

## ANEXO NUMERO 2

Asignaciones por desempeño de puestos de confianza y responsabilidad

Puestos	Pesetas mensuales
Jefe de Inspección .....	10.000
Inspectores .....	8.000
Subinspectores .....	6.000
Enrolados como Capitán:	
En buques de más de 20.000 TRB .....	8.000
En buques de 5.000 a 20.000 TRB .....	6.000
En buques de 1.500 a 5.000 TRB .....	4.000
En buques de menos de 1.500 TRB .....	3.000
Enrolados como Jefe de Máquinas:	
En buques de más de 20.000 TRB .....	7.000
En buques de 5.000 a 20.000 TRB .....	5.000
En buques de 1.500 a 5.000 TRB .....	3.000
En buques de menos de 1.500 TRB .....	2.000

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para el personal de tierra de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPASA).*

Hmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para el personal de tierra de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPASA); y Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de fecha 3 de marzo pasado, ha remitido el texto del expresado Convenio, que fue suscrito por la Comisión deliberante el 10 de febrero último, con la documentación e informes a que se refiere el artículo primero del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre;

Resultando que ha sido emitido informe por la Dirección General de la Seguridad Social;

Resultando que por Orden de 18 de marzo del año actual el Ministerio de Hacienda ha dado su conformidad al contenido del referido Convenio;

Resultando que previo informe de la Subcomisión de Salarios, al Convenio ha sido dada la conformidad al mismo por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su reunión del día 14 del mes actual;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su aprobación o a la declaración de ineficacia total o parcial de su texto, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, figurando en su texto que las mejoras que se establecen no repercutirán en los precios de su actividad mercantil, no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, y dado que en cuanto a su contenido económico le ha prestado su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, según lo establecido en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, proceda su aprobación.

Vistos los citados preceptos y demás aplicables,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para el personal de tierra de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPASA), acordado el 10 de febrero de 1972.

Segundo.—Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes; a las que se hará saber, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de Resolución aprobatoria no cabe recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 15 de abril de 1972.—El Director general, Vicente Toro Orti.

Hmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ENTRE LA «COMPAÑIA ARRENDATARIA DEL MONOPOLIO DE PETROLEOS, S. A.» (CAMPASA) Y LA REPRESENTACION SOCIAL DE SUS TRABAJADORES.

### CAPITULO PRIMERO

#### Objeto y ámbito de aplicación

##### Artículo 1. Ambito territorial.

Se aplicará el presente Convenio en todos los centros de trabajo enclavados dentro del territorio nacional donde la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, Sociedad Anónima» (CAMPASA), desarrolle o desarrolle en el futuro sus actividades.

##### Art. 2. Ambito personal.

La aplicación de las condiciones laborales que se pactan afectará a todo el personal de CAMPASA, excepto a:

1.º Quienes desempeñen funciones de alta Dirección, alto Gobierno o alto Consejo, definidas en el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

2.º Quienes en casos especiales, por encargo de la Compañía y con carácter transitorio, atiendan necesidades específicas de índole técnica.

3.º Quienes estén sujetos a Reglamentación, Ordenanza o Norma laboral distinta de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la CAMPASA, quedando incluido en este apartado el personal de mar o de tierra perteneciente a la Flota de CAMPASA.

##### Art. 3. Ambito temporal.

Este Convenio entrará en vigor a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en cuyo transcurso haya sido aprobado por la autoridad laboral competente.

Ello no obstante, la aplicación del régimen económico general que en él se establece tendrá lugar a partir del día 1 de enero de 1972, cualquiera que sea la fecha de aprobación oficial del Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 30.

##### Art. 4. Vigencia, Prórrogas y denuncia.

La vigencia del presente Convenio se extiende inicialmente hasta el día 31 de diciembre de 1974, pero quedará fácilmente prorrogado por años naturales en tanto no sea formalmente denunciado.

Ambas partes contratantes se reservan el derecho de denuncia total o parcial de las cláusulas pactadas, que deberá ejercitarse con una antelación no inferior a tres meses respecto de la fecha de vencimiento de su vigencia inicial o de la de cualquiera de sus prórrogas anuales.

### CAPITULO II

#### Condiciones generales de aplicación

##### Art. 5. Vinculación a la totalidad.

El conjunto de los derechos y obligaciones, pactados de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, constituyen un todo indivisible y, por consiguiente, si las autoridades laborales, en el ejercicio de las facultades que les son propias, no aprobasen alguna de las condiciones establecidas, el Convenio quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

##### Art. 6. Exclusión de otros Convenios.

El presente Convenio anula, deroga y sustituye a todos los concertados anteriormente entre las representaciones económica y social de CAMPASA.

Durante su vigencia no será aplicable en CAMPASA ningún otro Convenio de ámbito interprovincial, provincial, comarcal o local que pudiera ser aprobado por la autoridad competente y afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados en las dependencias o por personal de la Compañía.

##### Art. 7. Compensaciones y absorciones.

Las condiciones pactadas, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza u origen, y tanto si se trata de condiciones reglamentarias, convenidas, concedidas unilateralmente por la Empresa o establecidas por precepto legal, Convenio Colectivo o cualquier otro motivo.

En el mismo sentido, las condiciones económicas generales de este Convenio absorberán y compensarán en cómputo anual las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo sólo tendrán

eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

#### Art. 8. Garantía personal.

En el caso de que algún productor, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviese reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, resultasen de importe superior a las que le correspondiese percibir por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal las condiciones económicas más favorables que viniese disfrutando.

Las cantidades percibidas como garantía personal compensarán y absorberán, hasta donde proceda, a las futuras y mejoras económicas de cualquier origen.

#### Art. 9. Asignaciones por desempeño de puestos de confianza y mando.

Las que por este concepto deban percibirse en aplicación de lo dispuesto en los artículos 13, 16 y 17, en atención a su especial naturaleza, no compensarán ni absorberán conceptos económicos que ya vinieran devengándose. A su vez tampoco tendrán el carácter de compensables o absorbibles por las futuras mejoras económicas que pudieran corresponder a los interesados por razón exclusiva de su categoría profesional. Todo ello sin perjuicio de las facultades que a la Compañía correspondan en cuanto a su asignación por el desempeño de puesto de confianza y mando, y de la extinción del derecho a su percepción cuando el interesado deje de desempeñar el puesto de esta naturaleza.

#### Art. 10. Contraprestación.

Los productores afectados por este Convenio se comprometen, con el carácter de contraprestación obligatoria por las mejoras derivadas del mismo:

— A cumplir fiel y puntualmente sus deberes profesionales, absteniéndose de cualquier forma de actuación activa o pasiva que perturbe el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales o dificulte o demore el desarrollo de las actividades de la Compañía.

— A incrementar los actuales niveles de productividad individual o colectiva para que durante la vigencia del Convenio y dejando a salvo la creación de nuevos servicios, pueda atenderse el previsible aumento de la actividad de la Compañía, sin que se produzcan aumentos de plantilla.

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

#### Art. 11. Competencia.

La organización del trabajo en las dependencias de CAMPSA, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad exclusiva de los órganos rectores de la propia Compañía.

La estructuración interna por dependencias o servicios será en todo momento la que estime adecuada la Compañía para el más eficaz cumplimiento del servicio público que tiene encomendado.

#### Art. 12. Obligatoriedad.

Las disposiciones o normas internas que se filien en relación con la estructura de la Compañía o con la organización del trabajo en la misma tendrán carácter obligatorio para todo el personal.

En ningún caso dejarán de cumplirse las normas, órdenes e instrucciones que emanen de los superiores jerárquicos respectivos, sin perjuicio de las reclamaciones posteriores, por las vías reglamentarias a que, en su caso, pueda haber lugar.

### CAPITULO IV

#### Ordenación funcional y personal

##### SECCION PRIMERA.—ORDENACION FUNCIONAL

Art. 13. 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 jerarquía, eficacia y productividad y hecha abstracción de las personas que pudieran desempeñarlos.

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 confianza y mando.

Son aquéllos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza de la Com-

pañía para con las personas que los desempeñen, el ejercicio habitual y normal de una función de mando y responsabilidad jerárquica sobre la actividad de otros puestos de trabajo y la actuación de sus titulares.

La definición de estos puestos de confianza y mando constituye derecho y facultad de la Dirección de la Empresa.

##### 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 los de confianza y mando a que se refiere el apartado anterior.

Art. 14. La diferenciación del artículo precedente, establecida por circunstancias objetivas y funcionales, es independiente de la ordenación personal por categorías profesionales que se regula en la sección segunda de este mismo capítulo.

Art. 15. En el anexo número 1 del presente Convenio se recoge la relación y descripción de los puestos de confianza y mando que establece actualmente la Dirección de la Empresa.

Art. 16. La cobertura de los puestos de confianza y mando se producirá por libre elección de la Compañía entre el personal que cuente, al menos, con dos años de antigüedad en la misma, cualquiera que sea la categoría que el designado ostente dentro de los grupos profesionales a los que se atribuye la posibilidad de desempeño del puesto en su descripción. Sin embargo, para el desempeño de las Jefaturas y Segundas Jefaturas del Departamento, Jefaturas de Servicios y Asesorías, podrán ser designados los Titulados superiores que actualmente están integrados en la Compañía. Para los puestos anteriormente enumerados que sean de nueva creación y exijan una especialización y experiencia que no posean las personas ya encuadradas en la Compañía, podrán ser designados Titulados superiores que superen el período de prueba reglamentario.

El nombramiento para desempeñar puestos de confianza y mando no implicará en ningún caso cambio de categoría profesional y se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La propuesta correspondiente habrá de formularla el superior jerárquico inmediato, en puesto de confianza y mando, del que haya de depender a quien se proponga, en terna que incluya personas de los distintos grupos o subgrupos que puedan acceder al puesto.

b) Dicha propuesta habrá de informarse por el Departamento de Personal, excepto en el caso de Jefaturas de Departamento.

c) A la Dirección de la Compañía corresponde adoptar la decisión oportuna, previa aceptación del interesado en el caso de que la designación implique cambio de residencia.

Para llevar a efecto una revocación será preciso que sea propuesta por el superior jerárquico inmediato, con expresión de la causa o motivos que, a su juicio, la justifique. El Departamento de Personal, previa audiencia del interesado, elevará el oportuno informe a la Dirección de la Empresa, para que ésta resuelva en la forma que considere pertinente.

Cuando a la revocación no siga la designación del interesado para otro puesto de confianza y mando, éste tendrá derecho a optar por ocupar una plaza de actividad normal, correspondiente a su categoría profesional, en la localidad en la que estuviera últimamente destinado o en la que desempeñara sus funciones al acceder al cargo revocado; incluso en el caso de que no exista vacante, en una u otra localidad, en ese momento.

Art. 17. Durante el tiempo en que se ejerza puesto de confianza y mando se mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales concernientes a la categoría profesional de los interesados, sin perjuicio de los que puedan corresponder a aquel puesto.

Art. 18. En cuanto a los puestos de actividad normal, será facultad privativa de la Dirección de la Compañía el determinar los que integren funcionalmente cada Departamento o Dependencia y el designar entre el personal con destino en la localidad de que se trate, a quienes deban ocuparlos de acuerdo con sus aptitudes, categoría o cualificación profesional y con la labor propia de cada puesto.

##### SECCION SEGUNDA.—ORDENACION PERSONAL

Art. 19. Se entiende por ordenación personal la estructuración por razones profesionales y laborales de la totalidad de los Técnicos, Administrativos, Subalternos y obreros al servicio de CAMPSA según la escala de grupos, subgrupos, categorías profesionales o grados que se indica a continuación:

##### Grupo I.—PERSONAL TÉCNICO

##### Subgrupo primero.—Titulados Superiores

Escala y categorías profesionales: En cada una de las escalas de: Ingenieros y Doctores Ingenieros y Arquitectos; Licenciados y Doctores en Ciencias Exactas, Químicas, Físicas, Biológicas y Geológicas; Licenciados y Doctores en Derecho; Licenciados y Doctores en Ciencias Económicas, Comerciales,

Empresariales y Políticas, Actuarios e Intendentes Mercantiles; Licenciados y Doctores en Medicina y Cirugía, existirán tres categorías profesionales denominadas:

Titulado Superior de 1.<sup>a</sup>.  
Titulado Superior de 2.<sup>a</sup>.  
Titulado Superior de 3.<sup>a</sup>.

*Subgrupo segundo.—Titulados*

Escuelas y categorías profesionales: En la Escuela de Peritos o Ingenieros Técnicos existirán tres categorías profesionales denominadas:

Titulado de 1.<sup>a</sup>.  
Titulado de 2.<sup>a</sup>.  
Titulado de 3.<sup>a</sup>.

En la Escala de Ayudantes Técnicos Sanitarios existirá una sola categoría, con esta misma denominación.

*Subgrupo tercero.—Técnicos en Procesamiento de Datos*

En este subgrupo podrán existir las categorías de:

Programador de 1.<sup>a</sup>.  
Programador de 2.<sup>a</sup>.  
Operador de 1.<sup>a</sup>.  
Operador de 2.<sup>a</sup>.

*Subgrupo cuarto.—Diplomados o Titulados profesionales y otros Técnicos especialistas*

En cada una de las escalas de este subgrupo (Delineación, Aeropuertos, Oleoductos y Prospecciones) existirán o podrán existir las categorías de:

Técnico Especialista de 1.<sup>a</sup>.  
Técnico Especialista de 2.<sup>a</sup>.

**GRUPO II.—PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Categorías profesionales:

*Subgrupo primero.—Administrativos*

Administrativo Superior de 1.<sup>a</sup>.  
Administrativo Superior de 2.<sup>a</sup>.  
Administrativo de 1.<sup>a</sup>.  
Administrativo de 2.<sup>a</sup>.  
Oficial de 1.<sup>a</sup>.  
Oficial de 2.<sup>a</sup>.  
Oficial de 3.<sup>a</sup>.

*Subgrupo segundo.—Auxiliares*

Auxiliar de 1.<sup>a</sup>.  
Auxiliar de 2.<sup>a</sup>.  
Auxiliar de 3.<sup>a</sup>.

**GRUPO III.—PERSONAL SUALTERNO**

Subgrupos profesionales de:

Conductor de turismo y Ordenanza.

**GRUPO IV.—PERSONAL OBRERO**

Integrado por los siguientes subgrupos y categorías profesionales:

*Subgrupo primero*

Jefe de Equipo de 1.<sup>a</sup>.  
Jefe de Equipo de 2.<sup>a</sup>.  
Jefe de Equipo de 3.<sup>a</sup>.

*Subgrupo segundo*

Oficial Manipulador y de otros oficios.

*Subgrupo tercero*

Expendedores.

*Subgrupo cuarto*

Vigilantes jurados y Guardas.

*Subgrupo quinto*

Ayudante Manipulador y de otros oficios.  
Peón.

*Subgrupo sexto*

Aprendices.

*Subgrupo séptimo*

Limpiadoras (a extinguir).

Art. 20. Las definiciones de todas y cada una de las categorías profesionales enumeradas en el artículo precedente son las que se recogen en el anexo 2: «Definición de categorías profesionales».

Art. 21. Sin perjuicio del derecho que tiene todo el personal de CAMPSA afectado por este Convenio a quedar encuadrado en la categoría profesional que le corresponda dentro de la relación del artículo 19, de acuerdo con su situación personal y profesional, la Compañía no estará obligada a tener cubiertas todas las categorías enumeradas.

Art. 22. El encuadramiento en una categoría profesional implica el derecho del interesado a ocupar y desempeñar el puesto de actividad normal que corresponda a su categoría profesional.

Por el contrario, no otorgará derecho a ocupar puestos de confianza y mando, ni la designación o nombramiento para desempeñar este tipo de puestos implicará alteración o cambio de categoría profesional que sólo podrá variar en aplicación de las normas sobre ascensos que se fijan en el capítulo VII.

**SECCION TERCERA.—ESCALAFONES Y PLANTILLAS**

Art. 23. La Compañía publicará anualmente un escalafón en el que quedará relacionado todo su personal de plantilla por orden de rigurosa antigüedad dentro de los correspondientes grupos, subgrupos, escalas y categorías profesionales o grados.

Art. 24. Habiendo cuenta de que la ordenación establecida en el artículo 19 implica, en numerosos casos, una refundición y agrupación de personal hasta ahora clasificado en categorías o grados distintos, todos aquellos Técnicos, Administrativos, Subalternos u obreros que como consecuencia de ello sean promocionados a otra categoría superior o a otro grado o nivel económico dentro de la misma categoría, quedarán escalafonados al final de la categoría o grado de ascenso, por orden de antigüedad en la de origen, comenzando desde ese momento a computarse el tiempo de permanencia en su nueva categoría o grado.

Cuando en virtud de concurso de méritos o concurso-oposición limitado al personal de la Compañía, éste acceda a grupo o subgrupo de distintas características a las de aquel en que estuviera encuadrado, la Empresa podrá amortizar parte o la totalidad de las últimas plazas del grupo o subgrupo a que correspondan las vacantes que se produzcan a consecuencia del concurso.

En el supuesto de que la circunstancia anteriormente señalada se dé en quienes en la actualidad ostentan la categoría de Jefes o segundos Jefes de Departamento, la vacante o vacantes que se produzcan no se podrán cubrir en tanto los que accedan a otro grupo conserven las funciones que ahora se señalan para los puestos de confianza y mando de denominación equivalente a las categorías precedentemente indicadas.

**CAPITULO V**

**Régimen de admisión de personal**

Art. 25. El ingreso en las diferentes escalas del personal de la Compañía, de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, se producirá en la última categoría o grado de cada grupo o subgrupo profesional, salvo en el caso previsto en el párrafo primero del artículo 16, para puestos de nueva creación, en que podrá no darse la circunstancia señalada.

La admisión tendrá lugar:

a) Mediante concurso de méritos o concurso-oposición, de carácter general, restringido, o limitado al personal de la Compañía para cubrir plazas del grupo I.

La admisión de Licenciados o Doctores en Medicina y de Practicantes o Ayudantes Técnicos Sanitarios, cuando unos y otros deban desarrollar su actividad en los Servicios Médicos de Empresa, estará condicionada a la previa posesión del diploma correspondiente.

Estos titulados podrán ser objeto de contratación especial mediante la cual se acomode la duración de su jornada y la determinación del horario de presencia a las necesidades y características de la dependencia o dependencias que deban atender.

b) Por concurso-oposición de carácter general, restringido o limitado al personal de la Compañía, para cubrir plazas de los grupos II y III.

A los concursos-oposición de carácter general y restringidos, en que se exija una titulación determinada, podrá concurrir el personal de la Compañía sin exigencia de título alguno y siempre que tenga cumplidos cinco años de servicio activo en CAMPSA.

En el caso de personas que hayan de depender directamente de aquellas a quienes se refiere el número primero del artículo segundo, su admisión en la Compañía se podrá llevar a cabo fuera de los cauces anteriormente expuestos, previa la superación del período de prueba reglamentario.

c) Mediante la superación de pruebas de aptitud para el personal perteneciente al grupo IV.

d) La contratación de Aprendices se producirá por libre elección de la Compañía, respetándose las preferencias reconocidas en favor de los hijos de su personal, siempre que aquéllos cumplan las exigencias legales para ser contratados como Aprendices y alcancen el mínimo de aptitud exigible.

El periodo de aprendizaje tendrá una duración máxima de cuatro años, con el debido aprovechamiento.

e) Siempre que la admisión o ingreso no esté limitado al personal de la Compañía, se reconoce en favor de los huérfanos, viudas, hijos y hermanos de dicho personal el derecho preferente, en igualdad de otras condiciones, a ocupar el 50 por 100 de las plazas de libre disposición, sometiéndose a las pruebas de aptitud o ingreso que correspondan, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en CAMPSA, de 5 de abril de 1945.

Art. 26. Las edades mínimas de admisión serán las siguientes:

- Personal técnico, 21 años.
- Personal administrativo, 18 años.
- Personal subalterno, 18 años.
- Personal obrero, 18 años.
- Guardas, 22 años (30 años los Vigilantes jurados).
- Aprendices, 18 años.

## CAPITULO VI

### Régimen de retribuciones

#### SECCION PRIMERA.—SALARIOS DE CATEGORIA PROFESIONAL O GRADO

Art. 27. En el anexo número 3 del presente Convenio se recogen las tablas de salarios, iniciales base correspondientes a cada categoría profesional o grado.

En los importes indicados como salarios iniciales base quedan incluidas las prestaciones en especie o cantidades que hasta el momento presente venían percibiéndose por los conceptos de butano, petróleo, gasolina, fiestas suprimidas, plus de mando y gratificación por título.

El día 1 de enero de 1973, las tablas de salarios iniciales-base del anexo 3 se incrementarán en la misma proporción en que haya podido variar el índice general de coste de vida—conjunto nacional, según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística—durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1972.

El 1 de enero de 1974, las tablas de salarios iniciales-base que hayan podido resultar de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo precedente, se incrementarán en la misma proporción que haya podido variar el índice general anteriormente indicado durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1973.

En las mismas fechas señaladas en los párrafos precedentes y mediante la aplicación de los mismos sistemas de actualización se incrementarán los importes de las dietas y medias dietas que se establecen en el artículo 31 del presente Convenio.

#### SECCION SEGUNDA.—CONCEPTOS RETRIBUTIVOS COMPLEMENTARIOS

Art. 28. Durante la vigencia del presente Convenio subsistirán, en las mismas condiciones actuales, los conceptos retributivos complementarios vigentes en CAMPSA, cuya relación, a título de refundición de las normas que los regulaban anteriormente, se recoge a continuación:

a) *Pagas extraordinarias.*—Tanto el personal a sueldo como el personal a jornal, percibirá, como hasta la fecha, el importe de una mensualidad los primeros y de treinta días de jornal los segundos en cada una de las festividades de 19 de Julio y Navidad.

Estas gratificaciones extraordinarias se calcularán sobre los salarios iniciales-base correspondientes a la categoría profesional o grado del interesado, incrementados, en su caso, con el importe de los aumentos por antigüedad, pluses de peligrosidad y destino y con el de la compensación por quebranto de moneda.

Se percibirán: la de Navidad, el día laborable inmediatamente anterior al 22 de diciembre, y la de 19 de julio, el día laborable inmediatamente anterior a la citada fecha.

El personal que hubiese ingresado en el transcurso del año percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo servido hasta la fecha de su devengo. A estos efectos, la fracción de mes natural se computará como si se hubiese trabajado el mes completo.

b) *Participación en beneficios.*—Al igual que hasta la fecha, el personal de la Compañía percibirá, en concepto de participación en beneficios, una gratificación progresiva regulada de la siguiente forma:

Una mensualidad completa cuando el dividendo líquido que se asigne a las acciones que constituyan el capital social de la Empresa no rebase el 9 por 100. A partir de dicho porcentaje se le concederá un cuarto de mensualidad más por cada frac-

ción de 0,25 por 100 líquido en que se incremente el dividendo. A estos efectos se estimará también como dividendo líquido la prima de asistencia a los accionistas.

El importe de la mensualidad de participación en beneficios se calculará de la misma forma establecida en el apartado precedente para las gratificaciones extraordinarias de 19 de julio y Navidad.

c) *Premios por antigüedad.*—Se mantienen los premios de antigüedad en sus mismas cuantías actuales, cifrándose en trienios del 5 por 100 cada uno de ellos, sobre los sueldos base iniciales de la categoría profesional o grado que en cada momento se ostente.

Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en que se haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando se reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Asimismo se estimarán como trabajados a estos efectos aquellos periodos de tiempo en que el interesado haya permanecido en las siguientes situaciones:

1. Excedencia forzosa por enfermedad o desempeño de cargo público o sindical cuyo nombramiento haya de hacerse por Decreto.
2. Prestación de servicio militar.
3. Periodo de prueba.
4. Tiempo trabajado en calidad de eventual o interino, siempre que, sin producirse interrupción en la prestación de servicios, el interesado pase a ocupar plaza como trabajador fijo de la plantilla de CAMPSA.

Por el contrario, no se devengará antigüedad durante el tiempo en que se permanezca en situación de excedencia voluntaria, cualquiera que sea su causa, ni tampoco en las situaciones de excedencia forzosa no recogidas en el apartado 1.

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

d) *Plus de nocturnidad.*—El personal que trabaje en forma fija o en forma regular en turno de noche y cuyo horario de trabajo quede comprendido íntegramente entre las veintiuna horas y las ocho horas del día siguiente, percibirá un plus equivalente al 20 por 100 de su sueldo inicial-base y antigüedad, exclusivamente durante el periodo de tiempo en que su horario de trabajo coincida dentro de los límites antes citados.

e) *Compensación a los conductores.*—Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrán las compensaciones que, por jornada irregular y horas extraordinarias, vienen percibiendo los conductores de turismo, adscritos al garaje Central y el Jefe del mismo, las cuales no se computarán para calcular el importe de las pagas extraordinarias.

f) *Compensación por quebranto de moneda.*—Por quebranto de moneda los Caleros percibirán las siguientes gratificaciones anuales, que se devengarán mensualmente:

- El de la Central, 9.600 pesetas.
- Los de las Factorías y Agencias de Barcelona, Madrid, Sevilla, Bilbao y Valencia: 7.200 pesetas.
- Los de las restantes Factorías, Subsidiarias, Agencias e instalaciones portuarias: 4.800 pesetas.
- Los Ordenanzas de la Central que actúen con carácter permanente de Cobradores y Carteros percibirán 800 pesetas y 500 pesetas mensuales, respectivamente.

g) *Gratificación por vivienda.*—Los Jefes de las Agencias Comerciales a quienes la Compañía tiene concedida actualmente gratificación para vivienda, continuarán percibiéndola mientras concurren en ellos las mismas circunstancias que la motivaron.

h) *Gratificación a Interventores contables.*—Los Interventores contables percibirán exclusivamente en cada una de las doce mensualidades normales las gratificaciones siguientes:

- De Factorías de 1.ª, refinería de Cornellá y Agencias de 1.ª: 1.500 pesetas.
- De Factorías de 2.ª y 3.ª y Agencia de 2.ª: 1.000 pesetas.
- De restantes dependencias: 600 pesetas.

La percepción de estas gratificaciones es incompatible con cualquier asignación por desempeño de puestos de confianza y mando.

i) *Pluses de peligrosidad y destino.*—Estos pluses, que sustituyeron y absorbieron al primitivamente denominado «Plus de trabajos incómodos y molestos» y posteriormente «Plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos», continuarán percibiéndose, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de junio de 1970, el primero de ellos, en cuantía del 15 por 100 de los salarios o sueldos iniciales-base, por el personal de factorías, laboratorios, instalaciones portuarias, subsidiarias, aeropuertos, estaciones de bombeo

en oleoductos, estaciones de servicio, aparatos surtidores y trabajos de prospección; el segundo, en cuantía del 7,5 por 100 de los sueldos o salarios base, por el resto del personal.

f) *Premio de asistencia, regularidad y ayuda al transporte.*—Se mantiene, unificado para todo el personal, con la asignación de 40 pesetas diarias.

No se percibirá en domingos ni fiestas, ni por licencia, vacaciones, enfermedad u otra causa, aunque sea justificada, por considerarse como un premio de productividad y ayuda al transporte.

No obstante lo anterior, este premio se cobrará en los días de fiesta recuperables siempre y cuando sus jornadas sean efectivamente recuperadas.

El plus o compensación de distancia o camino que pueda corresponder e implantarse a partir de la publicación del presente Convenio, al personal de cualquier dependencia, quedará disminuido o reducido en la cantidad de 15 pesetas en que se incrementa este premio.

Como absorción o compensación al beneficio que representa el incremento mencionado, la Compañía podrá suprimir el servicio de transporte a su cargo en aquellos centros de trabajo situados dentro del límite urbano en que existan medios de transporte público suficiente.

k) *Indemnizaciones por residencia insular.*—I. La cantidad que viene percibiendo el personal destinado en las islas Baleares será mantenida, a título individual y transitorio, en la cuantía anual correspondiente a 1971, la cual será abonada a cada beneficiario, mientras permanezca en tal destino, dividida o prorrateada entre las doce mensualidades ordinarias, con exclusión de las pagas o mensualidades extraordinarias del 12 de julio, Navidad y participación de beneficios.

El personal de nuevo ingreso o destino en dichas islas percibirá una cantidad equivalente al 15 por 100 del sueldo base, sin antigüedad, de las doce mensualidades ordinarias, en tanto permanezca en el expresado lugar geográfico, y sin que, en ningún caso, se aplique sobre las pagas o mensualidades extraordinarias del 12 de julio, Navidad y participación en beneficios.

Al personal a que alude el párrafo primero del presente artículo se le reconoce el derecho de optar entre el percibo de la cantidad congelada que allí se determina o acogerse al sistema que rige respecto al personal de nuevo ingreso o destino, constatado en el párrafo segundo de este mismo artículo.

II. La cantidad que viene percibiendo el personal destinado en las islas Canarias será mantenida, a título individual y transitorio, en la actual cuantía anual, la cual será abonada a cada beneficiario, mientras permanezca en tal destino, dividida o prorrateada, entre las doce mensualidades ordinarias, con exclusión de las pagas o mensualidades extraordinarias del 12 de julio, Navidad y participación en beneficios.

Art. 29. El personal que por necesidades del servicio realice trabajos de categoría superior cobrará la retribución correspondiente a ésta, siempre que el tiempo de duración de su desempeño exceda de seis meses o exista vacante.

#### SECCION TERCERA.—ASIGNACIONES POR DESEMPEÑO DE PUESTOS DE CONFIANZA Y MANDO

Art. 30. Con independencia de las retribuciones que a los interesados pudieran corresponder en atención exclusiva a su categoría profesional, tal y como éstas vienen determinadas en el anterior artículo 19, la Compañía otorgará una asignación económica especial a quienes por libre designación de aquélla ejerzan puestos de confianza y mando de los que se definen en el anexo número 1 del presente Convenio.

Las asignaciones económicas que se establecen para los puestos de confianza y mando comenzarán a devengarse a partir del momento en que se produzca la designación que las determinen y estarán sujetas a las siguientes condiciones generales:

— En ningún caso tendrán carácter personal, ya que sólo guardan relación con el cargo o función desempeñados, dejándose automáticamente de percibir cuando el interesado cese efectivamente en la titularidad de puesto de confianza y mando.

— 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 percceptor, ni tampoco para la determinación de las pensiones de jubilación.

Por el contrario, sí se computarán para el cálculo de las indemnizaciones derivadas de accidentes de trabajo, si así procediere.

— Sus cuantías serán fijadas discrecionalmente por la Compañía; se establecen módulos o reglas de aplicación que impidan desajustes en las percepciones totales de quienes desempeñen puestos de confianza y mando similares, sin suprimir el estímulo de merecer y obtener la permanencia en estos puestos.

— Los módulos que se establecen actualmente como asignaciones a estos puestos, y la fórmula de aplicación de los mismos, se recogen en el anexo 1.

#### SECCION CUARTA.—DIETAS

Art. 31. Las cuantías de las dietas serán las siguientes:

	Dietas	Medias dietas
	Pesetas diarias	Pesetas diarias
Jefes de Departamento y segundos Jefes de Departamento .....	800	375
Titulados superiores, Titulados de primera, segunda y tercera categoría, Jefes de Sección, Administrativos superiores y Administrativos de primera y segunda .....	700	325
Ayudantes técnicos sanitarios, Técnicos en procesamiento de datos, Diplomados o Titulados profesionales, Técnicos especialistas y Oficiales administrativos .....	600	275
Auxiliares .....	500	225
Subalternos y Personal Obrero .....	400	175

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

En las comisiones de servicio en que la salida y el regreso se produzcan en el mismo día se percibirá media dieta.

Si el regreso al lugar de residencia se produjese antes de las catorce horas, no se percibirá dieta alguna por ese día. Si el regreso tuviese lugar después de las catorce horas se tendrá derecho a media dieta.

La dieta a percibir en los desplazamientos al extranjero, en comisión de servicio, será del 300 por 100 de la que correspondía de devengarse la dieta en territorio nacional.

El personal de vigilancia e inspección de aparatos surtidores y estaciones de servicio perteneciente al Servicio Técnico de Surtidores de las Oficinas Centrales de la Compañía, tendrá derecho a la percepción de una sobre-dieta de 400 pesetas diarias, cuando haya de percibir dietas en el ejercicio de sus funciones inspectoras.

#### SECCION QUINTA.—REDONDEO DE PERCEPCIONES

Art. 32. Todos los conceptos de abono o descuentos, parciales o totales, que integran la nómina mensual, se redondearán, por defecto o por exceso, a pesetas enteras.

#### CAPITULO VII

##### Régimen de ascensos

Art. 33. Para los grupos I y II, los ascensos de una a otra categoría profesional o grado inmediatos, dentro del mismo grupo, subgrupo o escala, se llevará a efecto por turno alternativo de antigüedad y libre designación.

Art. 34. El régimen de ascensos en el grupo IV, de Personal obrero, será el siguiente:

a) Las vacantes que puedan producirse en las diferentes especialidades de Oficiales Manipuladores y de otros oficios se cubrirán mediante prueba de aptitud, a la que podrán concurrir los aprendices que hayan realizado el aprendizaje de la correspondiente especialidad y, caso de no cubrirse las vacantes por este procedimiento, mediante otras pruebas de aptitud a las que podrán concurrir los Ayudantes Manipuladores y de otros oficios.

b) Los Aprendices que habiendo concluido con aprovechamiento su período de aprendizaje no pudiesen ascender a la categoría de Oficial, por no existir vacantes o por no obtener plaza en la prueba de aptitud a pesar de conseguir puntuación suficiente, tendrán derecho a continuar como Aprendices y en su mismo puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones del Ayudante hasta que, producidas nuevas vacantes de Oficial, puedan concursar y obtener plaza.

Aquellos Aprendices que terminen sin el debido aprovechamiento su período de aprendizaje no podrán presentarse a ninguna prueba de aptitud para ascender, y la Compañía, discrecionalmente, podrá optar entre resolver el contrato de aprendizaje o encuadrar al Aprendiz, definitivamente, en la categoría de Peón. En este último caso, el interesado no podrá presentarse a pruebas de aptitud para pasar a Ayudante hasta transcurridos dos años desde su encuadramiento como Peón.

c) Los Peones, transcurridos seis meses de práctica en actividades y trabajos propios de Ayudante, podrán solicitar la realización de pruebas de aptitud para ascender a la citada categoría de Ayudante.

De no superar tales pruebas, continuarán como Peones, sin que puedan someterse a nuevo examen hasta transcurridos otros seis meses.

d) Los Ayudantes podrán pasar a las categorías de Guarda o Vigilante Jurado y Expendedor por libre designación de la

Compañía que, a tales efectos, podrá someter a previos períodos de prácticas a los Ayudantes a quienes considere con aptitud suficiente para el pase de categoría profesional.

e) Las plazas de Jefes de equipo en sus respectivas categorías se cubrirán de la siguiente forma:

Las de tercera categoría, por libre designación, previa prueba de aptitud entre Oficiales Manipuladores y de otros oficios.

Las de segunda categoría, por libre designación, previa prueba de aptitud entre Oficiales Manipuladores y de otros oficios con dos años de antigüedad en esta categoría.

Las de primera categoría, por libre designación, previa prueba de aptitud entre Jefes de Equipo de las categorías segunda o tercera.

Art. 35. Semestralmente se llevará a efecto una corrida de escalas, a fin de cubrir, por los procedimientos regulados en los artículos anteriores, las vacantes que hubieran podido producirse.

Art. 36. A efectos de percibo de retribución se entenderá que los ascensos tuvieron lugar en el momento que se produjeron las vacantes cubiertas, lo que no será de aplicación cuando se trate de las vacantes a que se refiere el último párrafo del artículo 24, en que los efectos de los ascensos únicamente tendrán lugar a partir del momento en que se puedan cubrir las expresadas vacantes.

Art. 37. Cuando se obtenga plaza en un grupo, subgrupo o categoría superior, bien sea por antigüedad o por haber superado las pertinentes pruebas de aptitud, el interesado tendrá derecho a elegir entre la ocupación efectiva de la vacante donde quiera que se haya producido o bien continuar en sus mismas condiciones laborales anteriores, en situación de expectativa de destino, hasta que se produzca vacante en la categoría de ascenso en algún centro de trabajo de la Compañía, sito en el lugar de residencia del interesado.

## CAPITULO VIII

### Jornada, descansos y horarios de trabajo

Art. 38. El personal perteneciente a los grupos I y II, mantendrá la jornada continuada de seis horas quince minutos que ya viene efectuando, a excepción de los pertenecientes al subgrupo cuarto del grupo I, que ya vengán realizando la de ocho horas, que igualmente mantendrán, correspondiendo a la Compañía, de acuerdo con la legislación general y dentro de los límites de las citadas jornadas, el fijar los horarios y turnos de trabajo que considere más convenientes para el buen desarrollo del servicio.

Art. 39. Para el resto del personal, la jornada de trabajo en todos los centros y dependencias de CAMPSA seguirá siendo la de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales.

Art. 40. La fijación de los horarios de trabajo será facultad privativa de la Compañía, dentro siempre de lo prescrito por las normas legales en vigor y previa aprobación de la autoridad laboral competente.

En ningún caso dará lugar al devengo de horas extraordinarias 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 confianza y mando.

De conformidad con lo que dispone el artículo 47 del Decreto de 25 de enero de 1941 (Reglamento de Descanso Dominical), en todos aquellos centros de trabajo de CAMPSA, cuya actividad esté exceptuada del descanso en domingo y festivos y exija en tales días el empleo de más de la mitad del personal ordinariamente dedicado a los mismos trabajos en el resto de la semana, se organizarán los turnos necesarios para que cada trabajador disfrute del correspondiente descanso semanal, sin que sea preciso descansar uno de cada dos domingos, aunque los turnos se organicen de forma que todo el personal tenga libres, aproximadamente, el mismo número de domingos y festivos.

Art. 41. Dentro de los límites establecidos por la legislación vigente, podrán trabajarse en CAMPSA horas extraordinarias, que se abonarán con los recargos siguientes:

1. Con el recargo del 50 por 100 las cuatro primeras horas que excedan de la jornada normal, y con el recargo del 100 por 100 las restantes, cuando se trate de trabajadores varones y de días laborables ordinarios.

2. Con el recargo del 100 por 100 a partir de la primera, cuando las horas extraordinarias se trabajen desde las nueve de la noche hasta las siete de la mañana o en domingo o día legalmente festivo.

3. En atención a las ventajas económicas derivadas de este Convenio, y a la total equiparación entre el personal femenino y el masculino, aquél percibirá las horas extraordinarias que realice con los mismos recargos fijados en los anteriores apartados 1) y 2) para los varones, sin que en ningún caso su cuantía horaria sea inferior a la que percibían con anterioridad a la vigencia de este Convenio.

4. En los desplazamientos que se realicen en comisión de servicio, con percepción de dietas o medias dietas, no se computará al tiempo invertido en el traslado en situación de viajero o pasajero a efectos de devengo de horas extraordinarias.

Art. 42. Dadas las dificultades técnicas para fijar las tablas de rendimientos mínimos de cada categoría profesional y el salario-hora correlativo, así como que el sistema de mecanización existente en la empresa permitirá que figure dicho concepto en los recibos individuales de salarios de cada trabajador, se omite su inclusión en el texto del presente Convenio.

Art. 43. Será obligatoria la realización de horas extraordinarias cuando se planteen situaciones que no admitan demora, en la carga y descarga de buques tanques y aeronaves, en el abastecimiento de puertos, aeropuertos y poblaciones y siempre que se trate de evitar o remediar accidentes, averías o entorpecimientos en el normal desarrollo de los servicios, o se trate de casos de calificada urgencia.

Art. 44. En aquellos casos en que la carga y descarga de buques o la necesidad perentoria de atender otros ineludibles servicios de CAMPSA obligue, no a realizar horas extraordinarias por encima de la jornada normal, pero sí a cambiar el horario habitual de trabajo, el personal afectado por estas situaciones, percibirá una compensación equivalente al 50 por 100 de su retribución base, si la jornada efectiva es diurna, y al 100 por 100 si es nocturna. Esta compensación no se aplicará a las horas extras que en estos casos, además, pudieran efectuarse, las cuales se cobrarán exclusivamente con los recargos que procedan a tenor de las normas generales de los artículos 41 y 42.

Las situaciones a que se refiere este artículo tendrán siempre carácter excepcional, y el percibo de las compensaciones del 50 ó del 100 por 100 de la retribución base se producirá única y exclusivamente los días en que se haya efectuado la alteración del horario de trabajo, sin que, en modo alguno, pueda dar lugar a consolidación de situaciones o a adquisición de derechos permanentes.

Las expresadas compensaciones no se percibirán cuando el desplazamiento de horario se efectúe a cualquiera de los turnos de trabajo establecidos de forma permanente y aprobados por la Delegación de Trabajo, tanto si el pase obedece a un cambio de carácter fijo o rotativo. Por el contrario, habrá lugar al percibo de las citadas compensaciones del 50 por 100 ó 100 por 100, según los casos, cuando se trate de un desplazamiento a un turno o tarea de índole extraordinaria impuesta esporádicamente por la necesidad de atender las situaciones contempladas en el art. 43, y, consiguientemente, sin que tenga carácter permanente ni previa autorización administrativa.

## CAPITULO IX

### Vacaciones, licencias y excedencias

Art. 45. Todo el personal de plantilla de CAMPSA disfrutará de una vacación de treinta días naturales retribuidos.

El personal interino y eventual no disfrutará del anterior beneficio y sus vacaciones se regirán por las normas establecidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo para CAMPSA.

El personal que cese en el transcurso del año por causas que no le sean imputables, tendrá derecho a la retribución en metálico equivalente a la parte proporcional de la vacación no disfrutada, según el número de meses trabajados en el año, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en sus peticiones. En el caso de coincidencia tendrá derecho a elegir el personal de mayor categoría, el personal con mayor antigüedad en ésta.

Quiénes elijan sus vacaciones por este procedimiento pasarán al último lugar en el año siguiente, fijándose así el correspondiente turno de rotación.

En ningún caso se autorizará el disfrute fraccionado de las vacaciones por períodos inferiores a los siete días consecutivos.

Art. 46. La Compañía concederá licencias retribuidas a los trabajadores que las soliciten y se encuentren en los siguientes casos:

- Por contraer matrimonio.
- Por enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos y alumbramiento de la esposa.
- Por muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes y hermanos.

d) Por cumplimiento de un deber público de carácter inexcusable dispuesto por las Leyes o normas vigentes, o para el desempeño de funciones propias de cargos sindicales.

La duración de las referidas licencias será de diez días en el caso a) y de tres días con sueldo y dos sin él en los casos b) y c), salvo que el motivo determinante obligue al trabajador a un desplazamiento de localidad distinta a aquella donde tenga su residencia habitual, en cuya circunstancia la Compañía podrá ampliar hasta el doble el número de días con sueldo y sin él.

Para las situaciones del apartado d) el permiso o licencia comprenderá el número de días necesario para el cumplimiento del deber público que lo motive.

Art. 47. A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio sólo podrá solicitarse el pase a la situación de excedencia voluntaria por plazo no inferior a un año ni supe-

rrior a diez, tratándose de personal de nuevo ingreso siempre que el interesado tenga una antigüedad no inferior a tres años. El reintegro deberá producirse en la misma plaza y el interesado tendrá derecho al reconocimiento de la antigüedad que posea en el momento de su excedencia, tanto en la Empresa como en su categoría profesional.

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

Si, solicitada el reintegro, no existiesen vacantes en la categoría a la que pertenezca el interesado, éste podrá optar entre seguir en situación de excedencia hasta que surja vacante o cubrir una de las vacantes que pudiesen existir de su misma categoría en cualquier otra localidad.

CAPITULO X

Traslados

Art. 48. El personal de nuevo ingreso y aquel que haya obtenido un traslado voluntario a partir de la entrada en vigor de este Convenio habrá de permanecer en su destino un mínimo de dos años.

Las peticiones de traslado se atenderán por riguroso orden de recepción en el Registro del Departamento de Personal de la Compañía, siempre que existan vacantes en la categoría y especialidad del solicitante y éste tenga cumplida la condición anterior.

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 puestos de confianza y mando.

El personal femenino que solicite un traslado, con el fin de reunirse con su marido, tendrá preferencia absoluta para ocupar la vacante.

Art. 49. Cuando las plazas vacantes en una población se cubran por traslado, previo anuncio de las existentes, la Compañía abonará los gastos de traslado como si éste tuviera carácter forzoso, pero en cambio no se tendrá derecho al percibo de dietas.

CAPITULO XI

Previsión y obras sociales

Art. 50. El contenido del presente capítulo afecta de modo exclusivo al personal de plantilla de CAMPSA, por lo que los derechos y obligaciones que se regulan en los artículos siguientes no son, en ningún caso, de aplicación al personal interino, eventual o contratado para una obra o servicio determinado.

SECCION PRIMERA.—PREVISION SOCIAL

Art. 51. A través del «Montepío de Previsión Social de los Trabajadores de CAMPSA», la Compañía mantendrá los beneficios ya existentes, completando las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social que a continuación se relacionan en los términos que asimismo se detallan:

a) **Jubilación.**—Será obligatorio al cumplir los setenta años de edad.

La edad de jubilación voluntaria será la de sesenta años, siempre que, como mínimo, se tengan cumplidos quince años de servicio.

La escala de percibo de haberes por jubilación será la siguiente:

Hasta los diez años de servicio, teniendo cumplidos los setenta años de edad: El 50 por 100 de la retribución total.

Hasta los quince años de servicio, teniendo cumplidos los setenta años de edad: El 60 por 100 de la retribución total.

Con más de quince años de servicio, teniendo los setenta años de edad o los sesenta si se tratase de jubilación voluntaria: El 70 por 100 de la retribución total.

Con más de veinticinco años de servicio: El 80 por 100 de la retribución total.

b) **Viudedad.**—El 50 por 100 del salario real del causante.

c) **Orfandad.**—El 10 por 100 por cada hijo.

La suma de los conceptos b) y c) no deberá rebasar nunca el 100 por 100 del salario real del causante.

d) **Ayuda escolar.**—A los pensionistas, cuando proceda, les será de aplicación lo dispuesto en el apartado b) del artículo 53.

Las mejoras de pensión mencionadas estarán sujetas a las mismas condiciones de reconocimiento y plazo de duración que aplique la Mutualidad Laboral de Industrias Químicas o el Instituto Nacional de Previsión a la prestación de que se trate.

El importe de las pensiones complementarias, cuyo objeto no es otro que el de garantizar la percepción de los porcentajes que sobre los salarios reales del causante se citan, será revisable, de una parte, en función de los incrementos resultantes de la aplicación del presente Convenio, y de otra, de los

posibles aumentos de pensión que en el futuro reciban los pensionistas beneficiarios por parte de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, disminuyendo las primeras en la misma cuantía en que aumenten las segundas.

Art. 52. El personal de plantilla de CAMPSA contribuirá a la financiación de las mejoras establecidas en el artículo anterior mediante la aportación obligatoria del 3 por 100 del importe del salario inicial base, más antigüedad correspondiente a su categoría profesional, con destino al «Montepío de Previsión Social de los Trabajadores de CAMPSA».

Art. 53. El personal de plantilla de la Compañía percibirá las «ayuda de estudios y ayuda escolar» que a continuación se concretan:

a) **Ayuda de estudios.**—Corresponde a los empleados de la Empresa, cualquiera que sea su grupo, que realicen estudios que sean de aplicación para la misma, y consiste en el abono del 80 por 100 u 80 por 100 del importe de los derechos de matrícula e inscripción en el curso correspondiente y de los libros de texto, según que su perceptor sea o no cabeza de familia.

Este beneficio sustituye y anula lo determinado en los artículos 28 de la Reglamentación y del Reglamento de Régimen Interior.

b) **Ayuda escolar.**—Por cada hijo y año se devengarán las cantidades siguientes:

Edad de los hijos	Importe ayuda Pesetas
Cuatro y cinco años de edad .....	2.400
De seis a diez años, ambos inclusive .....	4.800
De once a catorce años, ambos inclusive .....	6.000
De quince a diecisiete años, ambos inclusive .....	7.500
De dieciocho a veintidós años, ambos inclusive .....	10.000

\* Será necesario acreditar la realidad de los estudios y serán beneficiarios de esta ayuda los hijos que el 15 de agosto de cada año tengan cumplida la edad que se señala en la escala. Teniendo en cuenta la época de mayor incidencia en los gastos por escolaridad, el abono se efectuará en una sola vez y precisamente el 15 de septiembre o día hábil inmediato anterior de cada año.

SECCION SEGUNDA.—OBRAS SOCIALES

Art. 54. Durante la vigencia del presente Convenio subsistirá el régimen económico establecido anteriormente en relación con el economato, abonándose en metálico 1.000 pesetas por titular y 50 pesetas por cada beneficiario.

Art. 55. La Compañía continuará haciéndose cargo de los gastos fijos, excepto víveres, de los comedores organizados en sus dependencias, abonando una subvención de 20 pesetas por comida servida al personal. El horario de funcionamiento del comedor establecerá series o turnos entre las doce y las catorce treinta horas, y a ellos puede concurrir el personal de jornada partida que tenga la interrupción en ese periodo y el de jornada continuada que comience o termine en el mismo, haciendo uso del comedor siempre fuera de su horario de trabajo.

La Comisión encargada de la administración de los comedores será designada por los representantes sindicales 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.

CAPITULO XII

Reclamaciones

Art. 56. Dejando a salvo lo dispuesto en materia de seguridad e higiene y la competencia y facultades que corresponden a los representantes sindicales, y especialmente al Jurado Único de Empresa y sus Comisiones Delegadas, 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 trabaja.

En todo caso, los jefes que reciban escritos de reclamación deberán remitirlos, junto con su informe sobre las circunstancias que afecten a la reclamación, a la Jefatura de Personal de la Compañía, a fin de que por ésta se resuelva lo que proceda o, en su caso, curse la reclamación a la Comisión Delegada respectiva para su conocimiento y deliberación.

**CAPITULO XIII**

**Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio**

Art. 57. Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión de Vigilancia e Interpretación, que tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional del Combustible, en Madrid, y que podrá reunirse en el lugar que estime pertinente, previa la correspondiente autorización sindical.

Esta Comisión se integrará por un Presidente, un Secretario, cuatro Vocales económicos, cuatro Vocales sociales y los Asesores que para cada reunión se estimen pertinentes.

El Presidente y el Secretario serán designados por el Presidente nacional del Sindicato. Los Vocales económicos y sociales serán designados por la Compañía los primeros y por el Jurado de Empresa los segundos.

Art. 58. Serán funciones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio las siguientes:

a) La interpretación auténtica de la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.

b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y

c) Cuantas otras actividades tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.

**CLAUSULAS ESPECIALES**

*Primera.*—La Comisión Deliberadora del Convenio hace constar que, en su opinión, las condiciones pactadas no determinan alza de precios en los productos manipulados o vendidos por CAMPSA.

*Segunda.*—Sin perjuicio del acuerdo a que han llegado las representaciones económica y social de CAMPSA, el contenido del presente Convenio queda condicionado a la ulterior conformidad del Ministerio de Hacienda.

**DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA**

A partir del momento en que entre en vigor el presente Convenio quedarán clasificados en cada una de las categorías profesionales establecidas en su artículo 19 (columna I de la tabla de equiparaciones anexa) quienes en la actualidad se encuentren encuadrados en las categorías profesionales declaradas equivalentes y reúnan las condiciones que para determinados casos condicionan tal equivalencia (columna II de la tabla de equiparaciones).

**TABLA DE EQUIPARACIONES DE CATEGORIAS PROFESIONALES**

Nuevas categorías profesionales, establecidas en el artículo 19 del presente Convenio	Categorías profesionales extinguidas cuyos titulares quedan encuadrados en la correspondiente de la anterior columna
(I)	(II)
<b>Grupo I:</b>	
Titulado Superior de 1.ª .....	Ingeniero Jefe.
Titulado Superior de 2.ª .....	Ingeniero segundo Jefe. Ingeniero primero. Químico Jefe. Químico primero. Químico segundo. Letrado Jefe. Letrado segundo Jefe. Médico Jefe.
Titulado Superior de 3.ª .....	Ingeniero segundo. Químico tercero. Letrado primero. Letrado segundo. Médico.
Titulado de 1.ª .....	Perito Mayor Perito primero.
Titulado de 2.ª .....	Perito segundo. Perito tercero.
Titulado de 3.ª .....	Perito cuarto.
Ayudante Técnico Sanitario .....	Ayudante Técnico Sanitario 1.ª Ayudante Técnico Sanitario 2.ª
Programador de 2.ª .....	Se encuadran en la categoría de Programador de 2.ª quienes vengan desempeñando labores propias de Programador y estén clasificados dentro del grupo de Personal Administrativo, como Oficiales 1.ª B y 2.ª A.

Nuevas categorías profesionales, establecidas en el artículo 19 del presente Convenio	Categorías profesionales extinguidas, cuyos titulares quedan encuadrados en la correspondiente de la anterior columna
Operador .....	Jefe de Estación en instalación aeroportuaria.
Técnico Especialista de 1.ª .....	Delineante primero. Delineante segundo.
Técnico Especialista de 2.ª .....	
<b>Grupo II:</b>	
Administrativo Superior de 1.ª .....	Jefe de Departamento administrativo.
Administrativo Superior de 2.ª .....	Jefe segundo de Departamento administrativo.
Administrativo de 1.ª .....	Jefe de Sección de primera. Jefe de Sección de segunda.
Administrativo de 2.ª .....	Jefe de Sección de tercera.
Oficial de 1.ª .....	Oficial primero A. Oficial primero B.
Oficial de 2.ª .....	Oficial segundo A. Oficial segundo B.
Oficial de 3.ª .....	Oficial tercero A. Oficial tercero B.
Auxiliar de 1.ª .....	Auxiliar Mayor. Auxiliar primero.
Auxiliar de 2.ª .....	Auxiliar segundo. Auxiliar tercero.
Auxiliar de 3.ª .....	Auxiliar cuarto. Auxiliar quinto.
<b>Grupo III:</b>	
Conductor de turismo .....	Jefe de Garaje. Conductor primero. Conductor segundo.
Ordenanza .....	Conserje. Subconserje. Ordenanza primero. Ordenanza segundo. Peón capacitado en funciones de Ascensorista-Recadista.
<b>Grupo IV:</b>	
Jefe de equipo de 1.ª .....	Jefe de Tráfico de primera. Jefe de Tráfico de segunda.
Jefe de equipo de 2.ª .....	Se integran en esta categoría los actuales Encargados generales, Capataces y los Oficiales primeros que ejerzan, simultánea y habitualmente, mando en una Sección o Servicio de una Factoría o sobre un grupo de trabajadores en número no inferior a 10 (en el salario asignado a esta categoría queda absorbido, de conformidad con el artículo 7.º de este Convenio, el Plus de Mando regulado por Orden ministerial de 28 de junio de 1957 y Resolución de 23 de noviembre de 1957).
Jefe de equipo de 3.ª .....	Jefe de Tráfico de tercera. Los cinco Oficiales primeros del grupo obrero, Especialistas en labores de oleoductos, que actualmente vienen teniendo a su cargo el control del bombeo central (Loeches).
Oficial Manipulador y de otros oficios .....	Se integran en la nueva categoría de Oficial Manipulador y de otros oficios los actuales



Nuevas categorías profesionales, establecidas en el artículo 19 del presente Convenio

Categorías profesionales extinguidas, cuyos titulares quedan en cuadrado en la correspondiente de la anterior columna

Expendedor .....	Se integran en la nueva categoría de Expendedor los actuales Peones capacitados que desempeñen las funciones y reúnan las condiciones que se señalan en el epígrafe correspondiente del anexo 2 para la nueva categoría.
Vigilante jurado y Guarda ...	Guardia. Vigilante jurado.
Ayudante Manipulador y de otros oficios .....	Peón capacitado (a excepción de los que deban ser clasificados como Ordenanzas y Expendedores).
Peón .....	Peón.
Aprendiz .....	Aprendiz de primer año. Aprendiz de segundo año. Aprendiz de tercer año. Aprendiz de cuarto año.
Limpiadora .....	Limpiadora de ocho horas. Limpiadora de tres horas.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

La Compañía, cuando así lo aconsejen o exijan razones de incremento de productividad o de mejor prestación de sus servicios en determinadas Dependencias, se compromete a ofrecer a su personal administrativo, y técnico acogido a jornadas inferiores el quedar sujeto a jornada diaria de ocho horas, con la compensación económica que se fije de común acuerdo entre la Compañía y los interesados, que será revisable en las mismas condiciones señaladas en el artículo 27 y que, en el futuro, no tendrá el carácter de absorbible o compensable, pudiendo la Empresa requerir el asesoramiento del Jurado Unico al fijar las condiciones generales que hayan de someterse a la aceptación individual.

Los interesados podrán aceptar o rechazar libremente la oferta de la Compañía.

La no aceptación de la oferta indicada no podrá determinar perjuicio o posposición alguna en la situación laboral de los interesados, tales como traslados y ocupación de vacantes. Caso de que el personal invitado a aumentar su jornada en las condiciones anteriores no lo acepte, la Compañía podrá contratarlo de nuevo ingreso en cualquier grupo o subgrupo, especificándose en el contrato escrito los cometidos y servicios a que el interesado quedaría expresamente afecto en jornada de ocho horas.

ANEXO NUMERO 1

RELACION Y DESCRIPCION DE LOS PUESTOS DE CONFIANZA Y MANDO

JEFATURAS DE DEPARTAMENTO

Son los puestos de mayor jerarquía y responsabilidad funcional dentro de cada una de las Unidades de carácter técnico o administrativo (denominadas Departamentos) en que por razones de división del trabajo se desglosa la actividad de las Oficinas Centrales de CAMPSA. 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, de confianza u operativos, situados por razones de organización bajo la dependencia del puesto que aquí se describe.

Estos puestos serán desempeñados por Titulados Superiores, por personal incluido en las cuatro primeras categorías del subgrupo primero del grupo segundo o por quienes vengan desempeñando, durante cuatro años como mínimo una segunda Jefatura de Departamento.

SEGUNDAS JEFATURAS DE DEPARTAMENTO

Són aquellos puestos que, implicando el desempeño de trabajos y funciones de índole técnica o administrativa similares a las de los puestos de Jefatura de Departamento, dependen inmediatamente de éstos dentro de un orden funcional y jerárquico, y asumen la dirección de una o más secciones, pudiendo sustituir al Jefe del Departamento correspondiente.

Estos puestos serán desempeñados por Titulados Superiores, Titulados, personal incluido en las cuatro primeras categorías del subgrupo primero del grupo II o por quienes vengan desempeñando, durante dos años como mínimo, una Jefatura de Sección.

JEFATURAS DE SECCION

Son aquellos puestos de índole técnica o administrativa, jerárquica y funcionalmente dependientes de las Jefaturas y Segundas Jefaturas de Departamento o de las Jefaturas de Agencias, Factorías y Refinerías de Cornellá, que tienen como cometidos principales el coordinar su actividad con las de las restantes secciones del mismo departamento o dependencia 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 sobre su buena marcha y rendimiento.

Serán desempeñados por personal incluido en el grupo I y subgrupo primero del grupo II.

JEFATURAS DE SERVICIO

Son aquellos puestos de índole técnica o administrativa que, dependiendo directamente de la Dirección de la Compañía o del órgano en quien aquélla pudiere delegar, exigen el que su titular posea los títulos profesionales o académicos adecuados a su actividad y 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 técnico y administrativo encuadrado en el servicio, orientándole adecuadamente desde el punto de vista técnico-profesional.

Podrán ser equiparados a las Jefaturas o Segundas Jefaturas de Departamento.

ASESOR

Es el puesto incluido en la organización de un Departamento o Servicio de CAMPSA y bajo la dependencia directa de su Jefatura, cuyo desempeño exige estar en posesión de título profesional o académico adecuado a su actividad, y que implica la realización de una función habitual de asesoramiento y consulta; la realización de estudios; el despacho de informes y dictámenes; la orientación legal de los trabajos y actividades del Departamento o Servicio; el llevar las relaciones con toda clase de organismos y entidades, y, en general, cualquier otra labor o actividad similar.

Este puesto está equiparado a los de Jefatura de Sección.

INSPECTOR

Es el puesto de carácter técnico o administrativo que depende jerárquicamente de una Jefatura de Departamento o Servicio, exige para su desempeño conocimientos adecuados de tipo técnico, contable o administrativo e implica la realización de funciones de comprobación y revisión de datos operativos y contables, de control de cumplimiento de normas legales o internas de la Compañía y, en su caso, de investigación e información sobre situaciones anómalas tanto en los Departamentos o Dependencias de CAMPSA como en instalaciones o centros de propiedad de terceros, respecto de las cuales corresponda a la Compañía una función de control y vigilancia.

Estos puestos estarán equiparados a los de Jefatura de Sección.

JEFATURAS DE

A) Factorías.

Son aquellos puestos de naturaleza técnica que, dependiendo directamente de los Departamentos Centrales de la Compañía y bajo las directrices de éstos, implican el mando directo 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 de la disciplina, organización, administración, rendimiento y seguridad.

También les corresponde la Jefatura Superior Técnica y la inspección ordinaria de las subsidiarias, instalaciones portuarias y aeroportuarias que se les asignen.

Serán desempeñadas por Titulados Superiores de las escalas de Ingenieros, Licenciados en Ciencias y Titulados del subgrupo segundo del grupo I.

Las asignaciones de estos puestos será la señalada en el cuadro anexo.

## B) De subsidiarias, instalaciones portuarias y aeroportuarias

Son aquellos puestos de naturaleza técnica o administrativa en que, dependiendo de las factorías y Departamentos Centrales de la Compañía, se llevan a cabo funciones análogas a las del apartado anterior.

Podrán ser desempeñadas por personal del grupo I y de las seis primeras categorías del subgrupo primero del grupo II.

Las Jefaturas de las instalaciones aeroportuarias de segunda y tercera también podrán ser desempeñadas por personal del subgrupo cuarto del grupo I y del subgrupo primero del grupo IV, en tanto el desarrollo o creación de estas instalaciones y la formación o acoplamiento del personal lo aconsejen.

Las asignaciones de estos puestos son las señaladas en el cuadro anexo.

En aquellas instalaciones aeroportuarias cuya estructura lo aconseje pueden coexistir la Jefatura de la instalación con una Jefatura de estación, cuyo titular ejerza funciones delegadas con responsabilidad directa en el área de carga e hidrantes, en el aprovisionamiento de aeronaves y/o en la administración.

Estos puestos serán desempeñados por personal incluido en la primera categoría del subgrupo cuarto del grupo I.

Sus asignaciones son las que figuran en el cuadro anexo.

## C) De estaciones de bombeo de oleoductos.

Son aquellos puestos de naturaleza técnica que, dependiendo directamente de los Departamentos Centrales de la Compañía y bajo las directrices de éstos, implican el mando directo y la jefatura sobre todo el personal de la estación, así como la dirección de las operaciones de bombeo conforme los programas del centro de despacho y control del oleoducto. También tienen a su cargo el entretenimiento de la estación y de sus equipos especiales.

Serán desempeñados por personal del grupo I.

Las asignaciones de estos puestos son las señaladas en el cuadro anexo.

## D) De Agencias.

Son aquellos puestos de naturaleza administrativa que, dependiendo de los Departamentos Centrales de la Compañía y bajo las directrices de éstos, implican el mando directo del personal y jefatura de todos los servicios de una Agencia Comercial, así como la ordenación de cuantas actividades sean necesarias para mantener y perfeccionar el mejor funcionamiento de la misma, teniendo a su cargo las relaciones con Organismos, Entidades y distribuidores, respondiendo también de la organización, administración, funcionamiento y personal de las E.E. S.S. y A.A. S.S., asignados a su demarcación.

Serán desempeñadas por personal del subgrupo primero del grupo II.

Las asignaciones de estos puestos son las señaladas en el cuadro anexo.

## ENCARGADOS GENERALES

Son puestos incluidos en la organización de las factorías y refinerías de CAMPSA en los que habitualmente se desarrollan actividades propias del personal obrero de la Compañía. Los puestos que aquí se describen actúan jerárquicamente bajo las órdenes y directrices de la Jefatura, la Dependencia o de los empleados técnicos titulados o administrativos que aquellos determinen. Su desempeño no exige necesariamente la posesión de título profesional, pero sí implica un amplio conocimiento práctico de la totalidad de los trabajos a realizar por el personal obrero de cualquier categoría, cuya actuación ordena, coordina y distribuye, tanto dentro como fuera de las instalaciones de CAMPSA, y bien directamente o a través de los Capataces y Jefes de equipo. En tal sentido los puestos de trabajo a que se refiere este apartado suponen el ejercicio de funciones de mando sobre los puestos de trabajo de los Capataces y sobre los restantes puestos operativos de personal subalterno y obrero.

Estos puestos serán desempeñados por personal incluido en el grupo IV.

Sus asignaciones son las señaladas en el cuadro anexo.

## CAPATAZ

Es el puesto incluido en la organización funcional de las subsidiarias bajo la dependencia de la Jefatura de la misma o de la persona en quien esta delegue, cuyo desempeño supone mando y dirección sobre el trabajo del personal obrero bajo las mismas responsabilidades y características citadas en el apartado anterior al describir el puesto de Encargado general.

Asimismo puede existir este puesto en la organización de las factorías y refinerías de CAMPSA y en las instalaciones portuarias, aeroportuarias y oleoductos, en cuyo caso, si también existiese uno o varios puestos de Encargado general o de Técnicos especialistas, será de unos u otros de quienes dependa jerárquicamente el Capataz, cuya actuación se sujetará a las directrices, normas y órdenes que reciba de aquéllos, coordinando en todo caso su actividad profesional con la que, por razones de división del trabajo, sea propia de otros puestos de Capataz.

Estos puestos serán desempeñados por personal incluido en el grupo IV.

Sus asignaciones son las señaladas en el cuadro anexo.

## JEFATURA DE SUMINISTRO EN AEROPUERTOS

Es el puesto incluido en la organización de los servicios de CAMPSA en los aeródromos y aeropuertos, cuyo desempeño no exige titulación oficial, pero sí la posesión de conocimientos prácticos y de experiencia profesional suficiente para dirigir, con responsabilidad y mando directo sobre personal obrero, el trabajo del personal de CAMPSA en todo lo relacionado con la carga y descarga de combustibles y con su almacenamiento y transporte, especialmente en el suministro de aeronaves, quedando incluida la responsabilidad del cumplimiento de las normas operacionales del control de calidad y de mantenimiento, así como la adopción de cuantas medidas precautorias sean precisas para evitar accidentes o daños. Estos puestos de trabajo dependen jerárquicamente de los desempeñados por el personal técnico de los servicios de aeropuertos de CAMPSA y suponen mando sobre personal obrero.

Estos puestos serán desempeñados por personal incluido en el subgrupo primero del grupo IV.

Sus asignaciones son las que figuran en el cuadro anexo.

## CONSERJERÍA

Es el puesto de trabajo cuya actividad propia supone mando y jerarquía sobre el personal subalterno que preste sus servicios en las oficinas centrales, siendo inherente al mismo la responsabilidad por el mantenimiento de la disciplina, vigilancia, orden, limpieza y conservación ordinaria de los inmuebles.

Este puesto será desempeñado por personal incluido en el grupo III.

Su designación es la señalada en el cuadro anexo.

## JEFATURA DE GARAJE CENTRAL

Es el puesto de trabajo cuya actividad propia supone mando y jerarquía sobre el personal subalterno y obrero que presta sus servicios en el garaje central de la sede social de la Compañía, siendo inherente al mismo la responsabilidad del mantenimiento, disciplina, conservación, vigilancia y orden, tanto de la instalación como del material móvil.

Este puesto será desempeñado por personal incluido en el grupo III.

Su asignación es la señalada en el cuadro anexo.

## ENCARGADO DE ESTACION DE SERVICIO

Es el puesto de trabajo cuya actividad propia supone mando y jerarquía sobre el personal obrero de una estación de servicio con plantilla de 12 o más expendedores, 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.

Estos puestos serán desempeñados por personal incluido en el grupo IV.

Sus asignaciones son las señaladas en el cuadro anexo.

## MÓDULOS DE ASIGNACIÓN A PUESTOS DE CONFIANZA Y MANDO

La asignación correspondiente a cada puesto de trabajo de confianza y mando se forma con el módulo que corresponda en la escala y la aplicación de la fórmula de ajuste por antigüedad.

Puestos	Módulos Pesetas mensuales
I. Jefes de departamento y Jefe de factoría de Barcelona .....	20.000
II. Segundo Jefe de departamento y Jefe factoría de primera .....	16.000
III. Jefe factoría de segunda y Jefe agencia primera .....	14.000
IV. Jefe factoría de tercera, Jefe agencia segunda, Jefe subsidiaria primera y Jefes de sección .....	12.000
V. Jefe subsidiaria segunda, Jefe de instalación portuaria, Jefe instalación aeroportuaria primera y Jefe de estación en instalación aeroportuaria .....	10.000
VI. Jefe subsidiaria y agencia de tercera, Jefe instalación aeroportuaria segunda, Jefe de estación de bombeo de oleoducto .....	8.000
VII. Jefe agencia cuarta, Jefe de suministro con cargo de Jefe de instalación aeroportuaria .....	6.000
VIII. Encargados generales de factorías de primera y segunda .....	5.000
IX. Encargado general de factoría de tercera .....	4.000
X. Capataz en factoría de primera y segunda, de subsidiaria de primera y segunda o instalaciones portuarias y Jefe de garaje .....	3.000
XI. Capataz de subsidiaria de tercera, Jefe de suministro, Conserje y Encargado de estación de servicio .....	2.000

FORMULA DE DETERMINACION INDIVIDUAL  
DE LA ASIGNACION

$$A = M \left( 1 - \frac{3(t-1)}{100} \right)$$

en la que:

- A=Asignación.  
M=Módulo del puesto de confianza y mando.  
t=Número de trienios de la persona designada con el tope máximo de 8.

ANEXO NUMERO 2

DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

TITULADO SUPERIOR

Sin perjuicio de su escalafonamiento independiente por razones de especialidad profesional, corresponderá esta categoría a quien, encontrándose en posesión del correspondiente título académico oficial y debidamente habilitado para el ejercicio profesional, desempeña al servicio de la Compañía, en situación de relación laboral y en cualquiera de sus dependencias, funciones y trabajos propios de la competencia del título académico ostentado.

TITULADO-PERITO O INGENIERO TÉCNICO

Corresponderá esta categoría a quienes, encontrándose en posesión de cualquiera de los títulos oficiales de Perito o de Ingeniero técnico de alguna de las especialidades profesionales peculiares de CAMPSA, realizan en las dependencias de la Compañía funciones propias del respectivo título.

TITULADO-AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO

Corresponde esta categoría a quien, estando en posesión del título oficial de Practicante o Ayudante Técnico Sanitario, ostenta también el diploma de Ayudante Sanitario de Servicios Médicos de Empresa y realiza las funciones propias de tales títulos en cualesquiera de las dependencias de la Compañía.

PROGRAMADOR

Corresponde esta categoría a quienes, de acuerdo con las órdenes e instrucciones que reciban y previo análisis de los problemas que con este motivo pudieran plantearseles, realizan trabajos de confección, ordenación, control y puesta a punto de programas en ordenadores y calculadores electrónicos. Para ostentar esta categoría será requisito imprescindible haber superado satisfactoriamente los cursos de formación y perfeccionamiento sobre el trabajo en equipos electrónicos que se fijen por la Dirección de la Compañía.

OPERADOR

Quedarán incluidos en esta categoría quienes, poseyendo los necesarios conocimientos sobre el funcionamiento de máquinas y equipos electrónicos, dirigen y supervisan, con rendimiento óptimo, el funcionamiento de los ordenadores, calculadoras electrónicas, equipo o grupos de máquinas de procesamiento de datos.

TÉCNICO ESPECIALISTA

Corresponderá esta categoría a quienes se encuentren en las situaciones y realicen los trabajos que a continuación se describen:

- Estar en posesión del oportuno diploma profesional oficial de Delineante y se dediquen, al servicio de la Compañía y con la debida perfección y rendimiento, a la ejecución de planos de conjunto o de detalle, debidamente acotados, interpretando croquis y planos esquemáticos; a calcar planos o realizar dibujos de cualquier clase, rotulándolos y ejecutando los cálculos y operaciones necesarios. Todo ello sin perjuicio de que sea también propio de esta categoría profesional la realización de cualquier otro trabajo auxiliar de los departamentos técnicos.
- Quienes sin precisar de título o diploma profesional para el ejercicio de su cometido tienen a su cargo una instalación aeroportuaria o una sección de ella, con mando directo sobre el personal y correspondiéndoles las relaciones y coordinación con los servicios técnicos y especializados del propio aeropuerto y de las Compañías aeronáuticas. Deben poseer conocimientos prácticos y experiencia laboral suficiente para organizar, dirigir y coordinar el movimiento de productos, tráfico de vehículos, funciones del personal y todo lo referente al suministro de aeronaves, quedando responsabilizados de la eficacia y rendimiento del personal a sus órdenes y del estricto cumplimiento de las normas y prevenciones de índole técnica del trabajo de que se trata.

ADMINISTRATIVO

Es el empleado perteneciente al subgrupo primero del grupo II que actúa bajo la dirección de un superior y que realiza con responsabilidad personal y directa labores de índole burocrática y administrativa en cualquiera de las dependencias y Centros de trabajo de CAMPSA. Cuando así resulte aconsejable, por razones de división y organización del trabajo, los Administrativos podrán estar al frente de grupos de empleados de importancia inferior a la sección, sin que ello signifique cambio de grado o de categoría profesional. En la organización interna de las dependencias, habida cuenta de la existencia de siete grados dentro de este subgrupo, se procurará distribuir las funciones asignando las que exijan mayor responsabilidad, experiencia o conocimientos profesionales al personal de mayor categoría o grado.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Corresponde esta categoría a los empleados pertenecientes al subgrupo segundo del grupo II que desempeñan, entre otras funciones de naturaleza similar, las de taquigrafía, mecanografía, archivo, preparación y envío de correspondencia, manejo de máquinas perforadoras o similares, preparación y redacción de vales, atención de servicios telefónicos y de teletipos y, en general, todas las labores de índole burocrática administrativa que sean auxiliares o complementarias de las que realizan los Administrativos.

CONDUCTOR DE TURISMO

Corresponderá esta categoría al operario perteneciente al grupo de personal subalterno que se encuentre en posesión del pertinente permiso de conducir y, poseyendo conocimientos de mecánica suficientes, tenga como cometido principal el mantenimiento normal, la limpieza y la conducción de los vehículos turismo de la Compañía, tanto en el interior de las poblaciones como en desplazamientos por carretera cuando así lo exijan las necesidades del servicio.

ORDENANZA

Es el subalterno que en las dependencias de CAMPSA y actuando a las órdenes del Conserje en las oficinas centrales, o de cualquier otro superior, vigila los locales, ejecuta los recados o encargos que se le encomienden, fotocopia o copia a prensa documentos y recoge y entrega paquetes, correspondencia o documentos dentro y fuera de las oficinas. Son también funciones de los Ordenanzas el encendido y cuidado de la calefacción en las dependencias, el servicio de los ascensores, la atención e información al público y, en general, cualquier otro trabajo similar a los que quedan enumerados en la presente definición.

JEFE DE EQUIPO

Es el operario perteneciente al grupo IV que se encuentra en la situación y realiza los trabajos que a continuación se describen:

- Quienes sin precisar de título o diploma profesional para el ejercicio de su cometido posean conocimiento práctico y experiencia laboral suficiente para organizar, dirigir y coordinar el movimiento de productos, tráfico de vehículos y las funciones del personal en todo lo referente al suministro de aeronaves, quedando responsabilizados de la eficacia y rendimiento del personal a sus órdenes y del estricto cumplimiento de las normas y prevenciones de índole técnica del trabajo de que se trata.
- Quienes actuando a las órdenes de un superior realicen personalmente labores profesionales de los correspondientes a los Oficiales Manipuladores o a los de otros oficios, ejerciendo simultánea y habitualmente funciones de mando en una sección o servicio de dependencias o sobre un grupo de trabajadores no inferior a diez personas.
- Quienes sin precisar de título o diploma profesional para el ejercicio de su cometido posean conocimiento práctico y experiencia laboral suficiente para realizar personalmente operaciones de índole técnica especializada, así como para organizar, dirigir y coordinar, siguiendo las directrices que se les señalen por sus superiores, las labores que en las factorías, oleoductos, aeropuertos o trabajos de prospección realice el personal obrero, quedando responsabilizados de la eficacia y rendimiento de este y del estricto cumplimiento de las normas y prevenciones de índole técnica del trabajo de que se trata.

OFICIAL MANIPULADOR Y DE OTROS OFICIOS

Es el operario perteneciente al grupo IV que, actuando a las órdenes de un superior y pudiendo ejercer mando sobre otros trabajadores en número inferior a diez si así lo requiriese la índole de la función profesional que se le encomiende, posee capacidad y conocimientos teóricos y prácticos suficientes para desarrollar con la debida perfección, eficacia y rendimiento, la totalidad de los cometidos propios de un oficio clásico (Mecánico, Mecánico-Conductor, Carpintero, Fontanero, Electricista,

Albañil, etc.), o la totalidad de los cometidos propios de un oficio peculiar de las actividades de CAMPSA (Controlador de Laboratorio, Carretillero, Soldador, Fogonero, etc.), o la totalidad de las labores que resulten propias de una o varias de las secciones o servicios en que pueda dividirse el cometido del personal obrero de la Compañía, tanto si se realizan aquéllas en sus propias dependencias o fuera de ellas.

Asimismo se incluye en esta categoría profesional quienes desempeñen puestos de trabajo cuyo cometido consista en la conducción, mantenimiento, reparación y manejo (tanto de los propios vehículos como de sus mecanismos especiales y accesorios de funciones varias) de aquellos elementos de transporte especialmente adaptados para cumplir fines iguales o superiores al simple desplazamiento o movimiento y carga o descarga de mercancías o productos.

#### EXPENDEDOR

Corresponderá esta categoría a quienes, procedentes de la de Ayudantes Manipuladores y previa la realización de uno o varios periodos de prácticas, están destinados en estaciones de servicio o aparatos surtidores realizando cuantos trabajos sean necesarios para la atención de los clientes y efectuando el cobro del importe de las ventas.

#### VIGILANTES JURADOS Y GUARDAS

Integran esta categoría los operarios del grupo IV que tienen por misión la vigilancia y cuidado de las dependencias e instalaciones de la Compañía, así como los servicios de portería, verificación, control y registro de entrada y salida de personal y de mercancías.

#### AYUDANTE MANIPULADOR Y DE OTROS OFICIOS

Quedarán encuadrados en esta categoría profesional los productores pertenecientes al grupo IV dedicados a la ejecución de las labores generales de las instalaciones (incluidas las de puentes, aeropuertos y oleoductos) y de los trabajos manuales propios de sus distintas secciones. Entre tales cometidos, y a título meramente enunciativo, deben considerarse incluidos los siguientes:

Maniobras de vagones cisternas y operaciones de llenado y vaciado de los mismos; operaciones manuales de trasiego; llenado y precintado 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 o seguridad para manipulación de los productos; facturación y despacho de mercancías; montaje y desmontaje de mangueras en la descarga de buques-tanque; 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 o viviendas; trabajos complementarios de las operaciones de montajes y reparación; venta y recaudación de importes en el suministro de productos; recaudación de importes y venta a los usuarios en las estaciones de servicio y aparatos surtidores y cualquier otro cometido similar.

#### PEÓN

Se encuadrarán en esta categoría profesional los productores de nuevo ingreso pertenecientes al grupo IV que, durante un período de tiempo no inferior a seis meses, practican y se ejercitan en las labores propias del Ayudante Manipulador, a fin de poder ascender a esta última categoría cubriendo sus vacantes.

#### APRENDIZ

Quedarán encuadrados en esta categoría los trabajadores con edad no inferior a dieciséis años, ligados a CAMPSA mediante contrato de aprendizaje sujeto a las disposiciones legales y en virtud del cual se ejercitan y preparan para el conocimiento de un oficio.

#### LIMPIADORA

Es la trabajadora que tiene como cometido laboral habitual la limpieza de cualquier tipo de dependencias y la conservación del buen orden y aspecto higiénico del mobiliario de aquéllas.

#### ANEXO NUMERO 3

#### TABLA DE SALARIOS INICIALES-BASE

Categorías profesionales	Pesetas mensuales jornada completa
<b>Técnicos:</b>	
Titulado superior de primera .....	33.800
Titulado superior de segunda .....	28.100
Titulado superior de tercera .....	22.200

Categorías profesionales	Pesetas mensuales jornada completa
Titulado de primera .....	21.000
Titulado de segunda .....	18.000
Titulado de tercera .....	15.000
Ayudante Técnico Sanitario .....	15.000
Programador de primera .....	20.000
Programador de segunda .....	17.000
Operador de primera .....	13.000
Operador de segunda .....	12.000
Técnico Especialista de primera .....	14.000
Técnico Especialista de segunda .....	12.000
<b>Administrativos:</b>	
Administrativo superior de primera .....	33.800
Administrativo superior de segunda .....	28.100
Administrativo de primera .....	18.000
Administrativo de segunda .....	16.000
Oficial de primera .....	14.000
Oficial de segunda .....	13.000
Oficial de tercera .....	12.000
Auxiliar de primera .....	12.000
Auxiliar de segunda .....	11.000
Auxiliar de tercera .....	10.000
<b>Subalternos:</b>	
Conductor de turismo .....	9.500
Ordenanza .....	9.000
<b>Personal obrero:</b>	
Jefe de Equipo de primera .....	401
Jefe de Equipo de segunda .....	378
Jefe de Equipo de tercera .....	362
Oficial Manipulador y de otros oficios .....	345
Expendedor .....	306
Vigilante Jurado y Guarda .....	312
Ayudante Manipulador y de otros oficios .....	289
Peón .....	258
Aprendiz .....	164
Limpiadora de ocho horas .....	214
Limpiadora de tres horas .....	148

Jornal diario

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

*RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.», con domicilio en Barcelona, Vía Layetana, número 45, 5.º, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición y servidumbre de paso de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número expediente: CY/ce-40131/70.  
 Origen de la línea: Línea 25 KV. a E. T. número 898.  
 Final de la misma: S. E. San Sadurní (en proyecto).  
 Término municipal a que afecta: San Sadurní de Noya.  
 Tensión de servicio: 25 KV.  
 Longitud en kilómetros: 0,677.  
 Conductor: Al-Ac. 74,37 milímetros cuadrados de sección.  
 Material de apoyos: Hormigón pretensado.  
 Estación transformadora: Uno de 200 KVA., 25/0,380-0,220 KV.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1773/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1960, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 26 de noviembre de 1963, ha resuelto:

Autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 14 de marzo de 1972.—El Delegado provincial, Víctor de Buen Lozano.—935-D.