

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

21181

REAL DECRETO 2034/1983, de 28 de julio, por el que se autoriza la garantía del Estado sobre el 50 por 100 de la operación de préstamo por importe máximo de 70.000.000 de dólares estadounidenses o su equivalente en otras divisas, proyectada por «Autopistas del Mare Nostrum, S. A.», concesionaria del Estado, con un grupo de Bancos encabezado por «Banque Arabe et Internationale d'Investissement».

En cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto-ley 5/1966, de 22 de julio, en relación con el Decreto-ley 5/1970, de 25 de abril, y el Decreto-ley 4/1971, de 4 de marzo; Decreto 3477/1972, de 21 de diciembre; Real Decreto 2715/1982, de 15 de octubre, y Ordenes del Ministerio de Obras Públicas de 5 de marzo de 1971, en relación con lo dispuesto por el artículo 116 de la Ley 11/1977, de 4 de enero, General Presupuestaria, procede autorizar la garantía del Estado a la operación financiera que más adelante se detalla, reservando al Ministro de Economía y Hacienda, dentro de la competencia que le corresponde en tal materia o que, en su caso, se desprenda de la autorización que a este efecto se le confiere en el presente Real Decreto, el otorgamiento del aval del Tesoro y, si fuera preciso, determinación definitiva de las características de la operación financiera relevantes a efectos de la garantía que se presta, así como la de dictar los pronunciamientos que se precisen al efecto indicado y aquellos que sean consecuencia de estas actuaciones y que vengan exigidos por la naturaleza de dicha operación financiera.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Economía y Hacienda, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 27 de julio de 1983,

DISPONGO:

Artículo 1.º Se autoriza la garantía solidaria del Estado sobre el 50 por 100 de las obligaciones patrimoniales derivadas del préstamo que «Autopistas del Mare Nostrum, S. A.», concesionaria del Estado, proyecta concertar con un grupo de Bancos encabezado por «Banque Arabe et Internationale d'Investissement», por importe máximo de 70.000.000 de dólares estadounidenses o su equivalente en otras divisas, con cláusula «multidivisa», cuya operación financiera ha sido autorizada por Acuerdo de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera de 3 de mayo de 1983, modificado por los de 10 de mayo y 29 de junio del mismo año, con determinación de sus características y condiciones.

La garantía estatal, autorizada con arreglo a lo prevenido en el párrafo anterior, se aplicará a la parte del préstamo comprendida en las cuatro últimas cuotas de amortización.

Art. 2.º El importe cuya garantía se autoriza deberá destinarse inexcusablemente a la financiación del tramo Valencia-Alicante, cuya concesión fue adjudicada a «Autopistas del Mare Nostrum, S. A.», concesionaria del Estado, por Decreto 3477/1972, de 21 de diciembre.

Art. 3.º Para la disposición de los fondos del préstamo, la Sociedad concesionaria deberá obtener la expresa autorización de la Delegación del Gobierno en las Sociedades Concesionarias de Autopistas Nacionales de Peaje, previa justificación de su necesidad.

Art. 4.º La efectividad de la presente garantía queda condicionada a la existencia de margen suficiente en la autorización presupuestaria de avales, referido a la fecha en que sea formalizado el correspondiente aval del Tesoro.

Art. 5.º El Ministerio de Economía y Hacienda, en uso de la competencia que a estos efectos le corresponde, otorgará el aval del Tesoro a dicha operación financiera con arreglo a lo prevenido en los artículos precedentes y se pronunciará, por sí o por la autoridad en quien delegue, sobre todos los extremos necesarios y que sean consecuencia de las autorizaciones precedentes.

Art. 6.º El presente Real Decreto surtirá efecto desde la fecha de su notificación a la Entidad concesionaria.

Dado en Madrid a 28 de julio de 1983.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Economía y Hacienda,
MIGUEL BOYER SALVADOR

21182

ORDEN de 16 de mayo de 1983 por la que se autoriza a la Entidad «Paraíso Universal, Cia. Española de Seguros, S. A.» (C-238) para operar en los ramos de Incendios y Eventos de la Naturaleza y otros Daños en los Bienes (cristales) (ramos 8 y 9, b).

Ilmo. Sr.: Visto el escrito de la Entidad «Paraíso Universal, Cia. Española de Seguros, S. A.», en solicitud de autorización para operar en el ramo de Incendios y Eventos de la Naturaleza, en la modalidad de Seguro de Incendios, y en el ramo de

otros Daños en los Bienes (número 9, apartado b) de los clasificados en la Orden de 29 de julio de 1982, en la modalidad de Seguro de Cristales, y aprobación de las correspondientes condiciones generales y particulares, condiciones especiales del Seguro de Incendios, cláusula especial de revalorización automática del Seguro de Cristales, bases técnicas y tarifas, para lo que ha presentado la documentación pertinente.

Vistos, asimismo, los informes favorables de las Secciones correspondientes de ese Centro directivo, y a propuesta de V. I., Este Ministerio ha tenido a bien acceder a lo interesado por la Entidad indicada.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 18 de mayo de 1983.—P. D., el Director general de Seguros, Joaquín Tejero Nieves.

Ilmo. Sr. Director general de Seguros.

BANCO DE ESPAÑA

Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 1 de agosto de 1983

Divisas convertibles	C a m b i o s	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	150,670	151,030
1 dólar canadiense	122,027	122,470
1 franco francés	18,781	18,838
1 libra esterlina	227,918	228,067
1 libra irlandesa	177,941	178,970
1 franco suizo	70,046	70,377
100 francos belgas	282,222	283,127
1 marco alemán	58,464	56,705
100 liras italianas	9,545	9,574
1 florín holandés	50,528	50,733
1 corona sueca	19,310	19,391
1 corona danesa	15,699	15,753
1 corona noruega	20,245	20,321
1 marco finlandés	26,519	26,630
100 chelines austriacos	803,144	807,847
100 escudos portugueses	123,702	124,202
100 yens japoneses	61,876	62,152

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21184

RESOLUCION de 16 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal de tierra de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal de tierra de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPESA), recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 23 de mayo de 1983 y el día 13 de junio de 1983, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 6 de mayo de 1983, y de conformidad con el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo;

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 20 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

C. A. M. P. S. A.CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONALDE TIERRA - AÑO 1.983TITULO PRELIMINAROBJETO Y VIGENCIA**ARTICULO 1. OBJETO Y ANTOJO TEMPORAL.**

El presente Convenio Colectivo, que afecta al personal de Tierra de la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S.A. (CAMPESA) entrará en vigor a partir del día 1 de Enero de 1983 y su Vigencia se extiende hasta el 31 de Diciembre del mismo año, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de las que se estipula una vigencia específica.

ARTICULO 2: FORMA, CONDICIONES Y PLAZO DE PREAMISO DE LA DENUNCIA DEL PRESENTE CONVENIO

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el período de vigencia indicado en el art. 1, si no mediara denuncia expresa de una u otra parte, que deberá de ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto de la fecha de vencimiento del período inicial de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales. Dicha denuncia deberá formularse por escrito ante la Dirección General de Trabajo, dándose cuenta necesariamente de la misma a la otra parte.

TITULO PRIMEROORDENACION LABORALCAPITULO PRIMEROAMBITO Y CONDICIONES GENERALES DE APLICACION**ARTICULO 3. AMBITO TERRITORIAL.**

Se aplicará el presente Convenio en todos los Centros de Trabajo existentes en el territorio nacional donde la CAMPESA desarrolla o pueda desarrollar en el futuro sus actividades.

ARTICULO 4. AMBITO PERSONAL.

La aplicación de las condiciones laborales que se pactan afectarán a todo el personal de CAMPESA excepto a:

1º - Quienes ejerzan funciones de Alta Dirección de la Compañía y en general, los que fueran excluidos en virtud de precepto o disposición obligatoria, en tanto desempeñen dichas funciones. A los efectos anteriores se consideran expresamente excluidos de su ámbito de aplicación, en virtud de la naturaleza directiva de sus funciones, los Delegados Regionales y Jefes de Zona de la Compañía.

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

3º - El personal de Mar o de Tierra acogido al Convenio Colectivo de Flota de CAMPESA.

ARTICULO 5. EXCLUSION DE OTROS CONVENIOS.

El presente Convenio anula, deroga y sustituye a todos los concertados anteriormente entre los representantes de la Compañía CAMPESA y los de su personal de Tierra. Durante su vigencia no será aplicable en CAMPESA ningún otro Convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiera afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados en las Dependencias o por personal de la Compañía, salvo que pudiera promulgarse un Convenio Colectivo marco que afectara a todas las Empresas del sector.

ARTICULO 6. COMPENSACIONES Y ABSORCIONES.

Las condiciones pactadas, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza y origen y tanto si se trata de condiciones reglamentarias convenidas, concedidas por la Compañía, establecidas por precepto legal, jurisprudencial,

consuetudinario, Convenio Colectivo o cualquier otro medio, siempre que se trate de materias, temas o aspectos regulados o excluidos expresamente en este Convenio.

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.

ARTICULO 7. GARANTIA PERSONAL.

En el caso de que algún trabajador, 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 lo 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 procede, a las futuras mejoras económicas de cualquier origen.

ARTICULO 8. CONTRAPRESTACION.

Los trabajadores afectados por este Convenio se comprometen a cumplir fielmente sus deberes profesionales, como contraprestación obligatoria por las mejoras derivadas del mismo.

CAPITULO SEGUNDOORGANIZACION DEL TRABAJO**ARTICULO 9. COMPETENCIA Y OBLIGATORIEDAD.**

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

La estructura interna por Dependencias o servicios o su modificación será en todo momento la que fije la Dirección, previa audiencia del Comité Nacional, en uso de las facultades directivas a ella reconocidas.

Las disposiciones o normas internas que se fijen en relación con la organización del trabajo tendrán carácter obligatorio para todo el personal. No dejarán de cumplirse las normas, órdenes e instrucciones que emanen de la Dirección, sin perjuicio de las reclamaciones posteriores que el trabajador pueda ejercitar.

Si, durante la vigencia del Convenio, se introdujeran por la Dirección modificaciones sustanciales en los organigramas, serán publicadas para proporcionar al personal el adecuado conocimiento y facilitar la gestión e interrelación de sus diferentes órganos.

CAPITULO TERCEROORDENACION FUNCIONAL Y PERSONAL**ARTICULO 10. ORDENACION FUNCIONAL.**

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

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

Primero.— Puestos de mando y especial responsabilidad.

Son aquellos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza de la Compañía para com-

las personas que los desempeñen, el ejercicio habitual y normal de una — función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actividad de otros puestos de trabajo y la actuación de sus titulares, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependan, cuando las necesidades del servicio lo requieran. La creación y configuración de estos puestos constituye derecho y facultad de la Dirección de la Compañía, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9.

Segundo.- Puestos de actividad normal.

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

ARTICULO 11. INDEPENDENCIA DE ORDENACIONES.

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

ARTICULO 12. PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

La relación y descripción de los actuales puestos de mando y especial responsabilidad, cuyas funciones se enumeran a título meramente indicativo en la recogida en el Anexo núm. 2 del presente Convenio.

ARTICULO 13. NOMBRAMIENTO Y CESSO EN PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

X.- El nombramiento y cese^{de} de las personas que ocupen puestos de mando y especial responsabilidad será facultad discrecional de la Dirección.

XX.- El complemento por desempeño de puesto de mando y especial responsabilidad no tendrá carácter consolidable, dejando de percibirse cuando el interesado cese, por cualquier causa, en el desempeño del mismo.

XXX.- Durante el tiempo en que se ejerce el puesto de mando y especial responsabilidad, se mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales propios de la categoría profesional del interesado.

IV.- Al cesar en el desempeño del puesto de mando y especial responsabilidad, el interesado tendrá derecho a optar entre ser destinado en la misma localidad donde prestaba sus servicios como tal o en aquella en que desempeñaba sus funciones al acceder al cargo, incluso en el caso de que no exista vacante en una u otra localidad.

ARTICULO 14. PUESTOS DE ACTIVIDAD NORMAL.

En cuanto a los puestos de actividad normal, será facultad privativa de la Dirección de la Compañía el determinar los que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad organizativa y el designar a quienes deberán ocuparlos, según las normas de este Convenio, de acuerdo con sus aptitudes, categoría o cualificación profesional y con la labor propia de cada puesto.

ARTICULO 15. ORDENACION PERSONAL.

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

GRUPO I - PERSONAL TECNICO

Subgrupo Primero.- Titulados Superiores.

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

- Titulado Superior de 1^a
- Titulado Superior de 2^a
- Titulado Superior de 3^a

Subgrupo Segundo.- Técnicos Superiores.

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

- Técnico Superior de 1^a
- Técnico Superior de 2^a
- Técnico Superior de 3^a

Subgrupo Tercero.- Titulados Medios.

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

- Titulado Medio de 1^a
- Titulado Medio de 2^a
- Titulado Medio de 3^a

Subgrupo Cuarto.- Técnicos Medios.

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

- Técnico Medio de 1^a
- Técnico Medio de 2^a
- Técnico Medio de 3^a

Subgrupo Quinto.- Técnicos Delineantes.

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

- Técnico Delineante de 1^a
- Técnico Delineante de 2^a

Subgrupo Sexto.- Técnicos Auxiliares.

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

- Técnico Auxiliar de 1^a
- Técnico Auxiliar de 2^a
- Técnico Auxiliar de 3^a

Subgrupo Séptimo.- Técnicos de Misiones Especiales.

Este Subgrupo comprende una categoría con un solo grado denominado:

- Técnico de Misiones Especiales

GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO

Subgrupo Primero.- Administrativos.

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

- Administrativo de 1^a
- Administrativo de 2^a
- Administrativo de 3^a

Subgrupo Segundo.- Auxiliares Administrativos.

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

- Auxiliar Administrativo de 1^a
- Auxiliar Administrativo de 2^a
- Auxiliar Administrativo de 3^a

Subgrupo Tercero.- Subalternos Administrativos.

