

11508 RESOLUCION de 23 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleo, Sociedad Anónima» (CAMPESA), para el personal de tierra.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleo, Sociedad Anónima» (CAMPESA), para el personal de tierra, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 1 de abril de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los miembros del Comité Nacional-Personal de tierra, con fecha 23 de marzo de 1985, 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 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 23 de abril de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CAMPESA, CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE TIERRA (AÑO 1985)

TÍTULO PRELIMINAR

CONDICIONES PRELIMINARES Y GENERALES

CAPÍTULO PRIMERO

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. OBJETO.

El presente Convenio Colectivo, que afecta al Personal de Tierra de la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleo, S.A. (CAMPESA), regula las relaciones laborales entre esta Compañía y el aludido Personal de Tierra.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO 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.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL.

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

- 1ª - 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 considerará 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.
- 2ª - Quienes, en casos especiales, por encargo de la Compañía y con carácter transitorio, atiendan necesidades específicas de índole técnica.
- 3ª - El personal de Mar o de Tierra acogido al Convenio Colectivo de Flota de CAMPESA.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1985, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipula una vigencia específica, extendiéndose la vigencia del Convenio Colectivo hasta el día 31 de diciembre del mismo año.

ARTÍCULO 5. FORMA, CONDICIONES Y PLAZO DE PREAVISO DE LA DENUNCIA DEL PRESENTE CONVENIO.

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el período de vigencia indicado en el artículo 4, si no mediare denuncia expresa de una u otra Parte, que deberá 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.

CAPÍTULO SEGUNDO

CONDICIONES GENERALES DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 6. EXCLUSIÓN 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 pudiere promulgarse un Convenio Colectivo marco que afectara a todas las Empresas del sector.

ARTÍCULO 7. 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 analizados 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, superaran los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

ARTÍCULO 8. GARANTÍA PERSONAL.

En el caso de que algún trabajador, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, resultaran de importe superior a las que le correspondieran por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, las condiciones económicas más favorables que viniese disfrutando. Las cantidades percibidas como garantía personal compensarán y absorberán, hasta donde proceda, a las futuras mejoras económicas de cualquier origen.

ARTÍCULO 9. CONTRAPRESTACIÓN.

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

TÍTULO PRIMERO

ORDENACIÓN LABORAL

CAPÍTULO PRIMERO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 10. 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 rectorales de la propia Compañía.

La estructura interna por Dependencias o Servicios o su modificación sera 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. Se dejarán de cumplirse las normas, órdenes o 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 los diferentes órganos de la Empresa.

CAPITULO SEGUNDO

ORDENACION FUNCIONAL Y PERSONAL

ARTICULO 11. ORDENACION FUNCIONAL.

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

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

Primero.- Puestos de mando y especial responsabilidad.

Son aquellos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza de la Compañía para con las personas que los desempeñen, el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actividad de otros puestos de trabajo y la actuación de sus titulares, debiendo 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 10.

Segundo.- Puestos de actividad normal.

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

ARTICULO 12. INDEPENDENCIA DE ORDENACIONES.

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

ARTICULO 13. PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

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

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

- I.- El nombramiento y cese de las personas que ocupen puestos de mando y especial responsabilidad será facultad discrecional de la Dirección.
- II.- El complemento por desempeño de puesto de mando y especial responsabilidad no tendrá carácter consolidable, dejando de percibirse cuando el interesado cese, por cualquier causa, en el desempeño del mismo.
- III.- Durante el tiempo en que se ejerza el puesto de mando y especial responsabilidad, se mantendrá la totalidad de los derechos profesio-

nales y laborales propios de la categoría profesional del interesado.

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

ARTICULO 15. PUESTOS DE ACTIVIDAD NORMAL.

En cuanto a los puestos de actividad normal, será facultad privativa de la Dirección de la Compañía el determinar los que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad organizativa y el designar a quienes deban 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 16. 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 1ª
- Titulado Superior de 2ª
- Titulado Superior de 3ª

Subgrupo Segundo.- Técnicos Superiores.

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

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

Subgrupo Tercero.- Titulados Medios.

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

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

Subgrupo Cuarto.- Técnicos Medios.

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

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

Subgrupo Quinto.- Técnicos Delineantes.

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

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

Subgrupo Sexto.- Técnicos Auxiliares.

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

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

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

Subgrupo Segundo.- Auxiliares Administrativos.

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

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

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 cinco categorías independientes, con un solo grado para cada una, denominadas:

- Oficial Instrumentista
- Oficial Abastecedor de Aeronaves
- Oficial de Mantenimiento de AA/SS y EE/SS
- 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-Vendedor

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

Ayudante Manipulador y de otras oficios

Las definiciones correspondientes a tales categorías son las recogidas en el Anexo núm. 4 del presente Convenio.

ARTICULO 17. EFECTOS Y LIMITES DEL ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL.

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

Por el contrario, no otorgará derecho a ocupar puestos de banda 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 III del presente Título.

ARTICULO 18. 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, con 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 19. ESCALAFÓN.

La Compañía publicará y distribuirá anualmente un único escalafón, en el que quedará relacionado todo su personal de plantilla por orden de rigurosidad 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 o 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 TERCERO**INGRESO, PROMOCION Y ASCENSO****ARTICULO 20. 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:

- 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 correspondan, 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 conveniente por la Compañía, la posesión de los títulos, diplomas académicos o acreditados oportunos.

En el caso de personas del subgrupo segundo del grupo II, que hayan dependido directamente de aquellas a quienes se refiere el número primero del artículo tercero, su admisión en la Compañía se podrá llevar a cabo fuera de los cauces anteriormente expuestos, previa la superación del período 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 período de prueba, al personal altamente cualificado que precise, siempre que fehacientemente se haya comprobado que no exista persona de esas características en la Empresa, debiendo informar de su decisión y activos 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 citado personal de plantilla en la Compañía.

Las personas a que hace referencia el primer párrafo de este apartado, se incorporarán con el número baja al Escalafón de la Compañía en el grado y categoría que le corresponde 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 deter-

minado 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 sus centros de trabajo y a través de los medios que considere precisos, el concurso-oposición o pruebas de aptitud que hayan de celebrarse, observando para ello, las normas de procedimiento establecidas en el Anexo nº 5.

ARTICULO 21. PERIODO DE PRUEBA-

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

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

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

ARTICULO 22. EDADES MINIMAS DE ADMISION.

Las edades mínimas de admisión serán las siguientes:

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

ARTICULO 23. INCOMPATIBILIDADES.

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

ARTICULO 24. PROMOCION A TITULADOS SUPERIORES Y MEDIOS.

El personal de plantilla de la Compañía que esté en posesión de título académico superior o de grado medio y esté encuadrado en categoría profesional inferior a la titulación de la que 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 25. PROMOCION A TECNICOS SUPERIORES.

La totalidad de las plazas de este subgrupo será cubierto por el personal de la Compañía, mediante la promoción de quienes ostenten las categorías de Titulados Medios, Técnicos Medios, Técnicos Delineantes 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 presupuestales explaya la admisión de un número de personas que sobrepase el referido 15 por 100 de las vacantes, quienes excedan de tal tope máximo quedarán encuadrados en el subgrupo con número bis.

ARTICULO 26. PROMOCION A TECNICOS MEDIOS.

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

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

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

ARTICULO 27. PROMOCION A TECNICOS DELINEANTES.

El 15 por 100 de las plazas del subgrupo de Técnicos Delineantes 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 Delineantes 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 Delineantes a que se refiere el párrafo precedente, cuya cuantía no podrá ser inferior a la que resulta de aplicar el mencionado porcentaje del 15 por 100 a la totalidad de las plazas del subgrupo.

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

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

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

ARTICULO 29. PROMOCION A ADMINISTRATIVOS.

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

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

ARTICULO 30. PROMOCION A AUXILIARES ADMINISTRATIVOS.

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

A tales efectos, de las vacantes que se produzcan en el grado de Auxiliares Administrativos de Tercera, podrá atribuirse hasta un porcentaje máximo del 40 por 100 para la promoción por este sistema, hasta que por este medio 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 13 por 100 a la totalidad de las plazas del subgrupo.

ARTICULO 31. PROMOCION A PERSONAL OBRERO.

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

- a) Las plazas de Oficiales Instrumentistas se cubrirán previa prueba de aptitud convocada al efecto, a la que podrán concurrir los trabajadores encuadrados en las demás categorías profesionales.
- b) Las plazas de Oficiales Abastecedores de Aeronaves se cubrirán, previa prueba de aptitud, entre el personal perteneciente a las categorías de Oficial Profesional, Oficial Manipulador, Vigilante Jurado de Seguridad, Portero, Expendedor-Vendedor y Ayudante Manipulador y de 00/00, así como el personal del subgrupo tercero del Grupo II.
- c) Las plazas de Oficiales de Mantenimiento de AA/SS y EE/SS, se cubrirán previa prueba de aptitud convocada al efecto, a la que podrán concurrir los trabajadores encuadrados en las categorías de Oficial Profesional, Oficial Manipulador, Vigilante Jurado de Seguridad, Portero, Expendedor-Vendedor y Ayudante Manipulador y de 00/00, así como el personal del subgrupo tercero del Grupo II.
- d) Las vacantes en las categorías de Oficiales Profesionales y Oficiales Manipuladores se cubrirán mediante prueba de aptitud, a la que podrán concurrir los Vigilantes Jurados de Seguridad, Porteros, Expendedores-Vendedores y Ayudantes Manipuladores y de 00/00, así como el personal del subgrupo tercero del Grupo II.
- e) Los Expendedores-Vendedores y Ayudantes Manipuladores y de 00/00, podrán pasar al subgrupo de Vigilantes Jurados de Seguridad y Porteros, previa la superación de la oportuna prueba de aptitud y cumplimiento de los requisitos marcados por la legislación vigente.
- f) Los Ayudantes Manipuladores y de 00/00 podrán pasar al subgrupo de Expendedor-Vendedor, previa superación de las oportunas pruebas de aptitud.

ARTICULO 32. PROCEDIMIENTO DE PROMOCION.

- 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 5.
- 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 33. ASCENSOS.

Los ascensos de uno a 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.

Las vacantes que correspondan al turno de antigüedad se cubrirán automáticamente en el momento de producirse.

El ascenso por libre designación o elección 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.

La cobertura de las vacantes correspondientes al turno de libre designación o elección se llevará a cabo, previa reserva de las pertinentes plazas, dentro del primer trimestre del año siguiente.

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 CUARTO

FORMACION

ARTICULO 34. 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.

El 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 3, 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 faculte para la realización de tareas docentes en el ámbito de la formación profesional.

CAPITULO QUINTO

TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 35. JORNADA DE TRABAJO.

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

ARTICULO 36. COMPUTO DE JORNADA. REGIMEN GENERAL.

- A.- El personal perteneciente a los Grupos I y II tendrá una jornada de 37 horas y 30 minutos de trabajo semanal, con horario continuado diario, equivalente a 8 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, y sin perjuicio de lo previsto en la Disposición Transitoria 12ª, 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 todo, la jornada anual 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.

es obligatorio, se acomodará la duración de los horarios, así como, en su caso, el sistema rotativo de los citados descansos semanales, obligatorios en los términos que procedan, para que el promedio de la jornada cada dos semanas, con uno o dos días de libranza en el mismo plazo, se ajuste a lo establecido en este artículo con la periodicidad mínima posible.

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

ARTICULO 37. COMPUTO DE JORNADA. REGIMENES ESPECIALES.

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

ARTICULO 38. JORNADA INCOMPLETA.

- I. El personal que preste sus servicios por horas, no realizando la jornada completa que corresponda a su categoría, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36, percibirá una retribución por salario base y complementos salariales de cualquier naturaleza, proporcional a la jornada que efectivamente realice.
 - II. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un inválido 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 solo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

ARTICULO 39. FIJACION DE HORARIOS.

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

ARTICULO 40. EXCEPCION DEL DESCANSO DOMINICAL.

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

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

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

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

ARTICULO 42. COMPUTO DE TIEMPO EN COMISION DE SERVICIO.

1. Cuando se produzcan desplazamientos para efectuar comisiones de servicio, según lo regulado en el art. 38 del presente Convenio, se considerará de forma distinta:

- a) El tiempo empleado en viajar de la población de residencia a la población de destino (o entre poblaciones de destino) y regreso.
- b) El tiempo que se permanezca en estas últimas poblaciones, para realizar las misiones o tareas ordenadas.

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

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

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

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

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

El tiempo empleado en el viaje realizado en las condiciones que quedan señaladas, tendrá siempre la consideración de "tiempo de viaje sin servicio", durante el que no se presta trabajo efectivo alguno aunque se halle a disposición de la Empresa. Consecuentemente, el citado tiempo invertido en desplazamiento entre poblaciones, no dará lugar a devengo de horas extraordinarias, en ningún caso, devengándose en su lugar, la compensación adicional que se consigna en el apartado b) del artículo 115 del presente Convenio, exclusivamente, al inicio y a la finalización de la comisión de servicio siempre que queden cumplidas las condiciones de permanencia o incorporación al puesto de trabajo en el lapso señalado.

La compensación adicional mencionada en el párrafo anterior sólo se dará abono en las comisiones de servicio que exijan desplazamientos superiores a 120 kilómetros, considerados ida y regreso. Quedan excluidos del devengo y percepción de la citada compensación adicional los trabajadores para los que la realización de comisiones de servicio sea parte integrante de su puesto de trabajo o empleo habitual.

así como quienes perciban compensación económica por jornada irregular.

Sin embargo, se considera tiempo de viaje con servicio al invertido en el desplazamiento, cuando éste se realice por trabajadores respecto de los que la función de conducción sea inherente a su puesto de trabajo, y utilicen para el desplazamiento vehículo de la Compañía.

ARTICULO 43. HORAS EXTRAORDINARIAS.

I - Será obligatoria para la Compañía y su personal la realización de horas extraordinarias, cuando se planteen situaciones que no admitan de más 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 entorpecimiento en el normal desarrollo de los servicios.

II - 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 circunstancias 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 señaladas 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 44. 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.

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.

c) 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.

d) 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.

e) Hasta diez días hábiles para concurrir 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.

f) 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 45. 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 al 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 atender 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 su vacaciones, de hasta seis días al año, en una o más veces. En todo caso, entre el disfrute de alguno de los seis días posibles de fraccionamiento y un período continuado de vacaciones, mediará, al menos, una semana.

CAPITULO SEXTO

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

ARTICULO 46. 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 oportuna deducción proporcional en las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, Cierre de Ejercicio, Participación en Beneficios y Vacaciones.

ARTICULO 47. 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 cese 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 prevenido en el penúltimo párrafo del presente artículo.

Las personas nombradas para ocupar algún cargo directivo que no pertenezcan a la plantilla y usaran 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 48. SERVICIO MILITAR.

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

ARTICULO 49. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

El personal ingresado en la Compañía con posterioridad al 1º de mayo de 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 prescriptivo reconocimiento médico y de conformidad con lo dispuesto en el artículo número 57.

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

ARTICULO 50. EXCEDENCIA FORZOSA.

El personal de la Compañía pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea designado para ocupar un cargo público que así lo exija, — así como cuando pase a prestar sus servicios en Empresa en la que participe CAMPSA o que se integre en el grupo de las dependientes del Instituto Nacional de Hidrocarburos y el Consejo de Administración de la Compañía acuerde expresamente la concesión de dicha excedencia forzosa.

A los designados para un puesto directivo en la Compañía, les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 47. Los excedentes forzosos al cesar en el desempeño del puesto causante de la excedencia, volverán a ocupar en el escalafón el lugar que pueda corresponderle como si hubieran 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 forzosos, aun cuando no existiera vacante, ajustándose a lo prevenido en el artículo 57.

ARTICULO 51. EXCEDENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO.

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

1.1. Quien se encuentre en esta situación podrá solicitar el reingreso, obteniendo la reincorporación inmediata en la misma localidad en que causó la excedencia, incluso si no existe vacante, si no ha transcurrido, en todo caso, más de un año contado desde la fecha del nacimiento del hijo si

se trata del padre o desde la conclusión del período de descanso previsto en el artículo 44, apartado 7) si se trata de la madre.

2. Si hubiese transcurrido el plazo mencionado en el epígrafe 1, la solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación de al menos un mes a la fecha de terminación de la excedencia, y si no existiera vacante en la localidad donde se causó la excedencia, el trabajador podrá optar entre continuar en situación de excedencia hasta que surja dicha vacante, o bien incorporarse en una de las de su misma categoría, en otra localidad.

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

CAPITULO SEPTIMO

MOVILIDAD GEOGRAFICA

Sección 1ª.- Movilidad geográfica permanente.

ARTICULO 52. TRASLADOS Y CAMBIOS DE DESTINO.

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

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

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

ARTICULO 53. MOVILIDAD A TRÁNSITO DEL TRABAJADOR.

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

A los efectos prevenidos en el artículo 57 se tendrán en cuenta las solicitudes de carácter preferente.

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

Las peticiones de traslado, que no podrán formularse hasta haber superado el período de prueba, se atenderán por riguroso orden de 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 los órdenes de preferencia establecidas por el artículo 57 del presente Convenio.

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

En cuanto a los trabajadores adscritos a instalaciones que vayan a ser cerradas, se entenderá que se ha formulado petición de traslado voluntario, regulado por los preceptos que figuran en los anteriores párrafos del presente apartado, cuando la misma se haya efectuado con una antelación de tres meses, al menos, a la notificación del cierre hecha por la Compañía al Comité Nacional de Empresa. Dentro del 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 vacan-

tes 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 sí sus destinos respectivos, si las necesidades del servicio lo permiten y no existan 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.

ARTÍCULO 34. MOVILIDAD A INICIATIVA DE LA COMPAÑÍA.

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

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

Independientemente de lo que al respecto determine el Reglamento aplicable y que, en caso de suponer mejores condiciones, las será de aplicación, la Compañía garantiza a los trasladados forzosos, dentro de los términos previstos en la Disposición Transitoria Octava, la percepción de 1.000.000 pesetas en concepto de indemnización y un préstamo de 2.200.000 pesetas, a un interés del 4 por 100 anual, amortizable en el plazo máximo de 20 años y, en todo caso, antes de la edad de jubilación obligatoria regulada en el art. 60, así como un aval bancario referido a un préstamo complementario de 2.000.000 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 formularla 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 forzosos y que no puedan continuar sus estudios en las localidades en que se establezca la nueva residencia familiar; la continuidad en el disfrute de esta ayuda se supedita a un aprovechamiento académico suficiente, debidamente justificado.

Los trabajadores que tengan más de 54 años no podrán ser trasladados con carácter forzoso, sin antes haberles 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 sea superior a 25 km. por entender que no implican cambio de residencia.

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

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

Cuando el nuevo centro de trabajo se ubique a distancia superior a 25

km. respecto al anterior, la Compañía otorga a cada trabajador afectado la opción de mantener o cambiar su residencia.

Si se opta por el cambio de residencia, las compensaciones a aplicar son las propias del traslado forzoso o pactado, reguladas en el presente artículo y el 95 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 al complemento de transporte en el mismo escalón o módulo de percepción en que se encontraba antes del expresado cambio de destino.

ARTÍCULO 35. 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 dependencias situadas 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 regulado en el artículo 34, para no al percibo de plus transitorio del 25 por 100 ni a las dietas que se previenen en dicho precepto, salvo que tenga cumplidos 45 años, en cuyo caso, de modo excepcional, podrá optar, alternativamente, por las percepciones señaladas en dicho lugar.

A los trabajadores afectados por los presentes traslados les será de aplicación el régimen de becas por estudios regulado en el artículo anterior.

ARTÍCULO 36. INFORMACIÓN EN SUPUESTO DE CIERRE DE DEPENDENCIAS.

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

2.- En el supuesto concreto de cierres de Centros, la Dirección de la Compañía informará, simultáneamente, 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 Organos serán oídos por la Compañía dentro del plazo de dos meses desde que se haya adoptado la decisión de cerrar el Centro.

ARTÍCULO 37. COBERTURA DE VACANTES.

1.- Cuando existieren varios aspirantes a cubrir una determinada vacante, la atribución de la misma se verificará conforme al orden de prelación siguiente, sin perjuicio de lo regulado en la Disposición Transitoria Décimoquinta:

A - PRECEDENTE:

a) Casos de traslados forzosos y derechos de opción contemplados en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, de reincorporación de excedentes forzosos aludidos en el artículo 50 y de excedentes por nacimiento de hijo aludidos en el artículo 51.II.1, y traslados pactados, todos los cuales ocuparán las dos primeras de cada tres vacantes, si hubiera en ese momento, sin perjuicio de que, aun no existiendo éstas, haya de darse efectividad a su traslado o reincorporación, que podrá llevarse a efecto 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 44, 3 y 5 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 51.II.2 del presente Convenio.

B - ORDINARIO

- a) Peticiones de traslado de carácter no preferente por orden de antigüedad.
- b) Excedentes voluntarios que ejerciten 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 53.

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

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

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 traslados ocasionados por la aceptación de puestos de mando y especial responsabilidad, así como en aquellos casos de promoción del personal de la Compañía que 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.

Sección 2ª.- Movilidad geográfica temporal.

ARTICULO 58. COMISION DE SERVICIO

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

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

2. Cuando el lugar o Centro de Trabajo a que haya de desplazarse el trabajador en comisión de servicio, es decir por orden expresa de la Compañía, se encuentre situado en localidad o población distinta de su residencia habitual, la Compañía abonará, además de los salarios, las dietas compensatorias que se señalan en el artículo 115 y suplirá los gastos de viaje o locomoción a que pueda haber lugar, todo ello de conformidad con las condiciones que se especifican en el citado artículo 115.
3. El cómputo de tiempo en comisión de servicio se atenderá a lo regulado en el artículo 42 del presente Convenio.

4. Las retribuciones por Complementos de Puesto de Trabajo y por Calidad o Cantidad de Trabajo, así como los Complementos de Transporte u utilización de vehículo propio, se adecuarán a las características y cometidos propios de la comisión de servicio, durante la realización de la misma, en lugar de las que correspondan en el Centro de Trabajo de adscripción permanente.

5. Si el desplazamiento temporal a Centro de Trabajo comprendido en el número 2 de este artículo, ordenado expresamente por la Compañía, tiene una duración superior a 3 meses, el trabajador tendrá derecho a 3 días naturales de descanso, además de los reglamentarios, por cada 3 meses de desplazamiento, para poder trasladarse a su residencia habitual, siendo a cargo de la Compañía el suplido de los gastos de viaje a que pueda haber lugar.

CAPITULO OCTAVO

PREVISION SOCIAL

ARTICULO 59. ENFERMEDAD.

Con independencia de lo prevenido por la Seguridad Social, el personal, en caso de enfermedad, tendrá derecho a percibir las diferencias a que haya lugar para completar la totalidad de su salario durante los primeros sesenta meses y hasta un 50 por ciento del séptimo al noveno mes, salvo lo previsto en los artículos 104 y 114, respecto de los Complementos de Asiduidad y Transporte.

ARTICULO 60. JUBILACION.

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

ARTICULO 61. SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO.

1. La Compañía, al fallecimiento del trabajador en situación de activo, que haya superado el período de prueba, concederá a sus familiares en concepto de subsidio una cantidad equivalente a 8 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 forzosos; en defecto de éstos, podrá hacer la designación entre los familiares que tengan la condición de herederos abintestato. Para la designación de beneficiario el trabajador comunicará a la Compañía, por conducto reglamentario, su decisión, utilizando para ello el documento que la misma establezca.

Si el trabajador no hubiera hecho uso de la anterior facultad, la Compañía abonará el mencionado subsidio con arreglo al orden de preferencia siguiente: Cónyuge sobreviviente (salvo caso de nulidad, divorcio o separación judicial con declaración de estar incurso en causa legal de separación), hijos, hermanos menores de edad o incapacitados que convivieran con el causante, y ascendientes. De no existir petición de ninguno de los familiares que se enuncian 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.

Asimismo, se podrá percibir el 50% del Subsidio por fallecimiento en los casos de Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Total o Incapacidad Permanente Absoluta, siempre que la declaración tenga carácter de firmeza y dé lugar a la extinción del contrato laboral de acuerdo con lo previsto en el artículo 49, números 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores. El cálculo para el abono se efectuará 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 extinción del contrato laboral. En cuanto al abono del 50 por 100 restante, se estará a lo prevenido en la Disposición Adicional Primera.

CAPÍTULO NOVENO

PREMIO Y SANCIONES

ARTÍCULO 62. SISTEMA DE PREMIOS.

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

ARTÍCULO 63. CIRCUNSTANCIAS RELEVANTES.

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 esta.

Se estimarán actos meritorios aquellos cuya realización no entra 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 período de treinta y cinco años, sin interrupción alguna por excedencias voluntarias.

ARTÍCULO 64. CLASES DE PREMIOS.

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

- Beca 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.

ARTÍCULO 65. PREMIO POR SERVICIO A LA COMPAÑÍA.

La Compañía abonará al personal un activo que cumpla veinticinco años de servicios a la misma un premio en metálico, por una sola vez equi-

valente a una mensualidad del salario base correspondiente a la categoría del interesado y complementos de antigüedad y de Convenio.

ARTÍCULO 66. PREMIO POR ASIDUIDAD.

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

ARTÍCULO 67. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

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

ARTÍCULO 68. FALTAS LEVES.

Se consideran como tales:

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

ARTÍCULO 69. FALTAS GRAVES:

Se consideran como tales:

- a) Siete a diez faltas de más de quince minutos no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

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

ARTICULO 70. FALTAS MUY GRAVES.

Se consideran como tales:

- a) Once o más faltas de más de quince minutos, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes.
- b) No asistir al trabajo cinco días o más durante el período de un mes, sin causa que lo justifique.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Compañía.
- d) La condena en sentencia firme impuesta por los Tribunales de Justicia competentes, por hechos 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 su subordinados.
- j) Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o imprudencia inexcusable.
- k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- l) La discriminación continuada y no justificada en el rendimiento del trabajo.
- m) Originar riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo en actos de servicio.
- n) La emisión, a sabiendas o por negligencia o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustificados, deformados o falsos de veracidad.
- o) 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.
- p) La insubordinación negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de seguridad e higiene.
- q) Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
- r) La reiteración o reincidencia en faltas graves.

ARTICULO 71. ABUSO DE AUTORIDAD.

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

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

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

ARTICULO 72. SANCIONES.

Las sanciones que 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 73. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

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

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

En los casos de faltas graves resolverá la Dirección de la Compañía, y las de faltas muy graves resolverá el Consejo de Administración, Órgano o persona de la Alta Dirección en quien delegue al efecto, salvo en los casos de separación definitiva del servicio que resolverá, exclusivamente, el propio Consejo de Administración, todo ello con independencia de la obligada comunicación al Comité Nacional de Empresa Tierra.

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

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

ARTICULO 74. INVALIDACION Y CANCELACION DE

NOTAS DESFAVORABLES.

El trabajador que haya sido objeto de sanción podrá solicitar la invalidación de la nota desfavorable en su expediente personal, acerca de cuya procedencia decidirá la Dirección de la Compañía, previos los informes que 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 sea ésta correspondiente a falta leve, grave o muy grave.

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

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

CAPITULO DIEZ

RECLAMACIONES

ARTICULO 75. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACION.

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

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

CAPITULO ONCE

CONTRATACION TEMPORAL

ARTICULO 76. INTERINOS.

Son quienes se admiten para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo a que se refiere el artículo 15.1, 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 77. EVENTUALES.

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

ARTICULO 78. REMUNERACION.

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

a) Los salarios del personal interino no podrán ser inferiores a los del 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 110 y de la gratificación por "cierre de ejercicio y disfrute de vacaciones, en función del número de días de prestación efectiva de servicios.

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

ARTICULO 79. EXCLUSION DEL REGIMEN GENERAL DEL CONVENIO.

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

TITULO SEGUNDO

DE LA REPRESENTACION COLECTIVA

CAPITULO PRIMERO

ACCION REPRESENTATIVA DEL PERSONAL

ARTICULO 80. COMISION PARITARIA.

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

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

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter bimestral, con una duración máxima, en cada sesión, de dos días, sin perjuicio de que los Vocales designados por el Comité Nacional de Empresa de Tierra se reúnan, previamente al día anterior a cada sesión.

ARTICULO 81. FUNCIONES.

Serán funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes:

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

ARTICULO 82. CARGOS DE REPRESENTACION DEL PERSONAL.

Los Trabajadores de la Compañía que ostenten la condición legal de representantes del personal, tendrán las garantías, prerrogativas y deberes 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 exigencias de tiempo mínimo de servicio—, cuando lo fuere para ocupar cargo de nivel directivo de un Sindicato legalmente reconocido y que fuere suficientemente representativo entre el personal de Tierra.

ARTICULO 33. ORGANOS DE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

Señ 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 34. 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 34.2 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 penales regulado en el artículo 35 del presente Convenio.

ARTICULO 35. FACULTADES DEL COMITE NACIONAL DE EMPRESA.

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

- 1.- La capacidad negociadora de los Convenios Colectivos.
- 2.- 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 20, que le serán comunicadas por la Compañía.
- 4.- La Compañía informará anualmente al Comité sobre la contratación de personal eventual e interino, así como de las modificaciones experimentadas en la plantilla de personal fijo.
- 5.- Será informado, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión, cuando sea posible.
- 6.- Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio y propuesta en la relativo a cualquier posible variación general de la jornada y horario.
- 7.- Se le darán a conocer los conflictos que, teniendo entidad y alcance general, se susciten, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.

8.- Adoptará las decisiones que legalmente correspondan cuando, por sí o por los miembros que se integran en la Comisión paritaria regulada en el artículo 30, 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 mensualmente sobre las tasas de absentismo y ausencias 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 incoados a cualquiera de sus miembros.

13.- Participará, por medio de las oportunas comisiones delegadas en la concesión de becas y ayudas de estudios, en la atribución de prioridades en los préstamos para viviendas, en la ayuda a hijos huérfanos físicos o psíquicos o en otros aspectos análogos, con fines a lo prevenido en la Disposición Adicional 3ª.

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 anuncian, 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 Solicitudes de traslado.

ARTICULO 36. FACULTADES DE LOS COMITES 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 13, del artículo 35, referidas al Comité Nacional, cuando las mismas tuvieran extensión o alcance local, entendiéndose que las referencias a órganos nacionales se refieren 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, corresponde 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 incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros.

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

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

ARTICULO 27. 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 correspondan a las funciones propias de los mismos.

ARTICULO 28. HORAS Y DESPLAZAMIENTOS.

1.- Los miembros de los Comités Nacional y de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de cuarenta horas laborales 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 24 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 percibo de dietas.

ARTICULO 29. ASAMBLEAS

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

El ejercicio del derecho de reunión conjunta de todos los representantes de los trabajadores no será computado con cargo al crédito de horas del artículo 28 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 30. 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 31. DELEGADO SINDICAL DE EMPRESA.

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

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

- 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.
- Poseerá 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 información y siendo oído por la Compañía en las mismas circunstancias que el citado Comité Nacional de Empresa.
- Podrá celebrar 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.
- Será informado y oído por la Compañía con carácter previo a:
 - Acerca de los despidos y amoniciones 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 proyectos de 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 32. COMISION EJECUTIVA DE LA SECCION SINDICAL.

Las Centrales Sindicales o Sindicatos legalmente constituidos, con secciones sindicales reconocidas según el artículo 30.1 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 33. DELEGADOS SINDICALES DE ZONA.

Las secciones sindicales reconocidas podrán elegir en cada zona que agrupe a 100 o más trabajadores un Delegado Sindical, que ostentará la representación de la Central Sindical o Sindicato en dicha 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.

TÍTULO TERCERO

REGIMEN DE RETRIBUCIONES

CAPÍTULO PRIMERO

SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES

Sección 1ª.- Salario Base

ARTICULO 94. 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 95. COMPLEMENTO DE CONVENIO.

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

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

Sección 2ª.- Complementos personales

ARTICULO 96. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

El personal percibirá complemento de antigüedad consistente en trienios cuyo importe será el 5 por 100 del salario base de la categoría profesional o grado que en cada momento ostente. Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la Compañía, considerando-se 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 50.
- 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 fuera superior a seis meses, aun en el supuesto de que entre la prestación citada y la incorporación como trabajador fijo de la plantilla, se haya producido interrupción.
Se computará exclusivamente el tiempo 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 de 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 25 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Disposición Transitoria 1ª.

Sección 3ª.- Complementos de puesto de trabajo

ARTICULO 97. POR DESEMPEÑO EN PUESTO DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

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

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

- Guardan íntima relación con el cargo o puesto para el que se otorgan, cualquiera que sea la categoría profesional de quienes lo desempeñen.
- Sus cuantías serán fijadas y modificadas discrecionalmente por la Compañía.
- Se percibirán exclusivamente en cada una de las doce mensualidades normales y no se computarán a ningún efecto para la fijación de los conceptos económicos que correspondan a la categoría profesional del percipiente.
- Se computarán para el cálculo de las indemnizaciones derivadas por accidente de trabajo, si así procediere.
- 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 1, es el siguiente:

Nivel	Complemento mensual pesetas
I.	71.625
II.	56.875
III.	49.125
IV.	43.300
V.	38.175
VI.	31.850
VII.	25.875
VIII.	18.500
IX.	17.125
X.	14.850
XI.	11.075

ARTICULO 98. COMPLEMENTO DE PELIGROSIDAD.

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

ARTÍCULO 99. COMPLEMENTO DE TURNICIDAD.

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

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

ARTÍCULO 100. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.

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

- a) El trabajador adscrito permanentemente de forma fija al turno de noche percibirá este complemento los días en que trabaje efectivamente durante la noche, los días de descansos reglamentarios y durante el período de vacaciones.
- b) El trabajador adscrito permanentemente a los 3 turnos de forma rotativa regular percibirá el Complemento de nocturnidad, expresamente los días de trabajo efectivo en turno de noche, así como los días de descansos reglamentarios que correspondan al citado período de trabajo nocturno.

II - En aquellos casos en que no se den alguno o algunos de los requisitos condicionantes establecidos en el epígrafe I de este artículo (singulamente, trabajo permanente, en forma fija o rotativa regular, en turno de noche y con horario íntegramente comprendido entre las 21 horas y las 8 horas del día siguiente), pero existan horas trabajadas durante el período de tiempo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, se satisfará las mismas con una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 34.6 del E.T.

ARTÍCULO 101. 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 6 del presente Convenio, percibirá un complemento consistente en la cantidad de 375 pesetas por hora efectivamente trabajado o equiparado al mismo, conforme a lo señalado en la cláusula 7 del citado Anexo nº 6, durante el período de tiempo en que esté adscrito a dicho régimen especial de cómputo de Jornada.

ARTÍCULO 102. COMPLEMENTO POR EJECUCIÓN DE TRABAJOS DE CATEGORÍA 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.

ARTÍCULO 103. COMPLEMENTO A MONITORES.

Los monitores, cuando, con independencia de sus funciones, se les ordene actuar como tales dentro de su jornada, percibirán una gratificación de 575 pesetas diarias, o de 1.150 pesetas diarias si dicha actuación la realicen fuera de la jornada de trabajo. Este complemento no se computará para

calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y gratificaciones por Cierre de Ejercicio y por Participación en Beneficios.

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

ARTÍCULO 104. COMPLEMENTO DE ASIDUIDAD.

1.- El personal percibirá, por día de trabajo, siempre que la realización de la jornada sea completa, el 17 por 100 de su salario base diario. Asimismo, se percibirá en los días de vacaciones reglamentarias, domingos y festivos legales o descansos compensatorios, incluidos en estos períodos, y en los días de descansos previstos en los artículos 35.5 y 36 del presente Convenio.

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

- Licencia retribuida o no, cualquiera que sea su causa, salvo las concedidas de acuerdo con lo dispuesto en el apartado d) del artículo 44.
- Ausencia 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 31 de la declaración de la situación de incapacidad Laboral Transitoria.
- En ausencias determinadas por maternidad de la mujer trabajadora, así como en los supuestos de ausencia por accidente o enfermedad que requieran la hospitalización del trabajador, siempre que se notifique este hecho dentro de las primeras 24 horas de haberse producido, y se acredite una permanencia mínima de 48 horas en dicha situación mediante la aportación del oportuno documento, desde el día de la baja.

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

ARTÍCULO 105. 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:

$$\frac{S + C_A + C_P}{H_A}$$

S = 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 108. HORAS PLUS.

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

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

$$\frac{S_0 + C_A + C_P}{N}$$

S_0 = Salario base anual (12 mensualidades)

C_A = Complemento de antigüedad anual (12 mensualidades)

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

N = Horas de trabajo anuales (1.760 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 cuota 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 efectúa, con carácter fijo, a cualquiera de los turnos de trabajo establecidos, previa la aprobación de la Delegación de Trabajo.

ARTICULO 109. 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 dicho mes especiales, mantendrán los mismos valores que riguieron en el pasado año 1.984.

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

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

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

La cuantía será de 789 pesetas por cada hora de presencia que rebase la jornada ordinaria de trabajo.

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

ARTICULO 109. SOLAPE DE TURNOS EN ESTACIONES DE SERVICIO.

El personal de Estaciones de Servicio (Expendedores) que trabaja a turnos y en las circunstancias que se reflejan en el Anexo nº 8 del presente Convenio, percibirá un complemento de solape de turnos, va-

lorado en la compensación de 15 minutos diarios calculados en función del módulo de la hora establecida en el artículo 105 del presente Convenio.

Sección 5ª.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

ARTICULO 110. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (JULIO Y NAVIDAD).

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

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

El personal que hubiese ingresado a cosa 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 cesa, se computará como si se hubiese trabajado el mes completo.

ARTICULO 111. GRATIFICACION POR CIERRE DE EJERCICIO.

El personal de la Compañía, percibirá, en concepto de gratificación por Cierre de Ejercicio el importe de 2'25 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 turnicidad y nocturnidad, en la medida prevista en los artículos 98, 99 y 100, 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 112. GRATIFICACION POR PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

El personal percibirá, en concepto de gratificación consolidada por participación en beneficios, el importe de una mensualidad. Esta gratificación se calculará de la misma forma establecida para las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y Gratificación por Cierre de Ejercicio, si bien se abonará proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate, y según la categoría y antigüedad que se ostente en el escalafón el día 31 de mayo. La mencionada gratificación será exigible en el momento de la aprobación del Balance de la Compañía por la Junta General de Accionistas, si bien se hará efectiva dentro de los 20 días siguientes: el abono de la misma se mantendrá sea cual fuere el saldo de la Cuenta de Resultados de la Compañía.

Sección 6ª.- Otros Complementos Salariales.

ARTICULO 113. 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.

CAPÍTULO SEGUNDO

INDEMNIZACIONES Y SUPLENTOS

ARTÍCULO 114. POR TRANSPORTE.

El personal, cualquiera que sea el lugar donde radique el centro de trabajo en que presta servicio, percibirá la cantidad de 200 pesetas por día de asistencia al trabajo en compensación de los gastos que le puedan ocasionar sus desplazamientos al mismo. En el caso de que el centro de trabajo diste más de ocho kilómetros del centro de la población donde el trabajador tenga su domicilio, la citada cantidad de 200 pesetas pasará a ser de 240 pesetas; si dicha distancia excediese de 15 km., se percibirán 300 pesetas.

Sin embargo, excepcionalmente, en cambio de destino impuesto por la Empresa (hasta 35 km. de alojamiento 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 km., y más de 15 km., pasarán a ser de 300 y 415 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 d) del artículo 44. Los plusos o compensaciones de distancia o camino existentes en cualquier dependencia, la conceptualización de tiempo invertido en el transporte como trabajo y, en general, cualesquiera situaciones de índole excepcional o más beneficiosas 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.

ARTÍCULO 115. POR COMISIÓN DE SERVICIO

De conformidad con lo regulado en el artículo 38, el personal desplazado en comisión de servicio percibirá dietas compensatorias y suplidos por gastos de locomoción, a cuyo fin se le extenderá, y el trabajador desplazado deberá liquidar, una "Cuenta de Viaje", conforme a las siguientes condiciones:

a) Dietas compensatorias

Las cuantías de las dietas serán las siguientes:

NIVELES	Dietas Ptas. día	Dietas reducidas Ptas. día
I. Jefes de Departamento y Jefes de Servicio	3.127	1.915
II. Resto del personal	4.225	1.377

Las dietas diarias que se citan se percibirán exclusivamente por cada día natural en que se pernocte fuera de la residencia o domicilio habitual, en 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 sobrieda de 1.200 pesetas por cada dieta completa.

que cobre; si la comisión de servicio es itinerante, percibirá la misma sobrieda durante los tres primeros días de estancia en cada localidad siguiente a la inicial. No dará lugar a la percepción de sobrieda el devengo de dieta reducida.

b) Compensación adicional en comisión de servicio

La compensación adicional, a percibir conforme a lo estipulado en el artículo 42.3 del presente Convenio Colectivo, tendrá la cuantía unitaria y alzada de 2.162 pesetas.

c) Gastos de locomoción

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

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

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

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

ARTÍCULO 116. POR UTILIZACIÓN DE VEHÍCULO 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 31 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 caso urgente.

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 Arzobispo, Alameda, Puerto Real, Almodóvar, Póblate, Loeches, La Muela y Póblate de Mafumet, teniendo en cuenta lo regulado en la Disposición Adicional Novena.

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

ARTÍCULO 117. INDEMNIZACIÓN A EXPENDIDORES-VENDEDORES

Los Expendedores-Vendedores destinados en Estaciones de Servicio y Aparatos Burtidores administrados percibirán la cantidad de 115 pesetas por día efectivamente trabajado, en concepto de indemnización por quebranto de moneda.

Tienen derecho a percibir, asimismo, la indemnización de referencia aquellos trabajadores que, aun no ostentando la categoría de Expendedor-Vendedor, estén destinados en Aparatos Burtidores y Estaciones de Servicio, siempre que realicen todas las funciones propias de los Expendedores-Vendedores, efectuando cuantos trabajos sean necesarios para

la atención de los clientes y el cobro del importe de las ventas durante toda su jornada laboral.

ARTICULO 118. INDEMNIZACION POR PRÁCTICAS DE TIRO.

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

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

Cuando las prácticas de tiro hayan de realizarse, parcial o totalmente, fuera de la jornada de trabajo, la prestación del transporte regulada en los párrafos precedentes se complementará con la cantidad de 1.512 pesetas por cada día de asistencia a las mencionadas prácticas de tiro.

ARTICULO 119. INDEMNIZACION POR ECONOMATO

La Compañía abonará al personal en cada una de las doce mensualidades, exclusivamente, la cantidad de 7.000 pesetas por trabajador, más 460 pesetas por cada familiar beneficiario, en concepto de indemnización por la carencia de economato laboral, fundada en la dispersión de Centros de Trabajo, sin perjuicio de lo regulado en la Disposición Transitoria Décimoquinta.

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

ARTICULO 120. OTRAS PERCEPCIONES NO SALARIALES

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

- a) La indemnización, el plus transitorio, los gastos de traslado y las dietas reguladas en los artículos 54 y 57. II.
- b) Las cantidades complementarias de las prestaciones de la Seguridad Social reguladas en el artículo 59.
- c) El subsidio por fallecimiento, en las dos modalidades o fórmulas reguladas en el artículo 41.
- d) Las ayudas por estudiar, escolar y a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, así como la ayuda económica por vacaciones, reguladas en los artículos 133 y 134.
- e) La subvención por comida regulada en el artículo 125.
- f) El incentivo a la jubilación voluntaria regulado en la Disposición Transitoria Duodécima.

CAPITULO TERCERO

PAGO DE HABERES Y REDONDEO DE PERCEPCIONES

ARTICULO 121. PAGO DE HABERES

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

La Compañía se obliga a entregar el recibo de pago de salarios, cuyo modelo consta como Anexo nº 2, y a conservar la documentación acreditativa del abono durante un plazo mínimo de cinco años, para las comprobaciones oportunas.

ARTICULO 122. REDONDEO DE PERCEPCIONES

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

CAPITULO CUARTO

OTRAS SOCIALES

ARTICULO 123. AYUDAS SOCIALES.

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

- a) Ayuda por estudios.- Corresponde a los empleados que realicen estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la Compañía, por lo que habrá de obtener la previa aprobación de la Dirección de Personal y consistirá en el abono de las cantidades siguientes: 32.300 pesetas anuales para los estudios de grado superior; 21.425 pesetas anuales para los de grado medio y 17.125 pesetas anuales para los restantes tipos de estudios.
- b) Ayuda Escolar.- 1. 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 uno a cinco años (ambos inclusive)	10.317
De seis a diez años (ambos inclusive)	10.329
De once a catorce años (ambos inclusive)	22.946
De quince a diecisiete años (ambos inclusive) ...	25.067
De dieciocho a veintiún años (ambos inclusive) ..	24.507

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

2. Los trabajadores con hijos cuyas edades estén comprendidas entre los 17 y 24 años (ambos inclusive) percibirán el importe de la matrícula oficial de los estudios de enseñanza, en los grados superior o medio, que cursen sus hijos, siempre que se acredite al debido aprovechamiento; las edades serán las cumplidas el día 15 de Agosto de cada año.

- c) Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.- Aquellos trabajadores en situación activa que tengan a su cargo hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales percibirán la cantidad alzada de 13.000 pesetas mensuales por cada hijo disminuido físico, psíquico o sensorial en los doce meses naturales del año. Se entenderá por disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales los así definidos por las normas de la Seguridad Social.

Esta ayuda se hará extensiva a los trabajadores cuyo cónyuge se encuentre en las circunstancias señaladas en el párrafo precedente, previa acreditación de un grado de incapacidad homologable con lo definido, a este respecto, por las normas de la Seguridad Social, y siempre que dicho cónyuge no sea beneficiario de prestaciones pasivas.

- d) 1. La percepción de la ayuda por estudios y la ayuda escolar es inenajenable en un mismo beneficiario, prevaleciendo en dicho caso el derecho del trabajador a la ayuda por estudios.
2. Las percepciones por cada beneficiario en las ayudas escolar y a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales no se duplicarán en el caso de ser ambos cónyuges trabajadores de la Compañía.

ARTICULO 124. AYUDA ECONOMICA POR VACACIONES.

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

ARTICULO 125. 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 la Compañía abonará una subvención de 180 pesetas por cada comida servida al personal.

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

A los comedores pueden concurrir:

- a) El personal de jornada continuada a que se refiere el apartado A — del artículo 36.
- b) El personal de jornada partida que tenga la interrupción en este período.
- c) El personal de jornada continuada no comprendido en el apartado A del artículo 36.

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

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

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

ARTICULO 126. PRÉSTAMOS 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 127. 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 nueve 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 cronológica de petición.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES**PRIMERA.- Montepío de Previsión Social de los Trabajadores de CAMPSA.**

- I - El personal contribuirá a la financiación del Montepío de Previsión Social de los Trabajadores de CAMPSA mediante la aportación obligatoria del 4 por 100 del importe del salario regulador proveniente en los Estatutos, correspondiente a su categoría profesional.
- II - 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).
- III - No obstante lo dispuesto en los apartados I y II, si los órganos rectores del Montepío y la Compañía, en base a los estudios llevados a cabo y a las modificaciones legislativas producidas, acordaran la reforma del régimen estatutario o económico-financiero del Montepío, para consolidar la institución, se estará al contenido de tales acuerdos o reformas.

IV - 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 61, I, hasta que el Montepío esté en condiciones de asumir y abonar efectivamente dicha prestación a los mutualistas. En caso de que el trabajador hubiese ejercido la opción prevista en el artículo 61, II, percibiendo el 50 por 100 del subsidio en el momento de la jubilación o de la extinción del contrato de trabajo — por gran invalidez, incapacidad permanente total o incapacidad permanente absoluta, 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 61, 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 le será sin menoscabo de los porcentajes atribuidos al personal de Tierra en el presente Convenio.

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

TERCERA.- Análisis de puestos de trabajo.

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

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

En tanto se complementan los estudios y estructuraciones anteriores, se procurará ir acomodando a las comisiones que se vayan obteniendo la composición interna de las categorías laborales en que existan diferencias grandes, mediante eventuales acuerdos de reducción de 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.- Coincidencias de descansos legales

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

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

SEXTA.- Comisión de Bienestar Social

Con el fin de colaborar en actividades de bienestar social y encauzar apropiadamente la participación del Comité Nacional de Empresa (a tenor de lo prevenido en el artículo 65, párr. 13 y 15) en materias de su

tividades culturales y deportivas, acción asistencial y promoción social, en aras la Comisión de Bienestar Social con arreglo a las siguientes normas:

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

2ª - La Comisión de Bienestar Social 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 el procedimiento compensar, en todo o en parte, la disminución de ingresos por la no percepción Reglamentaria del Complemento de Antigüedad, u otras diferencias en situación de larga enfermedad, así como en el pago de matrículas oficiales correspondientes a los estudios universitarios aludidos en el artículo 123, si, cuando rebasa la cuantía de la cuota fijada en dicho precepto; estudiar otras situaciones según circunstancias de urgente necesidad, debidamente justificadas, puedan activar un informe favorable a la concesión excepcional, por parte de la Compañía, de anticipos en condiciones diferentes de las fijadas en el artículo 127; promover actuaciones que se estimen convenientes para la asistencia a familiares disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, así como entender sobre el grado de incompatibilidad del cónyuge que se menciona en el artículo 123, 4), y otras que entienda oportuno.

3ª - La Comisión de Bienestar Social estará integrada por ocho miembros, de los cuales cuatro serán designados por la Dirección de Personal de la Compañía; uno de estos cuatro miembros ejercerá las funciones de Presidente de la Comisión.

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

La C.E.E. celebrará reuniones ordinarias con periodicidad mensual.

SEPTIMA.- Comisión Técnica de planes de futuro.

En desarrollo de lo prevenido en los artículos 84 y 85.11, en relación con la participación del Comité Nacional de Empresa, se crea una comisión técnica que podrá tener carácter mixto, integrada por dos trabajadores designados por el Comité Nacional de Empresa, y un trabajador designado por cada sección sindical reconocida de conformidad con el artículo 90 del vigente Convenio, así como por quienes, en su caso, designe la Dirección de Personal.

Esta comisión se reunirá previa conformidad de la Compañía y sus miembros vendrán obligados a observar el sigilo profesional establecido en el segundo párrafo del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta del carácter reservado de las informaciones que han de conocer y tratar, sin perjuicio del cumplimiento de su misión.

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

OCTAVA.- Seguridad e Higiene en el Trabajo

1.- En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo se estará a las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo propio de CAMPSA, así como a lo establecido por el Decreto 432/1971, de 11 de marzo, o disposición legal que le sustituya.

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

1.- El Comité Superior de Seguridad e Higiene en el Trabajo será competente tanto para promover la elaboración, con carácter anual, de estudios de condiciones ambientales y de riesgos industriales, a los efectos que puedan ser oportunos, como para establecer el calendario de entrega de prendas y vestuario de trabajo.

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

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

4.- En los Centros de Almacenamiento se vigilará con especial cuidado, el mantenimiento adecuado de los equipos fijos y móviles de lucha contra incendios que se dispongan, utilizando los medios materiales y humanos previstos para ello.

NOVENA.- Distancias máximas de residencia en II. Secciones.

El personal que a partir de la firma de este Convenio se incorpore a cualquiera de las Instalaciones de Oleoducto que se mencionan a continuación, percibirá la compensación por uso de vehículo propio, regulada en el artículo 118, considerándose las distancias que figuren en la siguiente relación como máximas, dado que las localidades que se señalan cuentan con los suficientes equipamientos educativos, sanitarios y de servicios.

Se entenderán con carácter personal las viviendas que viniera disfrutando el personal destinado en dichos Centros de Trabajo, conforme a Convenios anteriores, mientras no varíe su localidad de residencia.

Centro	Localidad de Residencia	Distancia en Km.
Rota	Pto. Sta. María (Cádiz)	8'5
El Arahal	Alcalá de Guadaira	28
Adamuz	Montoro	33'5
Puñete	Ciudad Real	10'5
Puertollano	Puertollano	5'5
Almedovar	"	7'5
Loeches	Alcalá de Henares	- (1)
La Muela	Zaragoza	24
Lérida	Lérida	-
Pobla de Mafumet	Tarragona	10'5
Miranda de Ebro	Miranda de Ebro	3

(1) Pendiente de confirmar por la Administración.

DECIMA.- Vestuario.

Las prendas de vestuario se entregarán en una sola vez al año y dentro del primer trimestre.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Envolvemento en grados.

Los subgrupos y categorías laborales no afectados por cualquiera de las conversiones portadas en las Disposiciones Transitorias Primera y Segunda del Convenio Colectivo de 1.979, que tengan más de un grado, estará encuadrados o arduados de la siguiente forma:

- Subgrupos y categorías laborales en 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.

Quiénes 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 32.

TERCERA.- Compensación congelada Factoría Villaverde.

Al personal destinado en la Factoría de Villaverde que, en el momento de la vigencia de este Convenio, sea abona una compensación económica por el tiempo invertido en el transporte al considerarlo como trabajador, continuará percibiendo la misma a título personalísimo y transitorio, cuando 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 114, no obstante la minoración allí pactada.

CUARTA.- Compensación congelada Oleoductos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 114 al personal de Oleoductos que actualmente percibe al plus de Distancia congelado, mantendrá dicha percepción y, además, percibirá una cantidad adicional de 90 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 116.

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

Quiénes el día 2 de julio de 1.981 ostentaran puesto de mando y especial responsabilidad, mantendrán su derecho a consolidar la asignación que les corresponde, 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 caso obedezca a petición del interesado o a expediente disciplinario.

SEXTA.- Matrimonio de los trabajadores.

Los trabajadores que, conforme a la legislación anteriormente vigente, fueron declarados excedentes forzosa por matrimonio, mantendrán su derecho a optar por el reintegro, el cual se regulará por las normas que rigen al de los excedentes voluntarios por tiempo ilimitado.

SEPTIMA.- Revisión Salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 1.985 un incremento superior al 7 % respecto a la cifra que resultare de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1.984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1.986, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado del 7.5%, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1.986.

Funcionamiento de la cláusula de revisión salarial 1985

Inflación Salarios	7'1	7'2	7'3	7'4	7'5	7'6	7'7	7'8	7'9	8'0
3'30	0'08	0'18	0'24	0'31	0'39	0'47	0'56	0'63	0'71	0'79
5'75	0'08	0'18	0'28	0'33	0'41	0'49	0'57	0'68	0'74	0'82
6'00	0'09	0'17	0'26	0'34	0'43	0'51	0'60	0'69	0'77	0'86
6'25	0'09	0'18	0'27	0'36	0'45	0'54	0'62	0'71	0'80	0'89
6'50	0'09	0'19	0'28	0'37	0'46	0'55	0'64	0'74	0'84	0'93
6'75	0'10	0'19	0'29	0'38	0'48	0'58	0'67	0'77	0'87	0'96
7'00	0'10	0'20	0'30	0'40	0'50	0'60	0'70	0'80	0'90	1'00
7'25	0'10	0'21	0'31	0'41	0'52	0'62	0'72	0'83	0'93	1'04
7'50	0'11	0'21	0'32	0'43	0'54	0'64	0'75	0'86	0'96	1'07

OCTAVA.- Vigencia diferida.

No obstante la vigencia establecida, con carácter general, para todo el Convenio, en el artículo 4º, las anticipaciones que a continuación se indican entrarán en vigor a partir de la fecha que para cada caso se indica.

a) A partir de la firma del Convenio Colectivo, los aumentos a 1.000.000 pesetas de la indemnización, a 2.200.000 pesetas del préstamo y a 3.000.000 pesetas del aval fijados para los traslados forzados en el artículo 54, también aplicables para los traslados pactados a que se refiere el artículo 33.

b) A partir de la firma del Convenio Colectivo la aplicación de la Proposición Adicional Novena, relativa a distancias en 11.00.

En ambos casos, hasta la fecha de firma del Convenio Colectivo, se aplicarán las correspondientes regulaciones del Convenio Colectivo de 1.984.

c) A partir del 1 de mayo de 1.985, el incentivo a la jubilación anticipada regulado en la Disposición Transitoria Duodécima.

Desde el día 1 de enero al día 30 de abril de 1.985 continuará en vigor la regulación establecida en la Disposición Transitoria 14 del Convenio de Tierra para 1.984.

NOVENA.- Plus Dominical.

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

DIECIMA.- Calendario Laboral del Personal Técnico y Administrativo.

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

UNDÉCIMA.- Acción Sindical en la Empresa.

Una vez que se publiquen los acuerdos resultantes de la negociación prevista entre el Gobierno, a través de los responsables de la Empresa Pública, y las Fuerzas Sindicales, en orden al establecimiento de medidas de participación sindical referidas al incremento de los derechos sindicales en la Empresa Pública, se estudiará en Comisión Paritaria la adecuación del Convenio Colectivo de CAMPSA para el Personal de Tierra a dichos acuerdos, si procede.

DUODÉCIMA.- Incentivo a la jubilación voluntaria.

Los trabajadores que, según lo prevenido en el artículo 86, se jubilen voluntariamente, durante el año 1.985 percibirán un incentivo de cuantía decreciente en función de los años de edad en el momento de la jubi-

salario, referida exclusivamente al salario base que correspondiera a la categoría y grado del interesado, conforme a la siguiente escala:

Edades	Número de mensualidades
50 años	12
51 "	8
52 "	6
53 "	3
54 "	2

Para la percepción del incentivo en el número de mensualidades que se indica para cada tramo de edad, será preciso que la jubilación voluntaria se produzca dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de cumplimiento de la edad señalada en cada tramo, en caso contrario se pasará al tramo siguiente.

Esta Disposición se aplicará de conformidad con las salvadas establecidas en la Disposición transitoria Octava.

DECIMOTERCERA.- Comisión de Servicio

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

DECIMOCUARTA.- Cobertura de Vacantes

Con independencia de lo estipulado en el artículo 37 y sin perjuicio de lo contenido, en relación con el orden de prelación para la cobertura de vacantes, se establece, excepcionalmente, durante la vigencia del presente Convenio la preferencia a favor del personal de la misma localidad a fin de cubrir vacantes en ella, en los supuestos de plantillas excedentarias. Para su cumplimiento actuará una Comisión mixta, constituida por dos representantes de la Dirección de Personal y los dos miembros de la Secretaría permanente del Comité Nacional de Empresa, en representación de éste, con el fin de determinar las localidades o centros de trabajo en que existen excedentes de plantilla, siendo preciso el acuerdo de esta Comisión mixta para la efectividad de las actuaciones expresadas.

La cobertura de vacantes en estas localidades o centros de trabajo se llevará a cabo tras el oportuno proceso de formación, selección y/o promoción.

A los efectos que anteceden, previamente se actualizará el Libro de Traslados, al objeto de eliminar del mismo las peticiones que no sean confirmadas por los interesados de modo expreso.

DECIMOQUINTA.- Económico

El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se encontrara destinado en las localidades de Barcelona, Bilbao y Ponferrada y viniera disfrutando de las condiciones de adhesión a economato laboral peculiares de cada una de las aludidas localidades, a que se hacía referencia en el artículo 118 del Convenio de 1.984, seguirán manteniendo el mencionado disfrute a título enteramente personal.

DECIMOSEXTA.- Comisión Paritaria

Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria, regulada en los artículos 80 y 81, entenderá, entre otros, que acuerden las Partes, de los siguientes asuntos:

Subsidio de fallecimiento.

Posibilidad de designar como beneficiarios a personas convivientes con el trabajador.

Condiciones de trabajo del Personal Técnico y Obrero en Inspecciones de Cargas.

Trabajos itinerantes y medios de transporte para el personal de Mantenimiento de blindados y Oficiales de Mantenimiento de AA.SS. y EE.SS.

De alcanzarse acuerdos en la mencionada Comisión respecto de algunos de los citados asuntos, éstos tendrán valor de Convenio Colectivo.

DECIMOSEPTIMA.- Complemento de antigüedad

No obstante lo dispuesto, con carácter genérico, en el artículo 66, durante la vigencia del presente Convenio el personal percibirá, como Complemento de Antigüedad, el importe del 0'21% del salario base por cada uno de los trienios que le correspondan.

DISPOSICION FINAL

1. GARANTIAS RELATIVAS A LOS DERECHOS LABORALES Y DE EMPLEO

- I. En caso de disolución, fusión, absorción o transformación de la Compañía, ésta se compromete a realizar los acuerdos, pactos o convenios que sean posibles y precisos para que, al personal de su plantilla, le sean mantenidas las condiciones laborales y económicas que viniera disfrutando, así como a propiciar la participación de los Representantes de los trabajadores, con el fin de dar efectividad a los pactos y garantías indicados.
 - II. A. En los casos de sucesión en la Empresa, centro de trabajo o de unidad productiva autónoma de la misma a los que se refiere el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, CAMPSA se compromete a realizar los pactos necesarios con la Empresa adquirente, para que al personal afectado le sean mantenidas las condiciones laborales y económicas que viniera disfrutando, procurando alcanzar además eventuales acuerdos de la Empresa subrogada con el Montepío para sustener la situación que tuviese el automovilista en dicha Entidad de Previsión Social, salvo que se sustituya por otra similar en otra Entidad de igual o semejante naturaleza o se verifique un pacto de índole compensatoria.
 - B. Igualmente se concede al personal que resulte afectado por la subrogación empresarial mencionada, un derecho de retorno a la Compañía, siempre que en la empresa adquirente hubiera problemas ocupacionales o expedientes de regulación de empleo, ejercitable con 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 decremento 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 18 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 recursos a los trabajadores afectados por el citado apartado II.A.
- D. Salvando lo anterior, la Compañía garantizará la estabilidad en el empleo del personal fijo de plantilla, salvo que por razones tecnológicas, económicas o de fuerza mayor, sometidas a las garantías vigentes en dichas materias y suficientemente probadas, hicieran necesario el recurso a expedientes de regulación de empleo que contemplaran la extinción del contrato de trabajo.

ANEXO Nº 1

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

Categoría Profesional	Salario base	Complemento Convenio
Personal Técnico		
Título Superior de Primera	144.575	18.000
Técnico Superior de Primera	144.575	18.000
Título Superior de Segunda	125.150	14.850
Técnico Superior de Segunda	125.150	14.850
Título Superior de Tercera	108.425	14.025
Técnico Superior de Tercera	108.425	14.025
Título Medio de Primera	94.825	12.950
Técnico Medio de Primera	94.825	12.950
Título Medio de Segunda	85.200	12.550
Técnico Medio de Segunda	85.200	12.550
Título Medio de Tercera	80.400	12.175
Técnico Medio de Tercera	80.400	12.175
Técnico Delante de Primera	70.700	11.425
Técnico Delante de Segunda	69.575	11.400
Técnico Auxiliar de Primera	70.800	11.075
Técnico Auxiliar de Segunda	67.250	10.900
Técnico Auxiliar de Tercera	67.050	10.825
Técnicos de Múltiples Especiales	66.875	11.100

Categoría Profesional

Salario base

Complemento Convenio

Personal Administrativo

Administrativo de Primera	81.125	12.175
Administrativo de Segunda	71.450	11.400
Administrativo de Tercera	69.825	11.475
Auxiliar Administrativo de Primera	68.325	11.300
Auxiliar Administrativo de Segunda	60.775	11.400
Auxiliar Administrativo de Tercera	58.825	11.775
Subalterno Adm. Ordenanza	54.000	11.375

Personal Obrero

Oficial Instrumentista	88.800	10.825
Oficial Abastecedor Aeronaves	80.575	10.675
Oficial Mantenim. AA. SS. y SE. SS.	80.575	10.675
Oficial Profesional	88.425	10.775
Oficial Manipulador	88.425	10.775
Vigilante Jefe de Seguridad	83.975	10.925
Portero	83.975	10.925
Expedidor-Vendedor	53.250	11.250
Ayudante Manipulador y de O.M.	52.975	11.125
Limpiadora (5 horas)	22.350	4.700

ANEXO Nº 2.

RECIBO DE PAGO DE SALARIOS

EMPRESA: C.A.N.P.S.A.				NOMBRE:			
VEN. DE INSCRIPCIÓN EN LA SEG. SOCIAL				NÚMERO:			
DEVENGOS		DESCUENTOS		APELLIDOS Y NOMBRE			
CAVE	IMPORTE	CAVE	IMPORTE				
				DATOS IDENTIFICATIVOS			
				CONTRATO	FUNCION	CATEG.	NÚMERO C.N.T.
				DATOS INFORMATIVOS			
				Oficio a cubrir Mm. Seg. Social Grupo de Tarifa Base Seg. Social 1 a Base Seg. Social Base Cot. a Horas Extra 1 a Base Horas Extra Base para Accidentes 1 a Base Accidentes Devenidos Tripartitos Base Tripartito 1 a Base Tripartito Base Montepío CAPEPA 1 Montepío CAPEPA Salario Base Base Fecha próxima trienio			
				Si Importe líquido a cobrar con valores en netos, según su retención a través de - la clave 88 en Admins posteriores. Los conceptos computables por la base de - accidentes van marcados con +			
				RECIBO:			
TOTAL DEVENGOS		TOTAL DESCUENTOS					
TOTAL LIQUIDO		TOTAL LIQUIDO					
				CLAVE PERSONAL			
CLAVE		IMPORTE		CLAVE		IMPORTE	
TOTAL		TOTAL					
IMPORTE LIQUIDO A COBRAR:							
CONSTITUCIÓN DEL PAGO:							
01 Salario Base 02 Anticipo 03 Retención 04 Retención y Especial Responsabilidad 05 Categoría Superior 06 Jornada Irregular 07 Invalidez 08 Turnicidad 09 Asistencia 10 Retención 11 Olla Alimenticia 12 Horas extraordinarias 13-14 Horas Extra 1. 15/1000 15-16 Horas Extra 2. 15/1000 17 Horas Mayor Trienio 18 Horas Características 19-20 Horas Plus 15/1000 21 Solape Jornada 22 Plus Convenio 23 Otras Compensaciones 24 Económico 25 Transporte 26 Jornada Sup. Inf. Acad. 27 Ayuda Regular 28 Condición Técnica Propia 29 Compensación Aeronaves 30 Compensación Cn. Servicio 31 Gratificación Personal 32 Gratificación por Servicios 33 Gratificación por Servicios 34 Plus 15 Trienio 35 Complemento Anual 36-37 Premio Destinación-Extraordinario 38 Ayuda por Estudios 39 Ayudas Individuales 40 Liquidación vacaciones 41-42 Retenc. Jm. Antic. Nuevas Pruebas. 43-44 Pago Delatado Inf. Sacer. Social. 45 Pago Delatado-Inf. Subordinados 46-47 Lavado en 15.15. 48 Incentivo Dependientes 49 Gratificante de semana 50 50% Subsidio Fallecimiento 51 Indemnidad Trienio 52 Horas Retención 53 Retenc. a Trienio siguiente a Trienio. 54 Retención 55 Retención Jm. Antic. Nuevas Pruebas. 56 Retención Jm. Antic. Nuevas Pruebas. 57 Retención Jm. Antic. Nuevas Pruebas. 58 Retención Jm. Antic. Nuevas Pruebas. 59 Retención Jm. Antic. Nuevas Pruebas. 60-61 Anticipo Instrumentista/Esclavos 62 Retención Jm. Antic. Nuevas Pruebas. 63 Anticipo Horas Plus 64 Cneta Sindical 65 Retención de jubilación 66 Otras Retenciones 67 Liquidación 68-69 PENSIONES JUBILACIÓN 70 Pensiones Viudas 71 Pensiones Orfanas 72 Pensiones Larga Esperanza							

ORDENACIÓN FUNCIONAL Y PERSONAL
PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD

ANEXO Nº 3

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 87, se indican, según sigue:

Jefaturas de Departamento. (Nivel I)

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

Jefaturas de Servicio. (Nivel II)

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

La Compañía se reserva la facultad de poder equiparar, a efectos 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 con sustento 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 I)

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.

Comerías. (Nivel II)

Es el puesto cuya actividad propia supone mando y jerarquía sobre el personal subalterno que presta sus servicios en las Oficinas Centrales,

siendo inherente al mismo la responsabilidad de la vigilancia, orden y limpieza de las instalaciones.

Jefaturas.

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

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

B) De Unidades Administrativas. (Nivel VII)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Son aquellos puestos que, dependiendo de los Departamentos Centrales de la Compañía y de las Jefaturas de Factoría o de Zona o de las Delegaciones Regionales, llevan a cabo funciones análogas de las del apartado 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 su ministro 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 Producción. (Niveles V a VII, según proceda)

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

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

Son aquellos puestos jerárquica y funcionalmente dependientes de las Jefaturas de Instalación en la que se encuentran 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 CAMPSA y especialmente la programación, organización, seguimiento y valoración de los servicios de transporte así como la de dirigir las operaciones de mantenimiento preventivo y correctivo de los vehículos y la aplicación de las Disposiciones y Normas que afecten a este tipo de transporte.

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

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

M) De Oleoducto. (Nivel IV)

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

N) De Dispatching de Oleoducto. (Nivel V)

Son aquellos puestos que, jerárquicamente dependientes de la Jefatura de la red de Oleoductos a que 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 eficientemente posible.

O) De Mantenimiento de Oleoducto. (Nivel VI)

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.

P) 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 mantenimiento y el de su zona de influencia. Asimismo, les competen las funciones correspondientes a la aplicación del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

Son aquellos puestos incluidos en la organización de los servicios de CAMPSA en los aeropuertos que, con responsabilidad y mando, dirigen todo lo relacionado con las operaciones que se originan desde la provisión 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 o 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 mejor atención hacia el público consumidor.

ORDENACION FUNCIONAL Y PERSONAL

ANEXO Nº 4

DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

Las definiciones de todas y cada una de las categorías profesionales mencionadas en el artículo 18 del presente Convenio son las recogidas en el presente Anexo, que forma parte integrante del Convenio. La descripción de funciones de cada categoría tiene carácter indicativo sin que deban ser interpretadas de modo restrictivo o 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 de 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 dando en un área de actividad o servicio, configurado formalmente como tal por la Compañía, o sobre un grupo de trabajadores normalmente no inferior a diez, pudiendo realizar, además, simultáneamente y personalmente cualquiera de las tareas del personal a sus órdenes siempre que las necesidades del servicio lo demanden; su incorporación al área de aviación exigirá, además de las pruebas enunciadas, la posesión del permiso de conducir en su clase máxima.

Técnico de Misiones Especiales

Corresponde esta categoría a quienes, sin precisar de título o diploma profesional, velan por la protección y seguridad de las instalaciones y bienes, desarrollan la actividad conducente a impedir la comisión del con trabando 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.

Administrativos

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

Auxiliar Administrativo

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

Ordenanza

Corresponde esta categoría a quienes ejecuten los encargos que se les correspondan 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 ascensor, la atención e información al público y, en general, cualquier otro trabajo similar a los que quedan enumerados en la presente definición.

Oficial Instrumentista

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

Corresponde esta categoría a quienes, poseyendo los necesarios conocimientos y cualificación, y estando en posesión del carnet de conducir en su clase máxima, lo que les habilita para la conducción y manejo de cuantos vehículos se dispongan en su centro de trabajo, realizan personalmente, tanto en la instalación como en la totalidad del recinto aeroportuario, todas las operaciones y actividades inherentes al Servicio de Aviación, desde la recepción de productos y mercancías hasta la entrega final (o extracción) de los mismos, así como todas las intermedias, tales como recepción y descarga de productos, manipulación, carga de unidades repostadoras, mantenimiento y reparación de las instalaciones y equipos, organización de la actividad en caso necesario, conducción, cumplimentación de comprobantes y albaranes de entrega y recepción, entrega final de productos (incluida manipulación de mangueras y conexión de acoplamientos), cobro de ventas realizadas, entendimiento con clientes y controles, elaboración, revisión, comprobación y ejecución de ensayos, medidas y registros regulados en los manuales y normativa del Servicio de Aviación, así como de toda la documentación conexa, manejando para el desarrollo de su actividad los equipos necesarios de que disponga la Compañía en su centro de trabajo.

Las funciones anteriormente descritas deberán ser realizadas individualmente, siempre que se posea el equipo adecuado, en el caso de repostaje a aeronaves tipos DC-9, BAC 1-11, BOEING 727, 737 y similares. En aeronaves más complejas, serán auxiliados por personal de igual o superior categoría, al menos durante el momento de la conexión.

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

Oficial de Mantenimiento de Aparatos Bortidores y Estaciones de Servicio

Estarán encuadrados en esta categoría los trabajadores que desempeñen las tareas de instalación y mantenimiento preventivo y correctivo de la Red de CAMPSA de ventas, para lo cual poseerán los conocimientos actualizados suficientes de los distintos tipos de Aparatos Bortidores en servicio, en sus vertientes mecánica, eléctrica y electrónica, así, como del resto de los equipos e instalaciones de los puntos de venta. El desempeño de estas funciones conlleva la conducción de vehículos industriales ligeros (Permiso de conducción B).

Oficial Profesional

Corresponde esta categoría a quienes, encontrándose en posesión del título académico o diploma correspondiente profesional, o quienes sin poseer los anteriores 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 requiriese la índole de la función que en las encomiendas, para ejecutar los trabajos habituales que se vinculan a las especialidades que se detallan a continuación: albañilería, calderería, carpintería, cocina, conducción de vehículos ligeros (que precisen permiso de conducción), conducción de turismos, controlador de laboratorio, electricidad, fogonero, instrumentación, mecánica general, pintura, técnicas específicas de almacenes (como el manejo de emisores y teletipos) y cualquier otra actividad similar en la industria.

Asimismo, corresponde esta categoría a quienes desempeñen puestos de trabajo, cuyo cometido consista en la conducción de 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 y descarga de mercancías o suministro de productos.

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

Oficial Manipulador

Corresponde esta categoría a quienes, pudiendo ejercer mando sobre otros trabajadores, en número no superior a diez y normalmente de inferior categoría, si así lo requiriese la índole de la función que se les encomienda, poseen los conocimientos suficientes para desarrollar la totalidad de los cometidos propios de la manipulación de productos, así como las tareas propias de facturación, control o registro, manejando para ello los equipos necesarios tanto convencionales como informáticos, dentro de su propia área, de que dispone la Compañía en su centro de trabajo, y, en general las propias de una o varias de las actividades o servicios en que puedan dividirse los cometidos, tales como: la propia manipulación, funcionamiento de bombas, cuadros de control, almacenes, manejo de teléfonos, manejo de alimentos móviles dentro de las dependencias, toma de muestras, y cualquier otra actividad similar para el debido funcionamiento y conservación de las instalaciones, tanto si se realizan en las propias dependencias o fuera de ellas.

Vigilante Jurado de Seguridad

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

Portero

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

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

Expendedor-Vendedor

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

Ayudante Manipulador y de Otros Oficios

Corresponde esta categoría a quienes se dedican a la ejecución de los trabajos generales de las instalaciones (incluidas las de puertos, aereos 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 especiales de transporte o suministro; llenado y precintado de camiones y bidones; movimiento, colocación y entrega de materiales; carga y descarga de camiones plataformas; maniobras de apertura y cierre de válvulas y otros elementos de control de seguridad para manipulación de los productos; montaje y desmontaje de sangueras en la descarga de los 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 los limpiadores que tienen como cometido habitual la limpieza de cualquier tipo de dependencias y la conservación del buen orden y aspecto higiénico del mobiliario de aquéllas.

ANEXO IVPROCEDIMIENTO 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 37 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 previene 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 37, epígrafe A, o epígrafe B, apartados a) y b) así como lo establecido en la Disposición Transitoria 14, la Dirección, fundada en razones objetivas, decidirá si la plaza o plazas del puesto en cuestión ha de ser cubierta mediante selección entre quienes ya están en categoría con cualificación suficiente para su desempeño, promoción de personal encuadrado en inferior categoría o admisión de nuevo personal.

2 - Tribunal calificador.

- 2.1. Tan pronto como la Dirección haya tomado la decisión pertinente, se designará y constituirá un Tribunal que tendrá la misión de presidir la realización de ejercicios, efectuar su calificación y proponer a la Dirección al candidato o candidatos más idóneos.
- 2.2. La Dirección designará al Presidente y al 50 por 100 de los Vocales, así como un Secretario que podrá actuar con voz pero sin voto.

2.3. Corresponderá al Comité Nacional de Empresa la designación del 50 por 100 restante de los Vocales del Tribunal.

2.4. Asimismo se podrá 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 cursos o a ejercicios de preparación y sin perjuicio de la posible exigencia de una prueba selectiva-, así como plano 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. Tomando que, a tal efecto, será exigido y baremo de calificación, dándose a conocer en las bases de la convocatoria.
- 3.6. Tras la celebración y calificación de las pruebas o ejercicios, el Tribunal procederá a la Dirección de Personal el candidato o candidatos que estime idóneos, a fin de que ésta pueda adoptar las pertinentes decisiones.

ANEXO Nº 4

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO EN INSTALACIONES AEROPORTUARIAS.

- Los trabajadores que presten sus servicios en Instalaciones Aeroportuarias estarán afectados por las condiciones especiales de trabajo recogidas en el presente Anexo.
- 1.- La duración diaria de la jornada ordinaria de trabajo podrá ser la máxima legalmente aplicable a cada actividad.
- 2.- En las temporadas de alta actividad se podrán establecer, por decisión de la Empresa, cómputos bimensuales de 12 días de trabajo en aquellos aeropuertos en los cuales, en base a los datos de explotación del año anterior, se desprenda que durante dos o más meses la carga mensual de trabajo excede en un 30% el valor medio mensual del ejercicio. A tal efecto, se podrá descansar, al menos, un domingo de cada seis en los aeropuertos cuya carga de trabajo en domingo alcance un porcentaje superior al 40% sobre la media de los 5 días siguientes en el mes de mayor trabajo del año anterior, y un domingo de cada cuatro en el resto. A estos efectos, como norma general, se entenderá por temporada alta la comprendida entre el 1 de Abril y el 31 de Octubre, pero esta duración podrá ser reducida, previo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, en aquellos Aeropuertos en que las necesidades del servicio lo permitan. Los días de descanso trabajados durante esta temporada alta se disfrutarán uniformemente a lo largo del período de baja actividad, sin que puedan acumularse en un número superior a siete.
- 3.- Siempre que en la misma semana tengan lugar dos o más días festivos, -incluidos domingos, la libranza correspondiente al festivo no dominical podrá concederse dentro de las cuatro semanas siguientes a aquélla o, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado, acumularse para otra época posterior.
- 4.- La Compañía publicará cuadrantes mensuales de turnos y descansos de acuerdo con las necesidades del servicio y con una antelación mínima

de quince días. No obstante, si las necesidades del servicio lo permitieran, esta periodicidad podrá ser ampliada previo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores. De no alcanzarse tal acuerdo se estará a lo anteriormente dispuesto.

La asignación de días de descanso y dotación de cada uno de los turnos legalmente establecidos, se fijará de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiéndose implantar turnos desplazados así como turnos con la duración máxima legal si fuera preciso. La dotación de los turnos -desplazados no excederá del 10% de la plantilla de cada categoría restando 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 11.435 pesetas mensuales, devengables por día durante las doce mensualidades del año, teniendo la consideración de devengables los días efectivamente trabajados, los correspondientes a descanso reglamentario y los computados como vacaciones. Este complemento, igual para todas las categorías, dejará de percibirse cuando el trabajador cese en su adscripción al régimen especial regulado en el presente Anexo o cuando, por cualquier otra circunstancia, no se preste efectivamente el trabajo.
- 8.- El presente Anexo responde a un carácter de globalidad, por lo que su aplicación quedará supeditada al respeto de las condiciones pactadas sin modificaciones que produzcan alteraciones sustanciales de las mismas.

II - GARANTIA DE EMPLEO EN CASO DE RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR O PERDIDA DE LA AUTORIZACION PARA CONDUCIR VEHICULOS CON MERCANCIAS PELIGROSAS.

- 1.- La retirada del permiso de conducir, por sanción administrativa o resolución judicial, será objeto del siguiente tratamiento:
 - 1.1.- Si es por un año: El Oficial Abastecedor quedará en su mismo centro de trabajo, realizando las funciones que le sean encomendadas por la Compañía, cualesquiera que éstas sean, hasta tanto recupere el permiso y pueda reintegrarse a las tareas propias de su categoría, salvo que concurriese alguna o varias de las siguientes circunstancias:
 - 1.1.1.- Que la sanción por cuya causa sea objeto de retirada del permiso de conducir sea la segunda, dentro del mismo año natural, aun cuando la anterior hubiese sido por un período inferior al año. En este caso será suspendido de empleo y sueldo durante el tiempo que dure la sanción. Igual criterio se aplicará en caso de dos o más sanciones dentro del mismo año, aunque la duración de todas ellas fuere inferior al año.
 - 1.1.2.- Que la plantilla del centro y las necesidades del servicio no permitan su permanencia en el centro. En este

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

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

1.1.- Si en por más de un año: Durante el tiempo que dure la retirada del permiso de conducir, y si la Compañía se le necesitara para otra ocupación, suspensión de empleo y sueldo. Al recuperar el permiso, ocupará plaza de Oficial en la especialidad que más interese a la Compañía, en una dependencia dentro de la Zona de su centro de trabajo, de forma que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio, salvo que el sancionado pertenezca a los Aeropuertos de Asturias, Jerez, San Javier, Santiago o Vitoria, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en 1.1.2. para esta circunstancia.

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

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

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

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

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

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

3.- En caso de que existiera disposición de las autoridades aeroportuarias que prohíba el acceso al recinto aeroportuario a un Oficial Abastecedor, éste pasará a ocupar plaza de la categoría y profesión que más interese a la Compañía en una dependencia de la zona en que se encuentre su anterior destino que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio, salvo que pertenezca a los Aeropuertos de Asturias, