de cada cuatro en el resto. A estos efectos, como norma general, se entenderá por temporada alta la comprendida entre el 1 de abril y el 31 de octubre, pero esta duración podrá ser reducida, previo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, en aquellos Aeropuertos en que las necesidades del servicio lo permitan. Los días de descanso trabajados durante esta temporada alta se disfrutarán uniformemente a lo largo del período de baja actividad, sin que puedan acumularse en un número superior a siete.
- 3.- Siempre que en la misma semana tengan lugar dos o más días festivos, incluidos domingos, la libranza correspondiente al festivo no dominical podrá concederse dentro de las cuatro semanas siguientes a aquella o, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado, acumularse para otra época posterior.
- 4.- La Compañía publicará cuadrantes mensuales de turnos y descansos de acuerdo con las necesidades del servicio y con una antelación mínima de quince días. No obstante, si las necesidades del servicio lo permitieran, esta periodicidad podrá ser ampliada previo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores. De no alcanzarse tal acuerdo se estará a lo anteriormente dispuesto.
La asignación de días de descanso y dotación de cada uno de los turnos legalmente establecidos, se fijará de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiéndose implantar turnos desplazados así como turnos con la duración máxima legal si fuera preciso. La dotación de los turnos desplazados no excederá del 10% de la plantilla de cada categoría recordándose por exceso los medios enteros, salvo cuando dicha plantilla sea inferior a 10 personas, en cuyo caso siempre serán dotados con 1 persona.
- 5.- Dada la continua evolución de la actividad en que se desenvuelve el personal de Aeropuertos y la cualificación al mismo requerida, ésta quedará obligada a seguir las acciones formativas establecidas por la Compañía, en orden a su mayor capacitación.
- 6.- El presente acuerdo será de aplicación a todos los Aeropuertos y afectará tanto a las distintas Jefaturas como al personal de las categorías de Técnico Auxiliar, Oficial Abastecedor de Aviones y Oficial Prefe-

sional Mecánico, Electricista o Instrumentista, siempre y cuando dicho personal quede efectivamente adscrito a estas condiciones especiales de trabajo. La Empresa decidirá libremente, en función de las características del servicio en cada aeropuerto, la conveniencia de aplicar o no parcialmente estas condiciones especiales de trabajo a los integrantes de las distintas categorías.

7.- Los trabajadores que a partir de la publicación del Convenio queden adscritos de forma efectiva a estas condiciones especiales de trabajo percibirán como complemento de puesto de trabajo, en concepto de plus de disponibilidad la cantidad íntegra de 10.630 pesetas mensuales, devengables por día durante las doce mensualidades del año, teniendo la consideración de devengables los días efectivamente trabajados, los correspondientes a descanso reglamentario y los computados como vacaciones. Este complemento, igual para todas las categorías, dejará de

percibirse cuando el trabajador cese en su adscripción al régimen especial regulado en el presente Anexo o cuando, por cualquier otra circunstancia, no se preste efectivamente el trabajo.

8.- El presente Anexo responde a un carácter de globalidad, por lo que su aplicación quedará sujeta al respecto de las condiciones pactadas sin modificaciones que produzcan alteraciones sustanciales de las mismas.

II.- GARANTÍA DE EMPLEO EN CASO DE RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN O PERDIDA DE LA AUTORIZACIÓN PARA CONDUCIR VEHÍCULOS CON MERCANCÍAS PELIGROSAS.

1.- La retirada del permiso de conducir, por sanción administrativa o resolución judicial, será objeto del siguiente tratamiento:

1.1.- Si es por un año: El Oficial Abastecedor quedará en su mismo centro de trabajo, realizando las funciones que le sean encomendadas por la Compañía, cualesquiera que éstas sean, hasta tanto recupere el permiso y pueda reintegrarse a las tareas propias de su categoría, salvo que concurren alguna o varias de las siguientes circunstancias:

1.1.1.- Que la sanción por cuya causa sea objeto de retirada del permiso de conducir sea la segunda, dentro del mismo año natural, aun cuando la anterior hubiese sido por un período inferior al año. En este caso será suspendido de empleo y sueldo durante el tiempo que dure la sanción, igual criterio se aplicará en caso de dos o más sanciones dentro del mismo año, aunque la duración de todas ellas fuese inferior al año.

1.1.2.- Que la plantilla del centro y las necesidades del servicio no permitan su permanencia en el centro. En este caso, el Oficial Abastecedor pasará a ocupar plaza en la categoría y profesión que más interese a la Compañía en una dependencia dentro de la Zona de su centro de trabajo, de forma que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio, salvo que el sancionado pertenezca a los Aeropuertos de Asturias, Jerez, San Javier, Santiago o Vitoria, en cuyo caso pasará a ocupar plaza en alguna de las dependencias de su Delegación Regional en iguales condiciones que las previstas para el paso a una dependencia de la Zona.

Esta circunstancia será aplicable independientemente de la duración de la sanción.

1.2.- Si es por más de un año: Durante el tiempo que dure la retirada del permiso de conducir, y si la Compañía no le necesitara para otra ocupación, suspensión de empleo y sueldo. Al recuperar el permiso, ocupará plaza de Oficial en la especialidad que más interese a la Compañía, en una dependencia dentro de la Zona de su centro de

trabajo, de forma que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio, salvo que el sancionado pertenezca a los Aeropuertos de Asturias, Jerez, San Javier, Santiago o Vitoria, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en 1.1.2. para esta circunstancia.

1.3.- Si es definitiva: El Oficial Abastecedor pasará a ocupar plaza en la categoría y profesión que más interese a la Compañía, en alguna de las dependencias de la Delegación Regional a la que pertenezca. En todo caso, si la situación va acompañada de privación de libertad, se le suspenderá de empleo y sueldo mientras dure la misma. Esto será aplicable independientemente de la duración de la sanción.

2.- Retirada del permiso de conducir por incapacidad física:

2.1.- Si la incapacidad física es transitoria y, lógicamente, no fuese acompañada de baja médica, pero sí de prescripción facultativa, se le ocupará en su misma dependencia, en el trabajo y categoría que más se acomode a la situación en que se encuentre durante un período no superior a seis meses, siempre que la plantilla y las necesidades del servicio lo permitan.

Superada la incapacidad física transitoria, y previas las pruebas de aptitud que demuestren su capacidad para realizar las funciones propias de la categoría, se le reintegrará a su puesto de Oficial Abastecedor.

Si la plantilla y las necesidades del servicio no permiten la permanencia en el mismo centro, o si la incapacidad física excede de seis meses, el Oficial Abastecedor pasará a ocupar plaza en la categoría y profesión que más interese a la Compañía en una dependencia dentro de la Zona en que se encuentre su centro de trabajo que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio, salvo que pertenezca a los Aeropuertos de Asturias, Jerez, San Javier, Santiago o Vitoria en cuyo caso se estará a lo dispuesto en 1.1.2. para esta circunstancia.

2.2.- Si la incapacidad física le ha de apartar definitivamente de la conducción de los vehículos correspondientes a su categoría, se le incorporará en otra actividad y categoría para la que sea más idóneo en función de su edad, conocimientos y estado físico y psíquico, en una dependencia dentro de la Zona en que se encuentre su centro de trabajo que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio, salvo que pertenezca a los Aeropuertos de Asturias, Jerez, San Javier, Santiago o Vitoria en cuyo caso se estará a lo dispuesto en 1.1.2. para esta circunstancia.

3.- En caso de que existiera disposición de las autoridades aeroportuarias que prohíba el acceso al recinto aeroportuario a un Oficial Abastecedor, éste pasará a ocupar plaza de la categoría y profesión que más interese a la Compañía en una dependencia de la zona en que se encuentre su anterior destino que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio, salvo que pertenezca a los Aeropuertos de Asturias, Jerez, San Javier, Santiago o Vitoria, en cuyo caso pasará, en iguales condiciones, a alguna de las dependencias de la Delegación Regional de CAMERA a la que pertenezca.

4.- Si la retirada afecta a la autorización especial para conducir vehículos con mercancías peligrosas, en caso de que se disponga de ella, se tratará de igual forma que la retirada del permiso de conducir, sin otra salvedad que, en los casos que proceda, la reincorporación a la categoría de Oficial Abastecedor exigirá la previa superación de las correspondientes pruebas para la recuperación de la autorización especial.

ANEXO Nº 7

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO DE LOS CONDUCTORES
DE VEHICULOS CISTERNAS

Las condiciones de trabajo en la conducción de vehículos cisternas se adaptarán a los criterios contenidos en el presente Anexo que, por mejorar y superar en cómputo global de las condiciones particulares establecidas en los contratos individuales de trabajo, sustituyen a los mismos. En los diferentes aspectos de su relación laboral los conductores de vehículos cisternas se regirán por el articulado del presente convenio.

Los citados criterios tienen por objeto, entre otros, la aplicación de la legislación vigente para el transporte por carretera.

I. APLICACION DEL REAL DECRETO 2601/1983, DE 28 DE JULIO.

1.- Definición de tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia

En CAMPSA y para actividad del transporte, por carretera, de productos petrolíferos, se considerará:

1.1.- Tiempo de trabajo efectivo

1.1.1 - La conducción de camiones.

1.1.2 - El empleado en los procesos de carga y descarga del vehículo que exija la participación activa del conductor con manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado del vehículo, (brazos de carga).

1.1.3 - En situación de avería:

- El tiempo invertido en reparar la misma, siempre que la reparación la realice el propio conductor.
- Cuando sea preciso el remolque a talleres u otros lugares donde se vaya a realizar la reparación, al tiempo empleado en dicha operación de remolque caso de que el conductor asuma la conducción del vehículo averiado.

1.1.4 - La puesta a punto e inspección del vehículo, fijándose para tal actividad un cómputo diario de 15 minutos.

1.2 - Tiempo de presencia

1.2.1 - Los de llenado o vaciado del vehículo que sólo requieran vigilancia del proceso, pero no la utilización de equipos o dispositivos de llenado o vaciado, aunque en ese tiempo se efectúen gestiones administrativas relacionadas con el cargamento.

1.2.2 - Las esperas anteriores a carga o descarga en origen o destino, que exijan vigilancia del vehículo.

1.2.3 - Las de esperas por reparación de averías o paradas reguladas por este Convenio Colectivo u otras Reglamentaciones, en las que recaen sobre el conductor la vigilancia del vehículo.

1.2.4 - Los dedicados a la inspección y puesta a punto del vehículo que rebasen los 15 minutos diarios y de su documentación al iniciar o finalizar la jornada de trabajo.

1.2.5 - Cualquier otra actividad a realizar por el conductor que no esté incluida en el epígrafe "tiempo de trabajo efectivo".

2 - Retribución de las horas de presencia

Por cada hora de presencia que rebase la jornada ordinaria se aplicará la retribución consignada en el artículo 108 del presente Convenio, de conformidad con lo que en el mismo artículo se establece.

II - CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS BASES DE CAMIONES CISTERNA

1 - Duración de la jornada ordinaria y cómputo de jornada

- 1.1 - La jornada ordinaria tendrá una duración de entre 8 y 8 horas, susceptible de ampliarse con horas de presencia, manteniéndose invariable durante toda la semana. El número de jornadas a la semana no será superior a cinco.
- 1.2 - Se establecerán cómputos por ciclos de tres semanas de 120 horas de trabajo ordinario, ampliable con horas de presencia hasta un máximo de 20 horas a la semana.
- 1.3 - En una misma Base se podrán establecer diferentes horarios de comienzo de la jornada, cualquiera que sea la duración de la misma, excepto entre las 12 y 14 horas, salvo causas excepcionales que lo justifiquen, a fin de evitar congestiones de vehículos en una misma fase del transporte.

2 - Horarios y descansos

- 2.1 - La jornada ordinaria estará comprendida entre las 6 y 22 horas.
- 2.2 - Se establecerán los días de descanso semanal, uno de los cuales coincidirá con el domingo.
- 2.3 - El Cuadro de servicios se establecerá semanalmente y se hará público el jueves anterior a la semana de referencia, o el día anterior, si éste fuese festivo.

3 - Rendimiento de los servicios

- 3.1 - Los servicios deberán efectuarse en los tiempos establecidos al respecto.
- 3.2 - Al establecer la duración de los servicios se tendrán en cuenta el número de horas de trabajo efectivo y de presencia que se deben emplear al efectuar dichos servicios.
- 3.3 - Las horas que rebasen los tiempos establecidos se retribuirán, además, en los casos de avería u otras situaciones excepcionales.

4 - Otras condiciones

En los casos en que la Empresa esté obligada a establecer medios de transporte colectivo a su cargo y el conductor, por razón de su jornada, no pueda utilizarlos, el complemento de transporte se actualizará a 425 Ptas. por día de asistencia al trabajo en el caso de que el centro de trabajo diste menos de 8 kms. del centro de la población donde el trabajador tenga su domicilio y a 565 Ptas. caso de que dicha distancia sea de más de 8 kms.

III. RÉGIMEN DE DESCANOS EN RUTA Y COMPENSACIONES

- 1 - El conductor que comience su jornada de trabajo antes de las 12 horas y la termine después de las 15,30 horas, tendrá derecho a un descanso para el almuerzo entre las 12 y las 15,30 horas.
- 2 - Cuando la jornada de trabajo comience antes de las 20 horas y termine después de las 23,30 horas, el conductor tendrá derecho a un descanso para la cena entre las 20 y las 23,30 horas.
- 3 - El descanso únicamente se efectuará en ruta cuando no sea previsible llegar antes de las 15,30 (o de las 23,30 horas en su caso) a su punto de destino (instalación de CAMPSA o cliente) y dará lugar a la percepción de la dieta reducida.

Este descanso, no será superior a una hora y tendrá siempre la consideración de interrupción de jornada excepto que por el tipo de cargamento transportado (más de 10.000 kgs. de alguno de los productos del apartado 14 de la clase 3 del Reglamento T.P.C.) y por la

zona de aparcamiento (en ruta y sin vigilancia) el conductor venga obligado a desarrollar la función de vigilancia prevista en el Reglamento T.P.O.

IV. CANTIDAD DE EMPLEO EN CASO DE NECESIDAD TEMPORAL O DEFINITIVA DE LA ADSCRIPCIÓN ESPECIAL PARA CONDUCIR VEHÍCULOS CON MERCANCÍAS PELIGROSAS O RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

1.- La retirada de la autorización especial como consecuencia de que se le retire el carnet de conducir por resolución de la Administración, será objeto del siguiente tratamiento:

1.1.- Si es por un año.— El conductor quedará como Oficial en su misma Dependencia.

1.2.- Si es por más de un año.— Durante el tiempo que dure la retirada del carnet de conducir, y si la Empresa no le necesitara para otra ocupación, suspensión de empleo y sueldo. Al recuperar el carnet de conducir y hasta que recupere la autorización especial para vehículos con mercancías peligrosas, ocupará plaza de Oficial en el Área que la Empresa lo considere necesario, en una dependencia dentro de la Zona en que se encuentre su anterior destino, que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio.

Al recuperar la autorización especial se le reintegrará a su anterior destino de conductor de vehículos pesados.

1.3.- Si es definitiva.— Como ella sería consecuencia de la retirada del carnet de conducir, ocupará plaza de la categoría y profesión que más interese a la Empresa en alguna de las dependencias de la Delegación Regional de CAPEA a la que pertenezca. En todo caso si la situación va acompañada de privación de libertad, mientras que dure dicha situación se le suspenderá de empleo y sueldo.

2.- Retirada de la autorización especial o carnet por incapacidad física.

2.1.- Si la incapacidad física para conducir vehículos con mercancías peligrosas es transitoria y, igualmente, no fuese acompañada de baja médica, se le ocupará en su misma dependencia en el trabajo y categoría que más se acomode a la situación en que se encuentre.

2.2.- Si con incapacidad física le ha de apartar definitivamente de la conducción de ese tipo de vehículo, se le integrará en otra actividad y categoría para la que fuese más idóneo en función de su edad, conocimientos y estado físico y psíquico; o en su propia dependencia o en otra que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio.

ANEXO III 2

COMPENSACIONES ECONÓMICAS ESPECIALES DE LOS EXPENDEDORES-VENDEDORES

Primer.- Solape de turnos en Estaciones de Servicio.—

1ª.- Se considera que el solape de turnos existe cuando el turno saliente y entrante coinciden durante algún tiempo debido a la necesidad de leer contadores, recostar existencias de letario, contar y entregar remuneración etc., realizando todo ello simultáneamente y sin perjuicio de la atención a los clientes que aguardan ante los mostradores para repostar sus vehículos.

2ª.- Se establece como principio que todas las funciones citadas, y cualquier otra que tengan que realizar los Expendedores-Vendedores, deben ser ejecutadas dentro del horario fijado en cumplimiento de la jornada normal de trabajo.

3ª.- En las Estaciones de Servicio en que se cierre durante la noche, cabe la posibilidad de retrasar la apertura y/o adelantar el cierre, en tiempo suficiente, para evitar que los turnos tengan que prolongar su jornada, incluso cuando los dos turnos de mañana y tarde se solapan durante algunos minutos.

Segundo.- Movilidad del personal por cierre o reducción de plantilla por tecnificación o medidas organizativas.

El sistema a aplicar cuando se decida el cierre total o parcial de una Estación de Servicio, o bien la reducción de plantilla por tecnificación de la Estación de Servicio o introducción de medidas organizativas, comprende las posibles soluciones, en orden de preferencia:

1.- Traslado voluntario del trabajador a Dependencia, donde exista vacante, con la preferencia otorgada a los traslados pactados en el artículo 57 y con renuncia expresa a la categoría de Expendedor-Vendedor para integrarse en la categoría de Ayudante Manipulador a todos los efectos.

2.- Caso de no ejercer el derecho anterior, el trabajador pasará a nuevo puesto de trabajo por el orden que se señala:

1ª) Cambio de destino a otra Estación de Servicio dentro de la misma localidad, con ocasión de vacante.

2ª) Cambio de destino a otra Estación de Servicio ubicada en localidad distinta situada a menos de 20 kms. de la localidad donde reside el Expendedor-Vendedor, con ocasión de vacante.

3ª) Cambio de destino a centro de trabajo distinto de Estación de Servicio, situado en la misma localidad, donde pasará a realizar las funciones de Ayudante Manipulador, conservando la remuneración de Expendedor-Vendedor mientras no se le ofrezca plaza de esta última categoría, conforme a los puntos 1ª y 2ª de este artículo. La no aceptación de este ofrecimiento constituirá renuncia expresa de la categoría de Expendedor-Vendedor e integración en la de Ayudante Manipulador a todos los efectos.

4ª) Cambio de destino a centro de trabajo sito en localidad distante a menos de 20 kms., de la localidad en que reside el trabajador, donde realizará las funciones de Ayudante Manipulador, conservando la remuneración de Expendedor-Vendedor mientras no se le ofrezca plaza de esta última categoría, conforme a los puntos 1ª y 2ª de este artículo. La no aceptación de este ofrecimiento constituirá renuncia expresa de la categoría de Expendedor-Vendedor e integración en la de Ayudante Manipulador a todos los efectos.

5ª) Traslado a otra Estación de Servicio ubicada en localidad distinta situada a más de 20 kms. de la localidad donde reside el Expendedor-Vendedor con ocasión de vacante.

6ª) Traslado a centro de trabajo sito en localidad distante más de 20 kms. de la localidad en que reside el trabajador donde realizará las funciones de Ayudante Manipulador, conservando la remuneración de Expendedor-Vendedor.

El orden personal se establecerá:

- Mediante audiencia y acuerdo de los trabajadores afectados.
- A falta del mencionado acuerdo entre dichos trabajadores, de conformidad con la legislación vigente.

En cuanto a las compensaciones derivadas de la movilidad geográfica regulada anteriormente, se estará a lo dispuesto en el presente Convenio.

Tercero.- Traslado voluntario de Expendedores-Vendedores

Los Expendedores-Vendedores podrán ocupar vacantes de Ayudantes Manipuladores en localidades distintas de la de residencia previa petición de traslado voluntario y renuncia expresa de la anterior categoría de Expendedor-Vendedor que surtirá efectos simultáneos, debiendo entrar en ello, en su caso, en el turno de traslado correspondiente, a tenor del artículo 57 del Convenio.