Este Subgrupo comprende una categoría con un solo grado, denominada:

- Ordenanza

GRUPO III - PERSONAL OBRERO

Subgrupo Primero.- Este Subgrupo está dividido en cuatro categorías independientes, con un solo grado para cada una, denominadas:

- Oficial Instrumentista
- Oficial Abastecedor de Aeronaves
- Oficial Profesional
- Oficial Manipulador

Subgrupo Segundo.- Este Subgrupo comprende una categoría con un solo grado, denominada:

- Vigilante Jurado de Seguridad

Subgrupo Tercero.- Este Subgrupo comprende una categoría con un solo grado, denominada:

- Portero

Subgrupo Cuarto.- Este Subgrupo comprende una categoría con un solo grado, denominada:

- Expendedor

Subgrupo Quinto.— Este Subgrupo comprende una categoría con un solo grado, denominada:

Ayudante Manipulador y de otros oficios

Las definiciones correspondientes a tales categorías son las recogidas en el Anexo núm. 3 del presente Convenio.

ARTICULO 16. EFECTOS Y LIMITES DEL ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL.

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

Por el contrario, no otorgará derecho a ocupar puestos de mando y especial responsabilidad, 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 que se fijan en el Capítulo IV del presente Título.

ARTICULO 17. PLANTILLAS.

Se entiende por plantilla de la Compañía el conjunto numérico de los puestos de trabajo normalmente necesarios para realizar la totalidad de las funciones habituales precisas para el cumplimiento de los fines de la misma.

Por otra parte, se entiende por plantilla de cada centro de trabajo, el conjunto numérico de puestos de trabajo, distribuidos por categorías profesionales, necesarios para realizar en el mismo la totalidad de las funciones habituales a los efectos prevenidos en el párrafo precedente.

La Compañía, oído el Comité de Empresa, podrá modificar la plantilla de los centros de trabajo, alterando y amortizando el número de puestos de trabajo por bajas voluntarias, jubilaciones, fallecimientos y expedientes disciplinarios por algunas de las siguientes causas:

- a) Variación de los volúmenes de producción.
- b) Mejora de métodos, de instalaciones, progresos técnicos y modernización o mecanización de los servicios o procedimientos.
- c) Aplicación de la formación profesional para lograr una mejora del potencial humano y su promoción.

Cualquier otra modificación requerirá la autorización de la autoridad laboral competente.

ARTICULO 18. ESCALAFON.

La Compañía publicará y distribuirá anualmente un único escalafón, en el que quedará relacionado todo su personal de plantilla por orden de rigurosa antigüedad dentro de los correspondientes grupos, subgrupos, categorías profesionales y grados, especificando la procedencia individual, en su caso.

Dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé a conocer el escalafón, el personal comprendido en el mismo podrá hacer ante la Dirección de la Compañía, las reclamaciones a que crea tener derecho a su situación dentro de éste.

La Compañía resolverá dichas reclamaciones en un plazo no superior a treinta días, notificándolo por escrito al interesado, el cual podrá efectuar la oportuna reclamación, en su caso, ante los Tribunales Laborales.

La publicación y distribución del escalafón se efectuará en el primer semestre natural de cada año.

CAPITULO CUARTO

INGRESO, PROMOCIÓN Y ASCENSOS

ARTICULO 19. INGRESO DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA.

El ingreso del trabajador en la Empresa se ajustará a las normas en vigor y a las siguientes disposiciones:

- 1.a) En los subgrupos primero y tercero del grupo I, mediante concurso-oposición de carácter general o restringido, consistente en pruebas teóricas y prácticas, adecuadas a las características de los puestos a cubrir, y exigiéndose la posesión de los títulos académicos que corresponda, de grado superior en el subgrupo primero y de grado medio en el subgrupo tercero.

cubrir, y exigiéndose la posesión de los títulos académicos que corresponda, de grado superior en el subgrupo primero y de grado medio en el subgrupo tercero.

- b) En los subgrupos quinto, sexto, y séptimo del grupo I, y subgrupos primero y segundo del grupo II, mediante concurso-oposición de carácter general o restringido, consistente en pruebas teóricas y prácticas, adecuadas a las características de los puestos a cubrir y exigiéndose, cuando así proceda por Imperativo legal o se considere pertinente por la Compañía, la posesión de los títulos, diplomas académicos o asimilados oportunos.

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

- c) En el subgrupo tercero del grupo II y en el grupo III, mediante pruebas de aptitud.

2. Excepcionalmente por razones de urgencia la Compañía podrá contratar directamente, con incorporación a plantilla una vez superado satisfactoriamente el periodo de prueba, al personal altamente cualificado que precise, siempre que fehacientemente se hayan comprobado que no existe persona de esas características en la Empresa, debiendo informar de su decisión y motivos de la misma a la Comisión Paritaria. Para el caso concreto de dicha comprobación y, en su caso, selección de la persona más idónea, se podrá convocar un concurso oposición limitado al aludido personal de plantilla en la Compañía.

Las personas a que hace referencia el primer párrafo de este apartado, se incorporarán con el número bis al Escalafón de la Compañía en el grado categoría que le corresponda según su calificación profesional.

3. Se entenderá por concurso-oposición de carácter general, aquel en que se exija cualquiera de los títulos, diplomas académicos o profesionales o conocimientos específicos precisos para la incorporación al correspondiente subgrupo o categoría, y restringido, aquel en que se exija determinado título, diploma académico o profesional o conocimiento específico de los precisos para la incorporación al correspondiente subgrupo o categoría.

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

ARTICULO 20. PERÍODO DE PRUEBA.

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

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

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

ARTICULO 21. EDADES MÍNIMAS DE ADMISIÓN.

Las edades mínimas de admisión serán las siguientes:

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

ARTICULO 22. INCOMPATIBILIDADES.

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

ARTICULO 23. PROMOCIÓN A TITULADOS SUPERIORES Y MEDIOS

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

ARTICULO 24. PROMOCIÓN A TÉCNICOS SUPERIORES.

La totalidad de las plazas de este subgrupo será cubierta por el personal de la Compañía, mediante la promoción de quienes ostente las categorías de Titulados Medios, Técnicos Medios y Administrativos con cinco años de antigüedad en el respectivo subgrupo en la fecha de la convocatoria y superen las pruebas efectuadas.

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

ARTICULO 25. PROMOCIÓN A TÉCNICOS MEDIOS.

La totalidad de las plazas de este subgrupo será cubierta por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes ostente cualquiera de las categorías de Técnicos Delinquentes, Técnicos Auxiliares, Técnicos de Misiones Especiales o cualesquiera de las que integran los Grupos II y III, con tres años de antigüedad en el respectivo subgrupo en la fecha de la convocatoria y superen las pruebas adecuadas.

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

ARTICULO 26. PROMOCIÓN A TÉCNICOS DELINQUENTES.

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

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

ARTICULO 27. PROMOCIÓN A TÉCNICOS AUXILIARES Y A TÉCNICOS DE MISIONES ESPECIALES.

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

Las vacantes que no fueran cubiertas de este modo, por no haber superado las pruebas correspondientes al personal de la Compañía, lo serán mediante la admisión de personal ajeno a la misma en la forma prevista en el artículo 19.

ARTICULO 28. PROMOCIÓN A ADMINISTRATIVOS.

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

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

ARTICULO 29. PROMOCIÓN A AUXILIARES ADMINISTRATIVOS.

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

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

ARTICULO 30. PROMOCIÓN A PERSONAL OBRERO.

El régimen de promoción dentro del Grupo III será el siguiente:

- las plazas de Oficiales, Instrumentistas se cubrirán previa prueba de aptitud convocada al efecto, a la que podrán concursar los trabajadores encuadrados en las demás categorías profesionales.
- las plazas de Oficiales Abastecedores de Aeronaves se cubrirán, previa prueba de aptitud, entre el personal perteneciente a las demás categorías del propio Grupo III, con una antigüedad mínima de un año.
- las vacantes en las categorías de Oficiales Profesionales y Oficiales Manipuladores se cubrirán mediante prueba de aptitud, a la que podrán concursar los Vigilantes Jurados, Porteros, Expedidores y Ayudantes Manipuladores y de Otros Oficiales, así como el personal del subgrupo tercero del Grupo II.

d) Los Expedidores y Ayudantes Manipuladores y de OO.OO. podrán pasar al subgrupo de Vigilantes Jurados y Porteros, previa la superación de la oportuna prueba de aptitud y cumplimentación de los requisitos marcados por la legislación vigente.

e) Los Ayudantes Manipuladores y de Otros Oficiales podrán pasar al subgrupo de Expedidor, previa superación de las oportunas pruebas de aptitud.

ARTICULO 31. PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN.

1.- En los casos de promoción, la Compañía, con un mínimo de treinta días al de la fecha de su iniciación, anunciará en los centros de trabajo, en que proceda, y a través de los medios de difusión que considere

precisos, las vacantes que trate de cubrir, observando para ello, las normas de procedimiento establecidas en el Anexo nº 4.

2.- Quienes obtengan plaza en grupo, subgrupo o categoría superior, por haber superado las pruebas de aptitud o el correspondiente concurso-oposición, deberán incorporarse al puesto correspondiente a la nueva categoría, y de no efectuarlo dentro del plazo que se les otorgue, a tal fin, se entenderá que renuncian a la promoción obtenida.

ARTICULO 32. ASCENSOS.

Los ascensos de uno u otro grado, en los Grupos I y II, se llevarán a efecto por turno alternativo de antigüedad en el grado y libre designación, precisamente por el orden expresado. De cada tres vacantes, se asignarán dos al turno de antigüedad y una al turno de elección.

El ascenso por libre designación o elección que se realizará siempre grado a grado, siendo requisito inexcusable, para poder ser ascendido por este turno, que el interesado tenga un mínimo de dos años de permanencia en el grado inmediato inferior.

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

A efectos de percibo de retribución, se entenderá que los ascensos tuvieron lugar en el momento que se produjeron las vacantes cubiertas.

Estos ascensos, dada la igualdad de funciones en los distintos grados de cada subgrupo, no implicarán cambio de residencia.

CAPITULO QUINTO

FORMATACION

ARTICULO 33. FORMACION PROFESIONAL.

La Formación profesional tiene como fin la promoción del personal y la cualificación o reciclaje para el puesto de trabajo. Además, la Empresa podrá abordar cualquier otra acción formativa que posibilite el desarrollo cultural y la mejor consideración social de sus empleados y amplíe el campo de expectativas académicas hacia estudios especializados de mayor rango.

Al objeto de planificar las acciones formativas dentro de la Compañía y en orden a lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos en la misma, así como para el seguimiento y verificación de los resultados, se constituirá una Comisión de Formación, que contará con el asesoramiento y asistencia de los Servicios de Formación de la Compañía.

Esta Comisión estará integrada por 10 miembros, de los que 5 serán nombrados por la Dirección de la Compañía y los 5 restantes por el Comité Nacional de Empresa, actuando como Presidente el que a tal efecto sea designado por la Empresa.

Para el desarrollo de los respectivos programas de formación y sin perjuicio de las colaboraciones externas de que pueda hacer uso la Compañía, ésta contará con instructores y monitores. Las funciones de los instructores son las indicadas en el Anexo 2, correspondiendo la función de monitor al trabajador que, dependiendo de la unidad administrativa competente a los exclusivos efectos de colaborar en la impartición de acciones formativas, tiene la cualificación pertinente que le faculta para la realización de tareas docentes en el ámbito de la formación profesional.

CAPITULO SEXTO

TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 34. JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo comenzará a contarse y se dará por finalizada en el centro de trabajo.

ARTICULO 35. COMPUTO DE JORNADA. REGIMEN GENERAL.

A.- El personal perteneciente a los Grupos I y II mantendrá su jornada máxima normal de 37 horas y 30 minutos de trabajo semanal, con horario continuado diario, equivalente a 6 horas y 15 minutos, excepto el personal integrado en el subgrupo VI del Grupo I y el subgrupo III del Grupo II, que tendrá una jornada de 40 horas a la semana.

No obstante, el personal de estos Grupos tendrá opción a disfrutar, — además del día de descanso semanal obligatorio, de la libranza de uno de cada dos sábados, correspondiendo a la Compañía, previo informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de acuerdo con la legislación general, fijar los horarios y turnos de trabajo más convenientes para el servicio mediante la modificación de la duración del horario continuado diario, observando, en promedio, la jornada semanal correspondiente.

B.- Jornada del personal del Grupo III.

Para el personal de este Grupo, así como el del subgrupo VI del Grupo I y el subgrupo III del Grupo II, la jornada será de 40 horas de trabajo, disfrutando, además del día de descanso semanal obligatorio, de la libranza de uno o dos días cada dos semanas, lo que se fijará por la Compañía, previo informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de conformidad con la legislación vigente, salvo que lo impidan las necesidades del servicio. Del mismo modo, en aquellas Dependencias en que exista personal sujeto a horario continuado en régimen de turnos, sin perjuicio del disfrute del día de descanso semanal obligatorio, se acoplará la duración de los horarios, así como, — en su caso, el sistema rotativo de los citados descansos semanales, — obligatorios, en los términos que procedan, para que el promedio de la jornada cada dos semanas, con uno o dos días de libranza en el mismo plazo, se ajuste a lo establecido en este artículo con la periodicidad mínima posible.

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

ARTICULO 36. COMPUTO DE JORNADA. REGIMENES ESPECIALES.

El personal adscrito a Aeropuertos, conforme a lo prevenido en el Anexo núm. 8, y los conductores de camiones-cisterna mencionados en el Anexo núm. 8, efectuarán el cómputo de su respectiva jornada de trabajo y ajustarán el régimen de horarios a lo expresamente dispuesto en dichos Anexos.

ARTICULO 37. JORNADA INCOMPLETA.

I. El personal que preste sus servicios por horas, no realizando la jornada completa que corresponda a su categoría, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35, percibirá una retribución por salario base y complementos salariales de cualquier naturaleza, proporcional a la jornada que efectivamente realice.

II. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

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

ARTICULO 38. FIJACION DE HORARIOS.

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

ARTICULO 39. EXCEPCION DEL DESCANSO DOMINICAL.

De conformidad con lo dispuesto en la legislación de Descanso Dominical, en aquellos centros de trabajo de la Compañía, cuya actividad esté exceptuada del descanso en domingos y festivos, se organizará, cuando se precise, los turnos necesarios para que cada trabajador disfrute del correspondiente descanso semanal, de manera que, cuando las necesidades del servicio lo permitan, el descanso sea uno de cada dos domingos y, en caso contrario, uno de cada cuatro, lo que será determinado por la Compañía, oído el Comité de Empresa o Delegados de Personal. Respecto del personal adscrito a Instalaciones Aeroportuarias se estará a lo dispuesto en el Anexo nº 5 del presente Convenio.

No obstante lo que dispone la mencionada legislación, el personal cuando trabaje en domingo, festivo o día de descanso, percibirá las compensaciones económicas que procedan previstas en el artículo 105.

ARTICULO 40. VARIACIONES DE HORARIO EN PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

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

ARTICULO 41. COMPUTO DE TIEMPO EN COMISION DE SERVICIO.

En los desplazamientos que se realicen en comisión de servicio, con percepción de distas completas o reducida, no se computará el tiempo invertido en el traslado a efectos de devengo de horas extraordinarias, sino el empleado en la realización del trabajo, no habiendo lugar al cobro de los recargos prevenidos en el artículo 105.

Cuando el inicio de la Comisión de Servicio se produzca en el mismo día en que se ha trabajado la jornada completa, se incrementarán los devengos compensatorios que figuran en el artículo 114 del presente Convenio en la cuantía de 1.919 pesetas para los dos grupos comprendidos en el mismo.

Con carácter excepcional, se tendrá por cumplido el requisito de trabajo de la jornada completa cuando existan razones de urgencia para no posponer el inicio de la Comisión de Servicio y sea imprescindible utilizar un determinado medio de transporte público; en este caso, se producirá el abandono efectivo de trabajo en un espacio de tiempo de hasta dos horas antes de la salida de dicho medio de transporte.

El inorecente aludido en el párrafo segundo, sólo será abonado en las comisiones de servicio que exijan desplazamientos superiores a 120 Kms., considerada la ida y el regreso. Quedan excluidos del citado inorecente los trabajadores para los que los desplazamientos sean parte integrante de su empleo habitual e perciban compensación económica por jornada irregular.

ARTICULO 42. HORAS EXTRAORDINARIAS.

§ - Será obligatoria para la Compañía y su personal 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.

- A los efectos de lo previsto en la legislación vigente, se considerarán horas extraordinarias de carácter estructural todas las definidas como tales en el artículo 1º de la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1.983 (B.O.E. de 7 de marzo).

En orden a concretar las actividades específicas de la Compañía, a las que hace referencia dicho precepto y en las cuales pueden concurrir cir-

cunstancias de carácter estructural que generen horas de esta naturaleza, se señalan a título meramente enunciativo las siguientes:

- Carga y descarga de Buques Tanques.
- Conducción de Camiones Cisternas.
- Suministros a Buques.
- Suministros a Aeronaves.
- Mantenimiento correctivo.

La determinación, en cada caso, de qué horas extraordinarias de las realizadas son estructurales se llevará a cabo de acuerdo entre la Compañía y los Representantes del Personal del centro de trabajo correspondiente.

En todo caso se respetará el número máximo de horas extraordinarias establecido en la legislación vigente.

ARTICULO 43. LICENCIAS.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por tiempo de quince días hábiles, en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días hábiles en los casos de alumbramiento de la esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre, nietos, abuelos o hermanos del trabajador o de su cónyuge.
- c) Los tres días hábiles señalados podrán ampliarse hasta tres más con sueldo y los cuatro siguientes sin él, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.
- d) Durante un día, por mudanza de su domicilio habitual. Este permiso será de tres días naturales cuando la mudanza de domicilio del trabajador esté motivada por traslado a población diferente.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en norma obligatoria un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Hasta diez días hábiles para concursar a exámenes en estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la Compañía, por lo que habrá de obtener la previa conformidad de la Dirección de Personal.
- g) La mujer trabajadora, en los supuestos de parto, tendrá derecho a un período de descanso laboral de catorce semanas distribuidas a opción de la interesada. Asimismo, tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de un año. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal, bien al principio o al final de la misma.

ARTICULO 44. VACACIONES.

Todo el personal disfrutará de una vacación de 30 días naturales retribuidos dentro del año natural.

El personal que ingrese en el transcurso del año disfrutará la vacación anual en la proporción que corresponda.

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, oído el Comité de Empresa o Delegados de Personal. En el caso de coincidencia, tendrá derecho a elegir el personal de mayor categoría, y dentro de cada categoría, el personal con mayor antigüedad en ésta. Quienes elijan sus vacaciones por este procedimiento pasarán al último lugar en el año siguiente, fijándose así el correspondiente turno de rotación.

Las vacaciones no podrán ser disfrutadas por períodos inferiores a siete días consecutivos. No obstante, si las necesidades del servicio lo permiten y de acuerdo con la Jefatura correspondiente, el trabajador podrá disponer, con cargo a sus vacaciones, de hasta tres días al año, en una o más veces.

CAPITULO SEPTIMO

SUSPENSION DEL CONTRATO

ARTICULO 45. PERMISO SIN SUELDO.

Se podrá disfrutar hasta tres meses naturales de permiso sin sueldo, si las necesidades del servicio lo permiten. Este permiso dará lugar a la oportunidad deducción proporcional en las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, Cierre de Ejercicio, Participación en Beneficios y Vacaciones.

ARTICULO 46. DESEMPEÑO DE CARGOS DIRECTIVOS.

Las personas pertenecientes a la plantilla de la Compañía que fuesen designadas para desempeñar un cargo directivo en la misma, mantendrán en suspenso los derechos que les corresponden como empleados fijos de la Empresa, pero seguirán figurando en el escalafón con el número bis, computándose el tiempo de desempeño efectivo del cargo como de prestación de servicios.

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

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

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

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

ARTICULO 47. SERVICIO MILITAR.

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

ARTICULO 48. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

El personal ingresado en la Compañía con posterioridad al 1^o de mayo de 1972, sólo podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por el plazo no inferior a un año ni superior a diez, siempre que el interesado tenga una antigüedad no inferior a un año.

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

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

El reingreso se llevará a efecto, previa superación del preceptivo reconocimiento médico y de conformidad con lo dispuesto en el artículo número 56.

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

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

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

ARTICULO 49. EXCEDENCIA FORZOSA.

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

A los designados para un puesto directivo en la Compañía, les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 46. Los excedentes forzados al cesar en el desempeño del puesto causante de la excedencia, volverán a ocupar en el Escalafón el lugar que pueda corresponderle como si hubiera permanecido en activo durante el tiempo de la excedencia.

Asimismo, tendrán derecho a ser destinados a la misma localidad donde prestaban sus servicios al pasar a la situación de excedentes forzados, aun cuando no existiera vacante, ajustándose a lo previsto en el artículo 56.

ARTICULO 50. EXCEDENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO.

I. El nacimiento de un hijo da al padre y a la madre el derecho opcional de solicitar y obtener excedencia voluntaria, por un período de hasta tres años a contar desde la fecha del nacimiento de aquél, para atender a su cuidado, pudiendo ejercitarse sólo uno de ellos cuando ambos trabajan.

II.1. Quien se encuentre en esta situación podrá solicitar el reintegro, obteniendo la reincorporación inmediata en la misma localidad en que causó la excedencia incluso si no existe vacante, si no ha transcurrido, en todo caso, más de un año contado desde la fecha del nacimiento del hijo si se trata del padre o desde la conclusión del período de descanso previsto en el artículo 43, apartado f) si se trata de la madre.

II.2. Si hubiese transcurrido el plazo mencionado en el epígrafe I, la solicitud de reintegro deberá formularse con una antelación de al menos un mes a la fecha de terminación de la excedencia, y si no existiere vacante en la localidad donde se causó la excedencia, el trabajador podrá optar entre continuar en situación de excedencia hasta que surja dicha vacante, o bien incorporarse en una de las de su misma categoría, en otra localidad.

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

CAPITULO OCTAVO

MOVILIDAD GEOGRAFICA

ARTICULO 51. TRASLADOS Y CAMBIOS DE DESTINO.

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

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

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

ARTICULO 52. MOVILIDAD A INSTANCIA DEL TRABAJADOR.

I.- Los trabajadores podrán solicitar traslado voluntario con carácter preferente a una localidad y con carácter no preferente a otras dos. En el caso de que obtenga, en el primer lugar, el traslado a la localidad solicitada con carácter no preferente, se mantendrá la solicitud de traslado preferente; en caso de conseguir la plaza solicitada preferentemente, se anularán las demás peticiones.

A los efectos prevenidos en el artículo 56 se tendrán en cuenta las solicitudes de carácter preferente.

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

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

La adjudicación por la Compañía del destino solicitado exigirá el cumplimiento de las órdenes de preferencia establecidas por el artículo 66 del presente Convenio.

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

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

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

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

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

ARTICULO 53. MOVILIDAD A INICIATIVA DE LA COMPAÑIA.

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

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

Independientemente de lo que al respecto determine el Reglamento aludido y que, en caso de suponer mejores condiciones, les será de aplicación, la Compañía garantiza a los trasladados forzados la percepción de 600.000 pesetas en concepto de indemnización, y un préstamo de 2.000.000 pesetas, a un interés del 4 por 100 anual, amortizable en el plazo máximo de 20 años y, en todo caso, antes de la edad legal de jubilación forzosa, así como un aval bancario referido a un préstamo complementario de 1.500.000 pesetas, a negociar con cualquier institución de crédito.

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

También se dotará de una cantidad de hasta 10.000.000 de pesetas a los servicios de asistencia social de la Compañía para que atiendan con preferencia, a la concesión de becas de estudio a hijos de trabajadores afectados por traslados forzados y que no puedan continuar sus estudios en las localidades en que se establezca la nueva residencia familiar; la continuidad en el disfrute de esta ayuda se sujetará a un aprovechamiento académico suficiente, debidamente justificado.

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

2.- Se considerarán cambios de destino todos aquellos en que la distancia del nuevo centro de trabajo al centro de origen no sea superior a 25 Kms. por entender que no implican cambio de residencia.

La compensación a otorgar en estos casos, consistirá en la adecuación del complemento de transporte a la nueva situación de distancia, y/o en el disfrute de medios colectivos a cargo de la Compañía conforme a los supuestos que se previenen en el artículo 113, sin que proceda ninguna contraprestación basada en el mayor tiempo invertido en el desplazamiento al nuevo centro de trabajo.

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

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

Si se opta por el cambio de residencia, las compensaciones a aplicar son las propias del traslado forzoso o pactado, reguladas en el presente artículo y el 54, respectivamente.

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

ARTICULO 54. TRASLADOS PACTADOS.

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

El trabajador tendrá derecho a que le sean sufragados los gastos de traslado y a la concesión de indemnización, préstamo y aval bancario regulados en el artículo 53, pero no al plus transitorio del 25 por 100 ni a las dietas que se previenen en dicho precepto.

ARTICULO 55. INFORMACION EN SUPUESTO DE CIERRE DE DEPENDENCIAS.

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

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

ARTICULO 56. COBERTURA DE VACANTES.

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

A - PREFERENTE:

a) Casos de trasladados forzados y derechos de cónyuge contemplados en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores; de reincorporación de excedentes forzados aludidos en el artículo 49 y de excedentes por nacimiento de hijo aludidos en el artículo 50.II.1, y trasladados pactados, todos los cuales ocuparán las dos primeras de cada tres vacantes, si hubiera en ese momento, sin perjuicio de que, aun no existiendo éstas, — haya de darse efectividad a su traslado o reincorporación, — que podrá llevar aparejada la ulterior amortización de la vacante surgida posteriormente.

b) Peticiones de traslado de carácter preferente, por orden de antigüedad en la petición, a las que se reservará la tercera de cada tres vacantes.

c) Trabajadores excedentes por nacimiento de hijo, acogidos a lo dispuesto en el artículo 46, 3 y 5 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 50.II.2 del presente Convenio.

B - ORDINARIO:

a) Peticiones de traslado de carácter no preferente por orden de antigüedad.

b) Excedentes voluntarios que ejerçiten su derecho al reintegro — conforme al artículo 48 de este Convenio.

c) Situación de nuevo destino por promoción.

Una vez atendidas las peticiones de carácter preferente, precisamente por el orden indicado en el apartado A, las peticiones de carácter ordinario serán cubiertas por riguroso orden de antigüedad en la fecha de recepción y anotación en la Dirección de Personal, teniendo en cuenta, a estos efectos, lo dispuesto en el artículo 52.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO NOVENOPREVISION SOCIALARTICULO 57. ENFERMEDAD.

Con independencia de lo prevenido por la Seguridad Social, el personal, en caso de enfermedad tendrá derecho a percibir las diferencias a que haya lugar para completar la totalidad de su salario durante los primeros seis meses y hasta un 50 por 100 del séptimo al noveno mes, salvo lo previsto en los artículos núms. 103 y 113, respecto de los complementos de Asiduidad y Transporte.

ARTICULO 58. JUBILACION.

De conformidad con los criterios establecidos respecto de la negociación colectiva en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, la jubilación obligatoria tendrá lugar al cumplir los 65 años, o antes de dicha edad previo expediente de incapacidad. La edad de la jubilación voluntaria será la de los 60 años, siempre que como mínimo se tengan cumplidos 10 años de servicio en la Compañía y el trabajador haya permanecido en activo los 5 años anteriores a su jubilación".

ARTICULO 59. SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO DECIMOPREMIOS Y SANCIONES**ARTICULO 60. SISTEMA DE PREMIOS.**

Los premios en metálico con que la Compañía anualmente distingue a quienes se hayan destacado, en el año anterior, en el cumplimiento de su trabajo, serán concedidos en la forma siguiente :

El 75 por ciento de la correspondiente asignación anual se destinará a sufragar premios colectivos, que se distribuirán por la Dirección conforme a criterios objetivos, respecto del ejercicio de que se trate.

El 25 por ciento restante se aplicará a satisfacer premios individuales, de acuerdo con el comportamiento apreciado por su Jefe superior inmediato en el ejercicio aludido.

Con total independencia de los premios mencionados en el epígrafe anterior, la Compañía establece un sistema de premios, para cuya concesión se procurará ponderar las circunstancias de cada caso, a fin de que todo acto que lo merezca sea objeto de especial distinción.

ARTICULO 61. CIRCUNSTANCIAS PREMIABLES.

Se estiman acreedores a premios o distinciones :

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

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

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

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

ARTICULO 62. CLASES DE PREMIOS

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

- Recompensas en metálico.
- Becas o viajes de estudio y perfeccionamiento.
- Propuestas a los Organismos competentes para recompensas, tales como trabajador ejemplar, medallas de trabajo, etc.
- Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- Cualquier otro premio.

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

ARTICULO 63. PREMIO POR SERVICIO A LA COMPAÑIA.

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

ARTICULO 64. PREMIO POR ASIDUIDAD.

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

ARTICULO 65. CLASIFICACION DE LAS FALTAS.

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

ARTICULO 66. FALTAS LEVES.

Se consideran como tales :

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

l) Solicitar fuera del cauce reglamentario traslados, ascensos o cualesquier otra concesión, cuyo trámite esté expresamente regulado en el presente Convenio.

m) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.

n) Entregarse dentro de la jornada de trabajo a lecturas no laborales, pa-satiempos o juegos o actividades de naturaleza similar.

ARTICULO 67. FALTAS GRAVES.

Se consideran como tales :

- a) Siete a diez faltas de más de quince minutos no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.
- b) No asistir de dos a cuatro días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa que los justifique.
- c) La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de datos relativos a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.
- d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Compañía o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- e) Simular presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- f) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio no utilizar las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.

- g) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Compañía.
- h) La desconsideración para los superiores, las autoridades o el público en sus relaciones con el servicio.
- i) Negarse a prestar servicios extraordinarios en los casos que le ordenen los superiores por imponerle las necesidades de innoplazable cumplimiento.
- j) Solicitar un permiso alegando causas no existentes.
- k) Proporcionar a la Compañía, conscientemente, información inexacta cuando se haya solicitado por razón del servicio.
- l) Los desperfectos causados en el material imputables al personal y, en general, cualquier falta de atención que redunde en perjuicio o des prestigio de la Compañía.
- l1) La permanencia en el centro de trabajo, una vez completada la jornada máxima legal, sin orden expresa y preocesa de los superiores, con independencia de lo previsto en el apartado 5 del artículo 84.
- m) La prevenida en el artículo 68, apartado e), párrafo último, en el caso considerado como grave.
- n) La reiteración o reincidencia en faltas leves.
- ARTICULO 68. FALTAS MUY GRAVES.**
- Se consideran como tales :
- a) Once o más faltas de más de quince minutos, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el periodo de un mes.
- b) No asistir al trabajo cinco días o más durante el periodo de un mes, sin causa que lo justifique.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Compañía.
- d) La condena en sentencia firme impuesta por los Tribunales de Justicia competentes, por hechos considerados socialmente como infamantes.
- e) La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose que existe esta falta cuando un trabajador en situación de Baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la Baja por accidente o enfermedad.
- f) La embriaguez durante el trabajo.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Compañía y divulgar datos y documentos referentes a su gestión, sin autorización de la misma.
- h) La realización de trabajos no autorizados, para personas o Entidades que tengan relación directa con el Monopolio de Petróleos.
- i) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- j) Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o imprudencia inexcusable.
- k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- l) La disminución continuada y no justificada en el rendimiento del trabajo.
- l1) Originar riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo en actos de servicio.
- m) La emisión, a sabiendas o por negligencia o ignorancia inexcusables, de informes manifestamente injustificados, deformados o faltos de veracidad.
- n) Fumar dentro de las zonas peligrosas de las instalaciones o introducir en ellas cerillas, mecheros o cualquier otra materia susceptible de provocar fuego o inflamación de gases.

- l) La inobservancia negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de seguridad e higiene.
- o) Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
- p) La reiteración o reincidencia en faltas graves.

ARTICULO 69. ABUSO DE AUTORIDAD.

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

A estos efectos, se contemplarán los casos en los que exista una utilización anormal e impuesta del personal de la Compañía en beneficio propio y particular, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la vida e integridad personal del trabajador, con violación de las normas vigentes sobre seguridad e higiene del trabajo, o que occasionen innecesarios perjuicios graves al personal con alegación inválida de necesidades del servicio.

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

ARTICULO 70. SANCIONES.

Las sanciones que podrán imponerse por las faltas prevenidas en los artículos anteriores, serán las siguientes :

I— Por faltas leves :

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

II — Por faltas graves :

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

III — Por faltas muy graves :

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

ARTICULO 71. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

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

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

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

La resolución del expediente se notificará por escrito al interesado, haciendo constar la fecha de la sanción y los hechos que la motivaron, así

como conteniendo la advertencia del plazo que tiene para acudir a los Tribunales Laborales.

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

ARTICULO 72. INVALIDACION Y CANCELACION DE NOTAS DESFAVORABLES.

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

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

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

CAPITULO ONCE

RECLAMACIONES

ARTICULO 73. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACION.

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

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

CAPITULO DOCE

CONTRATACION TEMPORAL

ARTICULO 74. INTERINOS.

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

ARTICULO 75. EVENTUALES.

Son quienes, circunstancialmente, se admiten para trabajos extraordinarios aún tratándose de actividad normal de la Empresa o para realizar una obra o servicio determinado. Su régimen jurídico es el establecido por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y por los Reales Decretos 1445 / 1.982, de 25 de Junio, y 3887/1.982, de 29 de diciembre, o norma legal que al efecto se promulgue.

ARTICULO 76. REMUNERACION.

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

a) Los salarios del personal interino no podrán ser inferiores a los del último grado de la categoría profesional del sustituido, teniendo derecho a cobrar las partes proporcionales a que haya lugar de las gratificaciones extraordinarias del artículo 109 y de la gratificación por ejercicio y disfrute de vacaciones.

b) Los salarios y vacaciones del personal eventual serán en cada caso objeto de contratación especial adecuada a la función o trabajo a desarrollar.

ARTICULO 77. EXCLUSION DEL REGIMEN GENERAL DEL CONVENIO.

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

TITULO SEGUNDO

DE LA REPRESENTACION COLECTIVA

CAPITULO PRIMERO

ACCION REPRESENTATIVA DEL PERSONAL

ARTICULO 78. COMISION PARITARIA.

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

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

ARTICULO 79. FUNCIONES.

Serán funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes:

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

ARTICULO 80. CARGOS DE REPRESENTACION DEL PERSONAL.

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

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

ARTICULO 81. ORGANOS DE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

Son órganos de representación de los trabajadores:

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

ARTICULO 82. COMITE NACIONAL DE EMPRESA.

1.- El Comité Nacional de Empresa se compone de 12 miembros titulares y un número igual de suplentes.

2.- Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 66.2 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Nacional de Empresa dispondrá de una Secretaría permanente, atendida por dos secretarios designados por el propio Comité entre sus miembros titulares. Durante la negociación del Convenio Colectivo se reforzará la Secretaría con dos miembros suplentes.

3.- Los miembros suplentes del Comité Nacional de Empresa sustituirán a los titulares del mismo en casos de ausencia, enfermedad u otra

causa igualmente justificada que impida la asistencia de alguno de éstos a las reuniones del indicado Comité. No obstante, los miembros suplentes podrán asistir a una de cada dos reuniones ordinarias que celebre el Comité Nacional, con igualdad de atribuciones y prerrogativas que los miembros titulares.

4.- El Comité Nacional de Empresa podrá celebrar un máximo de nueve (9) reuniones ordinarias dentro de cada año natural, sin que su frecuencia sea inferior a 30 días. Asimismo, podrá celebrar un máximo de tres (3) reuniones extraordinarias al año, cuando existan razones graves y urgentes que las justifiquen, a juicio de una de las partes.

Tanto las reuniones ordinarias como las extraordinarias tendrán una duración máxima de tres días, cada una de ellas, en cuyo caso la asistencia a las mismas no se imputará al crédito de horas mensuales regulado en el artículo 84 del presente Convenio.

ARTICULO 83. FACULTADES DEL COMITÉ NACIONAL DE EMPRESA.

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

- 1.- La capacidad negociadora de los Convenios Colectivos.
- 2.- Conocerá los modelos de contratos de trabajo, previamente a la formalización de los mismos, pudiendo informar a cada trabajador sobre sus derechos.
- 3.- Conocerá las Bases de los Concursos-Oposiciones mencionados en el artículo 19, que le serán comunicadas por la Compañía.
- 4.- La Compañía informará anualmente al Comité sobre la contratación de personal eventual e interino, así como de las modificaciones experimentadas en la plantilla de personal fijo.
- 5.- Será informado, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el periodo anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión, cuando sea posible.
- 6.- Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio y propuesta en lo relativo a cualquier posible variación general de la jornada y horario.
- 7.- Se le darán a conocer los conflictos que, teniendo entidad y alcance general, se susciten, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.
- 8.- Adoptará las decisiones que legalmente correspondan cuando, por sí o por los miembros que se integren en la Comisión paritaria regulada en el artículo 78, conozca cualquier posible incumplimiento del Convenio a nivel nacional y tendrá, además, en este caso, capacidad de propuesta ante la Compañía.
- 9.- Participará en el Comité Superior de Seguridad e Higiene en el Trabajo con las atribuciones establecidas en la legislación vigente.
- 10.- Deberá ser informado semestralmente sobre las tasas de absentismo y causas presuntas.
- 11.- Será informado sobre la marcha o trayectoria empresarial de la Compañía y planes de la misma que afecten a cuestiones de interés directo del personal.
- 12.- Se le comunicarán las sanciones por faltas graves y muy graves impuestas al personal y se le concederá la intervención regulada por la ley y, en todo caso, se le otorgará un plazo preclusivo de audiencia, en los expedientes disciplinarios iniciados a cualquiera de sus miembros.
- 13.- Participará, por medio de las oportunas comisiones delegadas en la concesión de becas y ayudas de estudios; en la atribución de prioridades en los préstamos para viviendas, en la ayuda a miembros físicos o psíquicos o en otros aspectos análogos, conforme a lo prevenido en la Disposición Adicional 6º.

14.- Entenderá, con carácter previo, en las reclamaciones que el personal formule en materia de clasificación profesional.

15.- Participará, mediante la correspondiente comisión delegada en las gestiones o decisiones relativas a las materias que seguidamente se enuncian, cuando las mismas tengan extensión o alcance nacional:

a) Adquisición de prendas de vestuario.

b) Transporte colectivo.

c) Grupos de Empresa, con gestión exclusiva en lo referente al programa de vacaciones.

d) Actividades deportivas o culturales.

16.- Tendrá acceso informativo al Libro de Registro de Solicituds de traslados.

ARTICULO 84. FACULTADES DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

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

1.- Las señaladas en los números 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12 y apartados b) y d) del número 16, del artículo 83, referidas al Comité Nacional, cuando las mismas tuvieran extensión o alcance local, entendiéndose que las referencias a órganos nacionales están hechas a los locales. La información sobre horas extraordinarias será facilitada mensualmente.

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

2.- Intervendrá en la administración de los comedores.

3.- Se le concederá la intervención que la Ley regule y, en todo caso, un plazo preclusivo de audiencia cuando se inicie expediente disciplinario a uno de sus miembros.

4.- Conocerá, al menos semestralmente, los cambios de destino, el movimiento del personal en la dependencia respectiva, las vacantes existentes y las altas y bajas de los interinos y eventuales.

5.- Podrán entrar o permanecer en sus respectivos centros de trabajo fuera de su horario de trabajo; en situaciones de huelga se estará a la legislación vigente.

ARTICULO 85. LOCALES Y MEDIOS.

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

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

ARTICULO 86. HORAS Y DESPLAZAMIENTOS.

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

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

2.- Los miembros titulares y suplentes del Comité Nacional de Empresa que deban desplazarse para asistir a las reuniones del citado órgano representativo a las que alude el artículo 82 del presente Convenio tendrán derecho al abono de los gastos de desplazamiento y percibo de dietas dentro de los límites fijados en el citado precepto.

Asimismo, los representantes de los trabajadores que hubieran de desplazarse de la población en que están destinados, para acudir a reuniones de Comités Conjuntos de los cuales sean miembros, tendrán derecho al abono de los gastos de desplazamiento y percibe de dietas.

ARTICULO 87. ASAMBLEAS

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

El ejercicio del derecho de reunión conjunta de todos los representantes de los trabajadores no será computado con cargo al crédito de horas del artículo 86 siempre que exista un plazo de preaviso de 30 días como mínimo por parte del Comité Nacional de Empresa a la Dirección de la Compañía, al objeto de que ambas partes, de común acuerdo, fijen lugar de celebración, día y hora de iniciación y tiempo de duración. La Compañía abonará los gastos de desplazamiento y dietas cuando se cumplan las condiciones del párrafo anterior y por una única vez al año.

CAPITULO SEGUNDO

DE LOS SINDICATOS EN LA EMPRESA

ARTICULO 88. SECCIONES SINDICALES.

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

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

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

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

ARTICULO 89. DELEGADO SINDICAL DE EMPRESA.

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

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

- Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre la central o sindicato y la Dirección de la Compañía.
- Podrá asistir a las reuniones del Comité Nacional de Empresa, Comité Superior de Seguridad e Higiene, Comisión Paritaria del Convenio y Comisión Negociadora del Convenio, con voz pero sin voto.
- Possederá las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores y por el Convenio Colectivo a los Miembros del Comité Nacional de Empresa, recibiendo la misma informa-

ción y siendo oido por la Compañía en las mismas circunstancias que el citado Comité Nacional de Empresa.

4. Podrá mantener reuniones con sus afiliados y repartir propaganda sindical así como recaudar las cuotas a los mismos fuera de las horas de trabajo. También podrán utilizar los Tablones de Anuncios del Comité de Empresa.

5. Será informado y oido por la Compañía con carácter previo:

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

ARTICULO 90. COMISION EJECUTIVA DE LA SECCION SINDICAL.

Las Centrales Sindicales o Sindicatos legalmente constituidos, con secciones sindicales reconocidas según el artículo 88.1 del presente Convenio, podrán designar una Comisión Ejecutiva de la sección sindical compuesta por cinco miembros nombrados entre quienes tengan el carácter de Delegados Sindicales de Zona o Representantes legales de los Trabajadores. Dichos miembros disfrutarán de las garantías, derechos y obligaciones reconocidos a los miembros de Comités de Empresa y a los Delegados de Personal.

ARTICULO 91. DELEGADOS SINDICALES DE ZONA.

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

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

TITULO TERCERO

REGIMEN DE RETRIBUCIONES

CAPITULO PRIMERO

SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES

ARTICULO 92. SALARIO BASE.

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

ARTICULO 93. REVISION SALARIAL.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1983, y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1983.

ARTICULO 94. COMPLEMENTO DE CONVENIO.

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

y Navidad y gratificaciones por Cierre de Ejercicio y por Participación en Beneficios.

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

ARTICULO 95. COMPLEMENTO DE ANTIGUEDAD.

El personal percibirá complemento de antigüedad consistente en trienios cuyo importe será el 6 por 100 del salario base de la categoría profesional o grado que en cada momento estente. Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la Compañía, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en que haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando se reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

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

1.- Excedencia forzosa, regulada en el artículo 49.

2.- Prestación del Servicio Militar.

3.- Período de prueba.

4.- Tiempo trabajado en calidad de aprendiz, 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 la Compañía.

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

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

6.- Permiso sin sueldo.

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

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

El contenido del presente artículo se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 96. POR DESEMPEÑO EN PUESTO DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

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

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

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

- Sus cantidades serán fijadas y modificadas discrecionalmente por la Compañía.

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

- Se computarán para el cálculo de las indemnizaciones derivadas por accidente de trabajo, si así procediera.

- 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 y absorbibles por las futuras mejoras económicas que pudieran corresponder a los interesados por razón exclusiva de su categoría profesional.

- El complemento por puesto de mando y especial responsabilidad que se establece actualmente, en niveles cuya asignación queda indicada en el Anexo nº 2, es el siguiente:

Nivel	Complemento mensual Pts.
I.	62.800
II.	49.600
III.	43.000
IV.	37.900
V.	34.300
VI.	27.700
VII.	22.400
VIII.	16.200
IX.	15.000
X.	13.000
XI.	8.700

ARTICULO 97. COMPLEMENTO DE PELIGROSIDAD.

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

ARTICULO 98. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.

I. El personal que trabaja en forma fija o 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 complemento equivalente al 25 por 100 de su salario base y antigüedad, exclusivamente durante el período de tiempo en que su horario de trabajo coincida dentro de los límites antes citados. Dicho complemento repercutirá en el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y gratificaciones por Cierre de Ejercicio y por Participación en Beneficios en la misma proporción que, respecto al año, represente el período de tiempo en que se haya estado adscrito al turno mencionado.

II. En aquellos casos en que no se den los requisitos condicionantes establecidos en el párrafo anterior (trabajo en forma fija o regular en turno de noche y con horario íntegramente comprendido entre las veintiuna horas y las ocho horas del día siguiente), pero existan horas trabajadas durante el período de tiempo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se satisfarán las mismas con una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 99. COMPLEMENTO DE TURNICIDAD.

El personal que está adscrito, en forma rotativa y regular, a los tres turnos de mañana, tarde y noche, tendrá derecho al percejo de un complemento de turnicidad, equivalente al 12,5 por 100 de su salario base y antigüedad diarios, en los días que trabaje en el turno de mañana o en el

de tarde. Los días en que trabaje en el turno de noche, tendrá derecho solamente al percibo del complemento de nocturnidad.

Por lo tanto, los complementos de turnicidad y nocturnidad se configuran como compatibles pero no acumulables.

Dicho complemento repercutirá en el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y gratificaciones por Cierre de Ejercicio y por participación en Beneficios, en la misma proporción que, respecto al año, represente el período de tiempo en que haya estado adscrito al régimen de rotación.

ARTICULO 100. COMPLEMENTO POR COMPUTO ESPECIAL DE JORNADA.

El personal que preste sus servicios en Instalaciones Aeroportuarias en el régimen de trabajo regulados en el Anexo nº 5 del presente Convenio, percibirá un complemento consistente en la cantidad de 329 pesetas por día efectivamente trabajado o equiparado al mismo, conforme a lo señalado en la cláusula 7 del citado Anexo nº 5, durante el período de tiempo en que esté adscrito a dicho régimen especial de cálculo de jornada.

ARTICULO 101. COMPLEMENTO POR EJECUCION DE TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR.

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

ARTICULO 102. COMPLEMENTO A MONITORES.

Los monitores, cuando, con independencia de sus funciones, se les ordene actuar como tales dentro de su jornada, percibirán una gratificación de 542 pesetas diarias, o de 1.082 pesetas diarias si dicha actuación la realizan fuera de la jornada de trabajo. Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y gratificaciones por Cierre de Ejercicio y por Participación en Beneficios.

ARTICULO 103. COMPLEMENTO DE ASIDUIDAD.

1.- El personal percibirá, por día de trabajo, siempre que la realización de la jornada sea completa, el 17 por 100 de su salario base diario. Asimismo, se percibirá en los días de vacaciones reglamentarias, domingos y festivos legales o descansos compensatorios, incluidos en estos períodos, y en los días de descanso previstos en el artículo 64 del presente Convenio.

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

- Licencia retribuida o no, cualquiera que sea su causa, salvo las concedidas de acuerdo con lo dispuesto en el apartado d) del artículo 43.
- Ausencias por accidente de trabajo o enfermedad, no comprendida en el apartado 3 de este artículo.
- Falta injustificada de puntualidad a la entrada o salida de la jornada, superior a quince minutos.

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

- En casos de ausencia por accidente de trabajo y enfermedad profesional a contar desde el día 31 de haberse producido la baja en el puesto de trabajo.
- En casos de ausencia por enfermedad común y accidente no laboral a contar desde el día 61 de la declaración de la situación de Incapacidad Laboral Transitoria.
- En ausencias determinadas por maternidad de la mujer trabajadora, así como en los supuestos de ausencia por accidente o enfermedad que requieran la hospitalización del trabajador, siempre que se notifique este hecho dentro de las primeras 24 horas de haberse producido y se acremente una permanencia mínima

de 48 horas en dicha situación mediante la aportación del oportununo documento, desde el día de la baja.

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

ARTICULO 104. HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

S_b = Salario base anual (12 mensualidades)

C_a = Complemento de antigüedad anual (12 mensualidades)

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

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

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

ARTICULO 105. HORAS PLUS.

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

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

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

S_b = Salario base anual (12 mensualidades)

C_a = Complemento de antigüedad anual (12 mensualidades)

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

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

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

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

Esta compensación no se aplicará a las horas extraordinarias que en estos casos, además, pudieran efectuarse, las cuales se cobrarán exclusivamente con los recargos que procedan a tenor de las normas generales del artículo anterior.

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

ARTICULO 106. COMPENSACION POR JORNADA IRREGULAR Y HORAS EXTRAORDINARIAS.

Durante la vigencia del presente Convenio el importe de las compensaciones que, por jornada irregular y horas extraordinarias, vienen percibiendo los conductores de turismo adscritos al garaje de la sede social de la Compañía, el Jefe del mismo, los conductores de la Inspección de la Red de Ventas, así como las Secretarías de Dirección y Técnicos de Misiones Especiales, se incrementarán en un 12 por 100 sobre los valores de 1982.

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

ARTICULO 107. PRIMA DE PRODUCCION EN EL TRABAJO DE VEHICULOS CISTERNAS.

Con el fin de compensar las prestaciones peculiares determinadas en el Anexo nº 6 que trata de las "condiciones especiales de trabajo de los Conductores de Vehículos Cisternas", se establece un incentivo, denominado "Prima de Producción en el trabajo de Vehículos Cisternas", que percibirán los Conductores de este tipo de camiones en conformidad con las estipulaciones contenidas en el oitado Anexo nº 6.

Su cuantía o cuantías, así como los módulos para su cálculo, serán aprobadas por la Comisión Paritaria del Convenio, previa propuesta de la comisión mixta prevista al efecto en la Disposición Transitoria nº 13.

La percepción de la Prima de Producción será incompatible con el devengo de la compensación por Horas Plus establecida en el artículo 105 del presente Convenio.

ARTICULO 108. SOLAPE DE TURNOS EN ESTACIONES DE SERVICIO.

El personal de Estaciones de Servicio (Expendedores) que trabaje a turnos y en las circunstancias que se reflejan en el Anexo nº 7 del presente Convenio, percibirá un complemento de solape de turnos, valorado en la compensación de 15 minutos diarios calculados en función del módulo de la hora establecida en el artículo 104 del presente Convenio.

ARTICULO 109. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (JULIO Y NAVIDAD).

Todo el personal percibirá el importe de una mensualidad en el mes de Julio y Navidad. Estas gratificaciones extraordinarias se calcularán sobre los salarios base correspondientes a la categoría profesional o grado que ostente el interesado los días 30 de junio y 31 de diciembre, respectivamente, incrementados, en su caso, con el importe de los complementos de antigüedad y de Convenio y complementos de peligrosidad, así como el de los complementos de nocturnidad y turnicidad, en la medida preventiva en los artículos 97, 98 y 99. Se percibirán: la de Navidad, el día 1 de enero inmediato anterior al 22 de diciembre y la de Julio, el día 15 de dicho mes.

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

ARTICULO 110. GRATIFICACION POR CIERRE DE EJERCICIO.

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

Esta gratificación extraordinaria se calculará sobre los salarios base correspondientes a la categoría profesional o grado que ostente el interesado el día último de febrero, incrementados, en su caso, con el importe de los complementos de antigüedad y de Convenio y complementos de peligrosidad, así como el de los complementos de nocturnidad y turnicidad en la medida preventiva en los artículos 97, 98 y 99, percibiéndose proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate.

La mencionada gratificación se percibirá en el momento de la aprobación del Balance de la Compañía, y, como máximo, durante el mes de Marzo.

ARTICULO 111. GRATIFICACION POR PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

El personal de la Compañía percibirá, en concepto de Participación en Beneficios, una gratificación progresiva regulada de la siguiente forma: Un

0,10 por 100 de mensualidad por cada 1 por 100 que, en concepto de dividendo líquido perciban los accionistas, o la parte proporcional que corresponda. A estos efectos, se considerará también como dividendo líquido la prima de asistencia que se abone a los accionistas.

El importe de Participación en Beneficios se calculará de la misma forma establecida para las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad gratificación por Cierre de Ejercicio, si bien se abonará proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate.

Será exigible en el momento de la aprobación del Balance de la Compañía por la Junta General de Accionistas, si bien se hará efectiva dentro de los veinte días siguientes.

ARTICULO 112. COMPLEMENTO DE RESIDENCIA..

El personal ingresado o destinado en las Islas Baleares y Canarias percibirá una cantidad equivalente al 15 por 100 del salario 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 gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y gratificaciones de Cierre de Ejercicio y por Participación en Beneficios.

CAPITULO SEGUNDO**INDENIZACIONES Y SUPLIDOS****ARTICULO 113. POR TRANSPORTE.**

El personal, cualquiera que sea el lugar donde radique el centro de trabajo en que presta servicio, percibirá la cantidad de 235 pesetas por día de asistencia al trabajo en compensación de los gastos que le puedan occasionar sus desplazamientos al mismo. En el caso de que el centro de trabajo diste más de ocho kilómetros del centro de la población donde el trabajador tenga su domicilio, la citada cantidad de 235 pesetas pasará a ser de 250 pesetas; si dicha distancia excediese de 15 Kms. se percibirán 265 pesetas.

Sin embargo, excepcionalmente, en cambio de destino impuesto por la Empresa (hasta 25 kms. de alejamiento con respecto al centro de origen) y cuando no exista medio de transporte a cargo de la Empresa, los niveles de compensación entre 8 y 15 kms., y más de 15 kms. pasarán a ser de 350 y 365 pesetas, respectivamente.

Este complemento no se percibirá en domingos, ni fiestas, ni por licencias, vacaciones, enfermedad y otra causa de ausencia al trabajo aunque sea justificada, salvo lo establecido en el apartado e) del artículo 43. Los pluses o compensaciones de distancia o camino existentes en cualquier dependencia, la conceptualización de tiempo invertido en el transporte como trabajo y en general cualesquier situaciones de índole excepcional o más beneficiosa que puedan existir en relación con estas materias, serán mantenidas para aquel personal que viene percibiéndolas, a título individual y transitorio, en la actual cuantía anual, minorándose en cada caso y hasta donde proceda, con los valores que puedan corresponder en virtud de la aplicación de lo que se dispone en los párrafos precedentes. La Compañía suprimirá el servicio de transporte a su cargo en aquellos centros de trabajo situados dentro del límite urbano en que existan medios de transporte público colectivo.

ARTICULO 114. POR COMISION DE SERVICO.

a) Las cuantías de dietas serán las siguientes:

NIVELES	Dietas Ptas. dia	Dietas reducidas Ptas. dia
I. Jefes de Departamento y Jefes de Servicio	4.550	1.700
II. Resto del personal	3.750	1.400

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

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

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

Durante los tres primeros días en comisión de servicio el trabajador percibirá una sobredieta de 1.110 pesetas por cada dieta completa que cobre; si la comisión de servicio es itinerante, percibirá la misma sobredieta durante los tres primeros días de estancia en cada localidad siguiente a la inicial. No dará lugar a la percepción de sobredieta el devengo de dieta reducida.

b) Los medios de locomoción a utilizar por el personal serán los siguientes:

Jefes de Departamento y Jefes de Servicio, así como Titulares Superiores y Medios, Técnicos Superiores y Medios, Administrativos y Técnicos de Misiones Especiales.	-Ferrocarril primera clase y Suplemento de cama
Técnicos Delinantes, Técnicos Auxiliares, Auxiliares Administrativos, Subalternos Administrativos y Personal Obrero.	-Avión clase turista
	-Vehículo propio (si se autoriza)
	-Ferrocarril segunda clase
	Suplemento de litera.
	-Avión clase turista
	-Vehículo propio (si se autoriza)

ARTICULO 115. POR UTILIZACION DE VEHICULO PROPIO.

La compensación a percibir como consecuencia de la utilización de vehículo propio en los desplazamientos en que se autorice este medio de locomoción, se establece en la cifra de 19 pesetas por kilómetro.

Podrá utilizarse vehículo propio en los casos siguientes:

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

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

La misma compensación se percibirá por el personal que tenga que desplazarse a las Estaciones de Bombeo de Rota, el Arahal, Adamuz, Puertollano, Almodóvar, Poblete, Loches, La Muela y Poble de Mafumet.

En este supuesto, los pluses o compensaciones de distancia o camino, o cualesquiera situación de índole excepcional o más beneficiosa que puedan existir respecto a dicho personal, serán mantenidos por el mismo, a título individual y transitorio, en la cuantía anual, minorándose en cada caso y hasta donde proceda con los valores que puedan corresponder, en virtud de la aplicación de lo que se dispone en el párrafo precedente, y sin que se aplique a este personal lo prevenido en el artículo 113.

ARTICULO 116. INDENIZACIÓN A EXPENDEDORES.

Los Expendedores percibirán la cantidad de 100 pesetas por día efectivamente trabajado, en concepto de indemnización por quebranto de moneda.

Por consiguiente, no se percibirá esta indemnización en días de descanso semanal o en vacaciones, ni en días de ausencias al trabajo por licencias, enfermedad y cualquier otra causa, aunque sea justificada.

ARTICULO 117. INDENIZACIÓN POR ECONOMATO.

La Compañía abonará al personal, en cada una de las doce mensualidades, exclusivamente la cantidad de 6.130 pesetas por trabajador, más 125 pesetas por cada familiar beneficiario, en concepto de indemnización por la

carencia de económico laboral, fundada en la dispersión de Centros de Trabajo, con la excepción de las adhesiones existentes en Barcelona, Bilbao y Ponferrada.

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

ARTICULO 118. OTRAS PERCEPCIONES NO SALARIALES.

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

- a) La indemnización, el plus transitorio, los gastos de traslado y las dietas reguladas en los artículos 53 y 56, II.
- b) Las cantidades complementarias de las prestaciones de la Seguridad Social reguladas en el artículo 57.
- c) El subsidio por fallecimiento, en las dos modalidades o fórmulas reguladas en el artículo 59.
- d) Las ayudas de estudios, escolar y a discapacitados físicos o psíquicos, así como la ayuda económica por vacaciones, reguladas en los artículos 121 y 122.
- e) La subvención por comida regulada en el artículo 123.
- f) El incentivo a la jubilación voluntaria regulado en la Disposición Transitoria 10^a.
- g) La indemnización por económico regulada en la Disposición Transitoria 12^a.
- h) La compensación por prácticas de tiro regulada en la Disposición Transitoria 16^a.

CAPITULO TERCERO

PAGO DE HABERES Y REDONDEO DE PERCEPCIONES

ARTICULO 119. PAGO DE HABERES.

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

La Compañía se obliga a entregar el recibo de pago de salarios, y a conservar la documentación acreditativa del abono durante un plazo mínimo de cinco años, para las comprobaciones oportunas.

ARTICULO 120. REDONDEO DE PERCEPCIONES.

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

CAPITULO CUARTO

OBRAS SOCIALES

ARTICULO 121. AYUDAS SOCIALES.

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

- a) Ayuda para estudios.- Corresponde a los empleados que realicen estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la Compañía, por lo que habrá de obtener la previa aprobación de la Dirección de Personal y consistirá en el abono de las cantidades siguientes: 28.278 pesetas anuales para los estudios de grado superior; 18.786 pesetas anuales para los de grado medio y 16.004 pesetas anuales para los restantes tipos de estudios.
- b) Ayuda Escolar.- El personal con más de seis meses de antigüedad en la Compañía percibirá, en concepto de ayuda escolar, por cada hijo y año, las cantidades siguientes:

Edad de los hijos	Importe ayuda pesetas
De cuatro a cinco años	8.600
De seis a diez años (ambos inclusive)	16.800
De once a catorce años (ambos inclusive)	20.400
De quince a diecisiete años (ambos inclusive)	24.900
De dieciocho a veintiún años (ambos inclusive)	32.400

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

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

c) Ayuda a discapacitados físicos o psíquicos. Aquellos trabajadores en situación activa que tengan a su cargo hijos minusválidos y subnormales, percibirán la cantidad alzada de 11.543 pesetas mensuales por cada hijo — discapacitado físico o psíquico en los doce meses naturales del año. Se entenderá por minusválidos y subnormales los así definidos por las normas de la Seguridad Social.

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

ARTICULO 122. AYUDA ECONOMICA POR VACACIONES.

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

ARTICULO 123. COMEDORES.

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

Igualmente, abonará una subvención de 159 pesetas por cada comida servida al personal. Esta cantidad se incrementará en las mismas fechas señaladas en el artículo 93 y mediante la aplicación de los mismos sistemas.

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

A los comedores pueden concurrir:

- El personal de jornada continuada a que se refiere el apartado A del artículo 35.
- El personal de jornada partida que tenga la interrupción en este periodo.
- El personal de jornada continuada no comprendido en el apartado A del artículo 35, haciendo uso de los mismos siempre fuera de su horario de trabajo.

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

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

ARTICULO 124. PRESTAMOS PARA VIVIENDA.

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

ARTICULO 125. ANTICIPOS.

El personal fijo con más de seis meses de antigüedad en la Compañía tendrá, previa solicitud al Departamento de Gestión de Personal, derecho a un anticipo de hasta dos mensualidades del salario base y complementos de antigüedad y de Convenio que el peticionario tenga asignados.

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

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

I - El personal contribuirá a la financiación del Montepío de Previsión Social de los Trabajadores de CAMPESA mediante la aportación obligatoria del 4 por 100 del importe del salario regulador prevenido en los Estatutos, correspondiente a su categoría profesional.

II - 1. La Compañía contribuirá a la financiación del citado Montepío en la forma y cuantía establecida en los Estatutos del mismo (actualmente el 8 por 100 del montante de los salarios reguladores del personal), o que pueda ser establecida por dichos Estatutos en el futuro.

2. Del mismo modo, la Compañía se obliga al abono del subsidio por fallecimiento a los familiares del personal jubilado, en los términos y cuantía regulados en el artículo 59.I, hasta que el Montepío esté en condiciones de asumir y abone efectivamente dicha prestación a los mutualistas. En caso de que el trabajador, en el momento de su jubilación, hubiese ejercido la opción prevista en el artículo 59.II, percibiendo el 50 por 100 del subsidio en dicho instante, la obligación de la Compañía estará limitada al abono del 50 por 100 restante en el momento del fallecimiento, con arreglo a lo prevenido en el citado artículo 59.I.

SEGUNDA.— Personal de la Flota.

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

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

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

TERCERA.— Análisis de puestos de trabajo.

Dentro del plazo de vigencia del presente Convenio se continuará el estudio para la definición de los distintos puestos de trabajo. El Comité Nacional de Empresa participará a través de una delegación designada por el mismo, en las tareas de referencia, cuya dirección técnica puede ser encomendada por la Compañía a una empresa especializada. Del desarrollo de dichas tareas se dará cuenta anual a la Comisión Paritaria de Vigilancia Interpretación del Convenio.

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

En tanto se complementan los estudios y estructuraciones anteriores, se procurará ir acomodando a las conclusiones que se vayan obteniendo la composición interna de las categorías laborales en que existan diversos grados o limitación del tiempo de permanencia en los mismos, así como sobre la viabilidad de que la posible incidencia económica sea asumida solidariamente, por todos los trabajadores, en caso de existencia de limitaciones salariales.

CUARTA.— Cambio de categoría.

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

QUINTA.- Coincidencia de descansos legales.

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

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

SEXTA.- Comisión de Bienestar Social

Con el fin de colaborar con el Servicio de Bienestar Social y encuadrar apropiadamente la participación del Comité Nacional de Empresa (a tenor de lo prevenido en el artículo 83, num. 13 y 15) en materias de actividades culturales y deportivas, acción asistencial y promoción social, se crea la Comisión de Bienestar Social con arreglo a las siguientes normas:

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

2º - La Comisión de Bienestar Social entenderá, especialmente, en las siguientes cuestiones :

- a) Coordinación, programación, desarrollo e información de las actividades culturales y deportivas.
- b) Colaboración en las actividades de asistencia social, mediante la elaboración y presentación de propuestas a la Dirección de Personal, pudiendo considerar los casos de baja por enfermedad o accidente en que concurren situaciones económicas carenciales, por si procediere compensar, en todo o en parte, la disminución de ingresos por la no percepción reglamentaria del Complemento de Asiduidad; estudiar otras situaciones cuyas circunstancias de urgente necesidad, debidamente justificadas, puedan motivar un informe favorable a la concesión excepcional, por parte de la Compañía, de anticipos en condiciones diferentes de las fijadas en el artículo 125; promover actuaciones que se estimen convenientes para la asistencia a familiares disminuidos físicos psíquicos, y otras que entienda oportuno.

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

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

La Comisión de Bienestar Social celebrará reuniones ordinarias con periodicidad bimestral.

SEPTIMA.- Comisión Técnica de planes de futuro

En desarrollo de lo prevenido en los artículos 55 y 83.11, en relación con la participación del Comité Nacional de Empresa, se crea una comisión técnica que podrá tener carácter mixto, integrada por dos trabajadores designados por el Comité Nacional de Empresa, y un trabajador designado por cada sección sindical reconocida de conformidad con el artículo 88 del vigente Convenio, así como por quienes, en su caso, designe la Dirección de Personal.

Esta comisión se reunirá previa conformidad de la Compañía y sus miembros vendrán obligados a observar el sigilo profesional establecido en el segundo párrafo del artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta del carácter reservado de las informaciones que han de conocer tratar, sin perjuicio del cumplimiento de su misión.

Esta comisión técnica tendrá como cometido informar de los proyectos de desactivación y/o cierre de Dependencias, planes estratégicos de la Empresa y posibles cambios de orientación en la actividad de la misma, man-

teniendo especial atención hacia los planes y proyectos de futuro de la Compañía.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS**PRIMERA.- Encuadramiento en grados.**

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

- Subgrupos y categorías laborales con tres grados.

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

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

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

- Subgrupos y categorías laborales con dos grados.

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

Segundo grado, el 50 por 100 restantes.

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

SEGUNDA.- Expectativa de vacante por promoción.

Quienes con anterioridad al día 2 de julio de 1.981 hubieran ya obtenido plaza en un grupo o categoría superior, por haber superado pruebas de aptitud o el correspondiente Concurso-Oposición, mantendrán el derecho a elegir entre la ocupación efectiva de la vacante donde quiera que se produzca o continuar en las mismas condiciones laborales anteriores, en situación de expectativa de destino, hasta que surja vacante en la categoría de ascenso en algún centro de trabajo de la Compañía sito en el lugar de residencia del interesado.

A partir de la fecha antes indicada se estará a lo dispuesto en el artículo 31.

TERCERA.- Compensación congelada Factoría Villaverde.

Al personal destinado en la Factoría de Villaverde que, en el momento de la vigencia de este Convenio, se le abona una compensación económica por el tiempo invertido en el transporte al considerarlo como trabajado, continuará percibiendo la misma a título personalísimo y transitorio, mientras permanezca en tal destino, congelando su actual cuantía económica, sin perjuicio de percibir también la compensación económica por transporte que se establece en el artículo 113, no obstante la minoración allí pactada.

CUARTA.- Compensación congelada Oleoductos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 115, el personal de Oleoductos que actualmente percibe el plus de Distancia congelado, mantendrá dicha percepción y, además, percibirá una cantidad adicional de 60 pesetas por día de asistencia al trabajo. Del importe correspondiente al montante de los dos conceptos antes señalados, se minorará en cada caso y hasta donde proceda la percepción regulada en el primer párrafo del artículo 115.

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

Quienes el día 2 de julio de 1.981 ostentaran puesto de mando y especial responsabilidad, mantendrán su derecho a consolidar la asignación que les corresponda, por haber transcurrido dos años desde el inicio de su percepción, así como el derecho a llegar a dicha consolidación en el momento en que se cumpla el expresado plazo y siempre que continúen ostentando el citado puesto, al cesar en el puesto para el que fue designado, salvo que el cese obedezca a petición del interesado o a expediente disciplinario.

SEXTA.- Aprendices.

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

SEPTIMA.- Matrimonio de los trabajadores

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

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

OCTAVA.- Armonización de las jornadas de trabajo.

La Dirección de la Compañía estudiará un plan a medio plazo para la armonización de las jornadas del grupo III con los grupos I y II, con sujeción a los siguientes criterios:

- Comportamiento de los costes comparados de CAMPESA con otras Empresas del sector.
- Pautas de legislación general en materia de jornada.
- Pactos interconfederales de negociación colectiva sobre duración de la jornada de trabajo.

Dicho estudio será examinado conjuntamente con el Comité Nacional de Empresa, el cual aportará, también, sus criterios y orientaciones, a cuyo fin le será remitido antes del día 30 de noviembre de 1.983.

NOVENA.- Jubilación forzosa en 1.983.

1.- La estipulación que, conforme al artículo 58, fija la jubilación forzosa al cumplir los 65 años de edad entrará en vigor el día 30 de junio de 1.983.

2.- No obstante lo estipulado en el artículo 58.II, en cuanto a la opción que se concede a quienes se jubilen voluntariamente, durante el presente año de 1.983 y con carácter excepcional, podrán acogerse a la opción aludida aquellos trabajadores que forzosamente pasen a la situación de jubilados, a causa de la reducción de la edad de jubilación obligatoria de 69 a 65 años, no afectando, por tanto, esta posibilidad a quienes se hayan jubilado al cumplir los 69 años de edad.

DECIMA.- Incentivo a la jubilación voluntaria.

Los trabajadores que, según lo previsto en el artículo 58, se jubilen voluntariamente, durante el año 1.983 percibirán un incentivo de cuantía decreciente en función de los años de edad en el momento de la jubilación, referida exclusivamente al salario base que corresponda a la categoría y grado del interesado, conforme a la siguiente escala:

<u>Edades</u>	<u>Número de mensualidades</u>
60 años	12
61 "	8
62 "	6
63 "	3
64 "	2

DECIMOPRIMERA.- Complemento de Turnicidad.

Cuando por supresión de un turno de noche, durante el año 1.983, en un régimen de actividad desarrollada anteriormente en tres turnos en forma rotativa, desaparezcan las condiciones requeridas en los artículos 98.I y 99 del presente Convenio para el abono de los Complementos de Nocturnidad y Turnicidad, los trabajadores que los venían devengando percibirán, a título personal y exclusivamente durante el presente ejercicio de 1.983, una cantidad equivalente al importe congelado del Complemento de Turnicidad que dejen de percibir, mientras continúen en la misma categoría y desarrolleen su actividad laboral en el mismo Centro de Trabajo al que está adscrito.

DESIMOSEGUNDA.- Indemnización por economato.

En el caso de continuar vigente el Convenio el día 1 de enero de 1.984, se incrementará el importe de la indemnización por economato, regulada en el artículo 117, en la cantidad de 600 pesetas por titular, manteniéndose la cantidad correspondiente a cada beneficiario.

DECIMOTERCERA.- Comisión para el estudio de las condiciones de trabajo en Camiones Cisternas.

- 1.- Inmediatamente de la firma del Convenio se constituirá y comenzará sus tareas una Comisión mixta, que tendrá la misión de estudiar la mejor aplicación del régimen especial de trabajo de los Conductores de Camiones Cisternas, a fin de lograr suprimir, o reducir al máximo la realización de horas extraordinarias y horas plus, sin perjuicio de la eficiencia de esta actividad.
- 2.- La Comisión partirá del contenido del Anexo nº 6 del presente Convenio, estudiando las peculiaridades de las distintas Bases de Camiones Cisternas, y elaborará y acordará las oportunas propuestas, disponiendo, a tal efecto, de una reserva de hasta 6,8 millones mensuales para retribuir las primas de producción, cuyo establecimiento estime procedente.
- 3.- Las propuestas citadas en el párrafo anterior se cursarán a la Comisión Paritaria, la cual aprobará los acuerdos que considere pertinentes, los cuales tendrán valor de Convenio Colectivo, incorporándose al texto del mismo y sustituyendo, en su caso, al Anexo nº 6.
- 4.- En tanto no se produzcan los acuerdos aludidos, continuará la aplicación del texto del Anexo nº 6 en el Convenio Colectivo vigente en 1.982.

DECIMOCUARTA.- Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio se constituirá y funcionará una comisión técnica que tendrá por objeto estudiar y, en su caso, formular propuestas relativas a los siguientes aspectos:

- Estructura y funciones del Comité Superior de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Criterios para la creación de nuevos Comités locales de Seguridad.
- Designación y cometido de Vigilantes de Seguridad, donde no exista Comité local.
- Estudio de los deberes y facultades de los órganos colectivos de Seguridad e Higiene y miembros de los mismos.
- Estudios de los instrumentos de seguimiento individualizado de la salud.

Asimismo podrá estudiar la oportunidad de creación de la especialidad de seguridad dentro de las categorías de Técnico Auxiliar y Oficial Profesional.

Esta comisión técnica tendrá composición paritaria, designando la Dirección de Personal cuatro miembros, uno de los cuales ejercerá funciones de Presidente, y otros cuatro miembros el Comité Nacional de Empresa, uno de los cuales actuará como Secretario.

Al término de sus estudios y trabajos, esta comisión técnica remitirá las conclusiones o propuestas a la Comisión Paritaria del Convenio, procediendo seguidamente a su disolución.

DECIMOQUINTA.- Vigilantes Jurados y Vigilantes Jurados Suplentes.

- 1.- Quienes, estando actualmente en las categorías de Vigilante Jurado Vigilante Jurado suplente, no obtengan el nombramiento oficial, previsto en la O.M. de 14 de febrero de 1.981, serán reconversiones en Porteros o Ayudantes Manipuladores; igualmente podrán ser reconversiones en Oficiales Manipuladores a Profesionales siempre que, previamente, existan vacantes en estas categorías y superen las oportunas pruebas de aptitud.

2.- Hasta tanto se dé total cumplimiento a lo dispuesto por el R.D. 829/1.978, de 10 de marzo, y la O.M. de 14 de febrero de 1.981, los trabajadores que, al amparo de la normativa anterior alcanzaron y aún ostentan la categoría de Vigilante Jurado suplente, cuando realicen las funciones específicas de vigilancia, se dedicarán exclusivamente, a las mismas. Cuando no realicen dichas misiones, llevarán a cabo las correspondientes al Ayudante Manipulador y de Otros Oficios.

DECIMOSEXTA.- Prácticas de tiro de los Vigilantes Jurados de Seguridad.
Los Vigilantes Jurados de Seguridad percibirán la cantidad alzada de 1.000 pesetas integras por persona y día de prácticas de tiro, en concepto de compensación única y total por los gastos que origine la realización obligatoria de los citados ejercicios.

DISPOSICIÓN FINAL

GARANTIAS RELATIVAS A LOS DERECHOS LABORALES Y DE EMPLEO

K. En caso de disolución, fusión, absorción o transformación de la Compañía, ésta se compromete a realizar los conciertos, pactos o convenios que sean posibles y precisos para que, al personal de su plantilla, le sean mantenidas las condiciones laborales y económicas que viniese disfrutando, así como a propiciar la participación de los Representantes de los trabajadores, con el fin de dar efectividad a los pactos y garantías indicados.

II. A. En los casos de sucesión en la Empresa, centro de trabajo o de unidad productiva autónoma de la misma a los que se refiere el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, CAMPSA se compromete a realizar los pactos necesarios con la Empresa adquirente, para que al personal afectado les sean mantenidas las condiciones laborales y económicas que viniese disfrutando, procurándose alcanzar además eventuales acuerdos de la Empresa subrogada con el Montepío para mantener la situación que tuviése el mutualista en dicha Entidad de Previsión Social, salvo que se sustituya por otra similar en otra Entidad de igual o semejante naturaleza o se verifique un pacto de índole compensatoria.

B. Igualmente se concede al personal que resulte afectado por la subrogación empresarial mencionada, un derecho de retorno a la Compañía, siempre que en la empresa adquirente hubiera problemas ocupacionales o expedientes de regulación de empleo, ejeritables con arreglo a los siguientes requisitos:

a) Que se ejerza durante el plazo de los dos años subsiguientes al lapso de tres años contado desde el momento en que se produzca la correspondiente subrogación;

b) Que, a juicio de la Compañía, exista la necesidad de cubrir un determinado puesto de trabajo que se encuentre vacante o, en todo caso, el 10 por 100 como máximo de las vacantes producidas por decrecimiento vegetativo o creación de nuevos empleos en el año anterior.

c) Que la plaza vacante sea de igual o similar categoría y especialidad del peticionario.

Las solicitudes de retorno que reúnan los requisitos anteriores, se antepondrán a los ingresos por admisión regulados en el artículo 19 y se atenderán por el orden cronológico de la petición.

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

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

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

ANEXO N° 1

TABLA DE SALARIOS BASE Y COMPLEMENTOS DE CONVENIO (Pesetas mensuales en jornada completa)

Categoría profesional	Salario Base	Complemento Convenio
Personal Técnico		
Titulado Superior de Primera	126.625	14.004
Técnico Superior de Primera	126.625	14.004
Titulado Superior de Segunda	109.534	12.999
Técnico Superior de Segunda	109.534	12.999
Titulado Superior de Tercera	94.453	12.289
Técnico Superior de Tercera	94.453	12.289
Titulado Medio de Primera	82.989	11.333
Técnico Medio de Primera	82.989	11.333
Titulado Medio de Segunda	77.199	11.000
Técnico Medio de Segunda	77.199	11.000
Titulado Medio de Tercera	70.039	10.656
Técnico Medio de Tercera	70.039	10.656
Técnico Delineante de Primera	61.872	10.007
Técnico Delineante de Segunda	60.623	9.977
Técnico Auxiliar de Primera	61.703	9.713
Técnico Auxiliar de Segunda	58.864	9.540
Técnico Auxiliar de Tercera	58.422	9.480
Técnico Misiones Especiales	58.010	9.719

Personal Administrativo

Administrativo de Primera	71.000	10.659
Administrativo de Segunda	62.889	10.160
Administrativo de Tercera	60.822	10.063
Auxiliar Administrativo de Primera	58.060	9.890
Auxiliar Administrativo de Segunda	53.189	10.172
Auxiliar Administrativo de Tercera	51.245	10.322
Subalterno Administrativo Ordenanza	47.264	9.962

Personal Obrero

Oficial Instrumentista	58.422	9.480
Oficial Abastecedor de Aeronaves	53.013	9.344
Oficial Profesional	52.012	9.434
Oficial Manipulador	52.012	9.434
Vigilante Jurado	47.236	9.579
Portero	47.236	9.579
Expededor	46.381	9.568
Ayudante Manipulador y de OO.oo.	45.963	9.743
Aprendiz	24.750	4.370
Limiadadora (de 3 horas)	19.559	4.114

ANEXO N° 2

ORDENACION FUNCIONAL Y PERSONAL PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD

En la organización de CAMPSA, quedan configurados los Puestos de Mando y Especial Responsabilidad que se definen y asignados los Niveles que, a tenor del artículo 96, se indican, según sigue :

Jefaturas de Departamento. (Nivel I)

Son los puestos de mayor jerarquía y responsabilidad funcional dentro de cada uno de los Departamentos en que, por razones de división del trabajo, se 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 y especial responsabilidad y operativas situadas por razones de organización bajo la dependencia del puesto que aquí se describe,

Jefaturas de Servicio. (Nivel II)

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

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

Jefaturas de Sección. (Nivel IV)

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

Inspectores. (Nivel IV)

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

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

Instructores. (Nivel IV)

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

Jefaturas de Garaje. (Nivel X)

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

Conserje. (Nivel XI)

Es el puesto 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 de la vigilancia, orden y limpieza de las instalaciones.

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

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

B) De Unidades Administrativas. (Nivel VII)

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

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

Son aquellos puestos que, dependiendo jerárquicamente de las Jefaturas de Zona tienen como cometido dirigir la actividad relacionada con

la venta de productos, análisis de mercado, asistencia técnica a clientes, etc., así como la de gestionar la explotación de la red de ventas administrada directamente, en el ámbito de la Zona.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Son aquellos puestos jerárquica y funcionalmente dependientes de las Jefaturas de Factorías o de Zona, en su caso, que tienen como cometido dirigir cuantas funciones sean precisas en orden al mejor estado de conservación de la instalación, de los medios mecánicos y (o) de aquellas instalaciones (Subsidiarias, Aeropuertos, EE/S. y AA/S.) relacionadas con la misma.

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

Igualmente puede existir este puesto en la organización de las instalaciones portuarias, aeroportuarias y de oleoductos y Subsidiarias.

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

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

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

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

Son aquellos puestos, jerárquica y funcionalmente dependientes de las Jefaturas de Factorías, Instalaciones portuarias o de Zona, en su caso, que tienen como cometido controlar la calidad y cantidad de los diferentes productos entregados por las refinorías a CAMPESA y dirigir el funcionamiento de los correspondientes laboratorios.

E) De Bases de Camiones Cisterna. (Niveles V o VI, según proceda)

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

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

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

G) De Oleoducto. (Nivel IV)

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

H) De Dispatching de Oleoducto. (Nivel V)

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

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

I) De Mantenimiento de Oleoducto. (Nivel V)

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

J) De Instalación de Oleoductos. (Nivel VI)

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

K) De Abastecimiento de Aeropuertos. (Nivel VI, VII o X, según proceda)

Son aquellos puestos incluidos en la organización de los servicios de CÁMPASA en los aeropuertos que, con responsabilidad y mando, dirigen todo lo relacionado con las operaciones que se originan desde la previsión del abastecimiento y recepción de los productos, hasta la puesta a bordo de los mismos en las aeronaves. Asimismo, les corresponde la supervisión de entrega de productos y la realización de controles, registro y documentación inherente al servicio.

Encargado General. (Nivel VIII)

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

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

Capataz. (Niveles X u XI, según proceda)

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

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

Encargado de Estación de Servicio. (Nivel XI)

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

ANEXO N° 3

ORDENACION FUNCIONAL Y PERSONAL

DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

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

Titulado Superior

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

Técnico Superior

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

Titulado Medio

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

Técnico Medio

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

Técnico Delineante

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

Técnico Auxiliar

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

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

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

Técnico de Misiones Especiales

Corresponde esta categoría a quienes, sin precisar de título o diploma profesional, velan por la protección y seguridad de las instalaciones y bienes, desarrollan la actividad conducente a impedir la comisión del contrabando de los productos monopolizados, colaborando con los servicios organizados por el Estado a este fin; normalizan la actuación de los Vigilantes Jurados, coordinando la protección de las instalaciones en contacto con las distintas autoridades.

Administrativo

Corresponde esta categoría a quienes realizan tareas de índole administrativa y contable en cualquiera de las dependencias y centros de trabajo de la Compañía, pudiendo utilizar medios electrónicos de entrada y salida de datos.

Igualmente, quienes se integren en esta categoría procedentes de la anterior de Operadores, o lo hagan en lo sucesivo con los necesarios conocimientos sobre el funcionamiento de máquinas y equipos electrónicos, podrán desempeñar tareas consistentes en dirigir y supervisar el funcionamiento de ordenadores, equipos o grupos de máquinas de procesamiento de datos.

Auxiliar Administrativo

Corresponde esta categoría a quienes realizan trabajos de taquigrafía, mecanografía, archivo, preparación y envío de correspondencia, manejo de máquinas perforadoras o similares y, en general, todas las labores auxiliares y complementarias de índole administrativa y contable. Igualmente, podrán realizar tareas propias de la atención de Centrales telefónicas o de Teletipos.

Ordenanza

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

Oficial Instrumentista

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

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

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

Oficial Abastecedor de Aeronaves

Corresponde esta categoría a quienes, poseyendo los necesarios conocimientos y cualificación, y pudiendo ejercer mando sobre un grupo de trabajadores, normalmente no superior a diez, estando en posesión del permiso de conducir en su clase máxima, realizan personalmente, tanto en la instalación como en la pista todas las operaciones y actividades inherentes al servicio de aviación desde la recepción de productos y mercancías hasta la puesta a bordo (o extracción) de los mismos, en la aeronave; así como todas las intermedias, tales como recepción y descarga de producto, manipulación, carga de unidades repostadoras, mantenimiento y reparación de las instalaciones y equipos, conducción, cumplimentación de comprobantes y albaranes de entrega y recepción, puesta a bordo del producto en el avión (incluso manipulación de mangueras y conexión de acoplamientos), cobro de ventas realizadas, entendimiento con clientes y controles, revisión y comprobación de documentación, ensayos, medidas y registros regulados en los Manuales y normativa del servicio de Aviación.

Las funciones anteriores descriptas deberán ser realizadas individualmente, siempre que se posea el equipo adecuado, en el caso de repostamiento a aeronaves tipos DC-8, BAC 1-11, BOEING 727, 737 y similares. En aeronaves más complejas formarán equipo con personal de igual, inferior o superior categoría.

Oficial Profesional

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

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

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

Oficial Manipulador

Corresponde esta categoría a quienes, pudiendo ejercer mando sobre otros trabajadores, en número no superior a diez y normalmente de inferior categoría, si así lo requiriése la índole de la función que se les encomienda, poseen los conocimientos suficientes para desarrollar la totalidad de los cometidos propios de la manipulación de productos, así como las tareas conexas de facturación, control o registro y, en general, las propias de una o varias de las actividades o servicios en que puedan dividirse los cometidos, tales como: la propia manipulación, funcionamiento de bombas, cuadros de control, almacenes, manejo de teletipos,

nos, manejo de elementos móviles dentro de las dependencias, toma de muestras, y cualquier otra actividad similar para el debido funcionamiento y conservación de las instalaciones, tanto si se realicen en las propias dependencias o fuera de ellas.

Vigilante Jurado de Seguridad

Corresponde esta categoría aquienes tienen encomendados los trabajos definidos en el Real Decreto núm. 629/1978, de 10 de marzo, y D.M. de 12.II.81, o normas que lo sustituyan.

Portero

Corresponde esta categoría a quienes tienen por misión los servicios de control y registro de entrada y salida de personal y de mercancías.

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

Expededor

Corresponde esta categoría a quienes están destinados en estaciones de servicio o aparatos surtidores, realizando cuantos trabajos sean necesarios para la atención de los clientes y efectuando el cobro del importe de las ventas.

Ayudante Manipulador y de Otros Oficios

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

Maniobras de vagones-cisternas y operaciones de llenado y vaciado de los mismos, así como de camiones-cisternas y unidades repostadoras; operaciones manuales de tránsito o suministro; 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 de seguridad para manipulación de los productos; montaje y desmontaje de mangüeras en la descarga de buques tanques y suministros; trabajos propios de conservación de las instalaciones que no exijan conocimientos especiales, tales como barrido, limpieza general, blanqueo, pintura, encendido, atención y limpieza de calefacciones de oficinas y viviendas; trabajos complementarios de las operaciones de montajes y reparación.

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

ANEXO N° 4

PROCEDIMIENTO PARA LA COBERTURA DE PLAZAS

Cuando la Compañía considere necesario cubrir plazas correspondientes a determinado puesto de trabajo, bien sea por haberse producido vacante en los ya existentes, bien obedezca a una necesidad de nueva creación, y no sea posible efectuarlo mediante las previsiones establecidas en el artículo 36 del presente Convenio, se seguirá el procedimiento que se describe a continuación:

1 - Determinación del puesto de trabajo.

- 1.1. La Dirección fijará las características del puesto de trabajo que precise ser dotado, definiendo su perfil y los requisitos personales de carácter funcional acordes con dicho puesto, así como, en su caso, el número de plazas a cubrir.
- 1.2. Una vez comprobado que no existe posibilidad de satisfacer las necesidades del puesto de trabajo en cuestión a través de las normas estipuladas en el artículo 36, epígrafe A, o epígrafe d, apartados a) y b), la Dirección, fundada en razones objetivas, decidirá si la plaza o plazas del puesto en cuestión ha de ser cu-

bierta mediante selección entre quienes ya ostentan categoría con cualificación suficiente para su desempeño, promoción de personal encuadrado en inferior categoría o admisión de nuevo personal.

2 - Tribunal calificador.

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

3 - Bases de la convocatoria.

- 3.1. Constituido el Tribunal con la composición descrita, la Dirección le comunicará las características de que trata el punto 1.1.
- 3.2. El Tribunal procederá a continuación a elaborar las bases de la correspondiente convocatoria, con riguroso respeto de las características establecidas por la Dirección.
- 3.3. El Tribunal dará traslado de las bases que haya elaborado a la Dirección de Personal, a los fines de revisión, aprobación, en su caso, y publicación.
- 3.4. Las bases de cada convocatoria expresarán su objeto, características del puesto de trabajo, número y ubicación de las plazas a cubrir, condiciones, títulos, diplomas, méritos u otros requisitos que, en cada caso, sean precisos para acreditar la capacidad profesional de los aspirantes, y sistema selectivo —que en los casos de selección o promoción estará siempre vinculado a la formación regulada en el Capítulo Quinto, mediante cursillos o ejercicios— de preparación y sin perjuicio de la posible exigencia de una prueba selectiva, así como plazo de presentación de solicitudes y fecha previsible de realización de pruebas.
- 3.5. El Tribunal establecerá el contenido de las pruebas o ejercicios que, en cada caso, hayan de realizar los aspirantes, temario que, a tal efecto, será exigido y baremos de calificación, dándolos a conocer en las bases de la convocatoria.
- 3.6. Tras la celebración y calificación de las pruebas o ejercicios, el Tribunal propondrá a la Dirección de Personal el candidato o candidatos que estime idóneos, a fin de que ésta pueda adoptar las pertinentes decisiones.

ANEXO N° 5

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO EN INSTALACIONES AEROPORTUARIAS.

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

- 1.- La duración diaria de la jornada ordinaria de trabajo podrá ser la misma legalmente aplicable a cada actividad.
- 2.- En las temporadas de alta actividad se podrán establecer, por decisión de la Empresa, cómputos bisemanales de 12 días de trabajo en aquellos aeropuertos en los cuales, en base a los datos de explotación del año anterior, se desprenda que durante dos o más meses la carga mensual de trabajo excede en un 30% el valor medio mensual del ejercicio. A tal efecto, se podrá descansar, al menos, un domingo de cada seis en los aeropuertos cuya carga de trabajo en domingo alcance un porcentaje superior al 40% sobre la media de los 5 días siguientes en el mes de mayor trabajo del año anterior, y un domingo de cada cuatro en el resto.

A estos efectos, como norma general, se entenderá por temporada alta la comprendida entre el 1 de Abril y el 31 de Octubre, pero esta duración podrá ser reducida, previo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, en aquellos Aeropuertos en que las necesidades del servicio lo permitan. Los días de descanso trabajados durante esta temporada alta se disfrutarán uniformemente a lo largo del periodo de baja actividad, sin que puedan acumularse en un número superior a siete.

3.- Siempre que en la misma semana tengan lugar dos o más días festivos, incluidos domingos, la libranza correspondiente al festivo no dominical podrá concederse dentro de las cuatro semanas siguientes a quella o, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado, acumularse para otra época posterior.

4.- La Compañía publicará cuadrantes mensuales de turnos y descansos de acuerdo con las necesidades del servicio y con una antelación mínima de quince días. No obstante, si las necesidades del servicio lo permiten, esta periodicidad podrá ser ampliada previo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores. De no alcanzarse tal acuerdo se estará a lo anteriormente dispuesto.

La asignación de días de descanso y dotación de cada uno de los turnos legalmente establecidos, se fijará de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiéndose implantar turnos desplazados así como turnos con la duración máxima legal si fuera preciso. La dotación de los turnos desplazados no excederá del 10% de la plantilla de cada categoría respondiendo por exceso los medios enteros, salvo cuando dicha plantilla sea inferior a 10 personas, en cuyo caso siempre serán dotados con 1 persona.

5.- Dada la continua evolución de la actividad en que se desenvuelve el personal de Aeropuertos y la cualificación al mismo requerida, éste vendrá obligado a seguir las acciones formativas establecidas por la Compañía, en orden a su mayor capacitación.

6.- El presente acuerdo, será de aplicación a todos los Aeropuertos y afectará tanto a las distintas Jefaturas como al personal de las categorías de Técnico Auxiliar, Oficial Abastecedor de Aeronaves y Oficial Profesional Mecánico, Electricista e Instrumentista, siempre y cuando dicho personal quede efectivamente adscrito a estas condiciones especiales de trabajo. La Empresa decidirá libremente, en función de las características del servicio en cada aeropuerto, la conveniencia de aplicar parcial o totalmente estas condiciones especiales de trabajo a los integrantes de las distintas categorías.

7.- Los trabajadores que a partir de la publicación del Convenio queden adscritos de forma efectiva a estas condiciones especiales de trabajo percibirán como complemento de puesto de trabajo, en concepto de plus de disponibilidad la cantidad íntegra de 10.000 pesetas mensuales, devengables por día durante las doce mensualidades del año; teniendo la consideración de devengables los días efectivamente trabajados, los correspondientes a descanso reglamentario y los computados como vacaciones. Este complemento, igual para todas las categorías, dejará de percibirse cuando el trabajador cese en su adscripción al régimen especial regulado en el presente Anexo o cuando, por cualquier otra circunstancia, no se preste efectivamente el trabajo.

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

ANEXO N° 6

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO DE LOS CONDUCTORES DE VEHÍCULOS CISTERNA

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

I. COMPUTO DE JORNADA

1.- La jornada diaria de cada conductor se fijará semanalmente de tal forma que el número total de horas ordinarias trabajadas cada tres semanas consecutivas no exceda de 120. La jornada diaria no podrá exceder de 12 horas o la máxima que, en cada momento, marque la legislación laboral específica aplicable a esta actividad, ni ser inferior a 6, y se mantendrá invariable durante toda la semana. El número de jornadas a la semana no será superior a cinco.

2.- En una misma fase se podrán establecer diferentes horas de comienzo de la jornada cualquiera que sea la duración de la misma, a fin de evitar acumulaciones de vehículos en una misma fase del transporte.

Este escalonamiento será en horas crecientes sobre el horario principal de referencia.

II. REGIMEN DE INCENTIVOS DE PRODUCCIÓN Y MÓDULOS PARA SU CALCULO

Se establecerán incentivos de producción que se regularán del siguiente modo :

a) Las cuantías del incentivo o primas de producción y los módulos para su cálculo serán aprobados por acuerdo de la Comisión Paritaria, previo asesoramiento de los Comités de Empresa correspondientes y los Servicios Técnicos de la Compañía.

b) La percepción de primas de producción estará condicionada a :

- La realización de los servicios de transportes en las condiciones estipuladas.

- No rebasar de quince el número mensual de horas extraordinarias efectuadas por cada conductor.

- El cumplimiento riguroso del cuadro horario legalmente establecido y cuadros de servicios fijados por la Compañía, acomodando la jornada oficial a la realmente efectuada, por lo que la percepción del incentivo resulta incompatible con la de horas plus.

III. REGIMEN DE DIETAS REDUCIDAS Y DESCANSOS POR COMIDA Y CENA

1.- El conductor que comience su jornada de trabajo antes de las 12 horas y la termine después de las 15,30 horas, tendrá derecho a un descanso para el almuerzo entre las 12 y las 15,30 horas.

2.- Cuando la jornada de trabajo comience antes de las 20 horas y termine después de las 23,30 horas, el conductor tendrá derecho a un descanso para la cena entre las 20 y las 23,30 horas.

3.- El descanso únicamente se efectuará en ruta cuando no sea previsible llegar antes de las 15,30 (o de las 23,30 horas en su caso) a su punto de destino (Instalación de CAMPSA o cliente) y dará lugar a la percepción de la dieta reducida.

Este descanso, no será superior a una hora y tendrá siempre la consideración de interrupción de jornada excepto que por el tipo de cargamento transportado (más de 10.000 kgs. de alguno de los productos del apartado 1º de la clase 3 del Reglamento T.P.C.) y por la zona de aparcamiento (en ruta y sin vigilancia) el conductor venga obligado a desarrollar la función de vigilancia prevista en el Reglamento T.P.C.

IV. GARANTIA DE EMPLEO EN CASO DE PERDIDA TEMPORAL O DEFINITIVA DE LA AUTORIZACION ESPECIAL PARA CONDUCIR VEHICULOS CON MERCANCIAS PELIGROSAS O RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

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

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

1.2. Si es por más de un año.- Durante el tiempo que dure la retirada del carnet de conducir, y si la Compañía no le necesita para otra ocupación, suspensión de empleo y sueldo. Al recuperar el

carné de conducir y hasta que recupera la autorización especial para vehículos con mercancías peligrosas, ocuparía plaza de oficial en el Área que la Empresa lo considere necesario, en una dependencia dentro de la Zona en que se encuentre su anterior destino que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio.

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

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

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

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

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

ANEXO N° 7

CONDICIONES LABORALES ESPECÍFICAS DE LOS EXPENDEDORES

Primero.— Solape de turnos en Estaciones de Servicio.— 1º. Se considera que el solape de turnos existe cuando el turno saliente y entrante coinciden durante algún tiempo debido a la necesidad de leer contadores, recomptar existencias de laterío, contar y entregar recaudación, etc., realizando todo ello simultáneamente y sin perjuicio de la atención a los clientes que aguardan ante los surtidores para repostar sus vehículos.

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

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

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

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

I — Traslado voluntario del trabajador a Dependencias donde exista vacante, con la preferencia otorgada a los trasladados pactados en el artículo 54, y con renuncia expresa a la categoría de Expendedor para integrarse en la categoría de Ayudante Manipulador a todos los efectos.

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

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

2º) Cambio de destino a otra Estación de Servicio ubicada en localidad distinta situada a menos de 25 kms. de la localidad donde reside el expendedor, con ocasión de vacante.

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

4º) Cambio de destino a centro de trabajo sito en localidad distante menos de 25 kms., de la localidad en que reside el trabajador, donde realizará las funciones de Ayudante Manipulador, conservando la remuneración de Expendedor mientras no se le ofrezca plaza de esta última categoría, conforme a los puntos 1º y 2º de este artículo. La no aceptación de este ofrecimiento constituirá renuncia expresa de la categoría de Expendedor e integración en la de Ayudante Manipulador a todos los efectos.

5º) Traslado a otra Estación de Servicio ubicada en localidad distinta situada a más de 25 kms. de la localidad donde reside el Expendedor, con ocasión de vacante.

6º) Traslado a centro de trabajo sito en localidad distante más de 25 kms. de la localidad en que reside el trabajador donde realizará las funciones de Ayudante Manipulador, conservando la remuneración de Expendedor.

El orden personal se establecerá:

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

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

Tercero.— Traslado voluntario de Expendedores.— Los Expendedores podrán ocupar vacantes de Ayudante Manipulador en localidades distintas de la de residencia previa petición de traslado voluntario y renuncia expresa de la anterior categoría de Expendedor, que surtirá efectos simultáneamente, debiendo entrar en ello, en su caso, en el turno de traslado correspondiente, a tenor del artículo 56 del Convenio.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

21185

RESOLUCIÓN de 14 de junio de 1983, de la Dirección General de Minas, por la que se publica la inscripción de propuesta de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de yacimientos de recursos minerales de cobre, plomo, cinc, plata, oro, níquel, cromo y fluor, en un área denominada «Los Blazquez», comprendida en las provincias de Córdoba y Badajoz.

En aplicación de lo dispuesto por el artículo 9.º 1, de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, se hace público que se ha practicado el día 9 de junio de 1983, la inscripción número 166 en el Libro-Registro de la Dirección General de Minas, correspondiente a la petición presentada por el Instituto Geológico y Minero de España, sobre propuesta para la declaración de zona de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de recursos minerales de cobre, plomo, cinc, plata, oro, níquel, cromo y fluor, en el área denominada «Los Blazquez», comprendida en las provincias de Córdoba y Badajoz y, cuyo perímetro definido por coordenadas geográficas se designa a continuación:

Se toma como punto de partida el de intersección del meridiano 5º 36' 00" Oeste con el paralelo 38º 29' 00" Norte, que corresponde al vértice 1.

Área formada por arcos de meridiano, referidos al de Greenwich y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexagesimales: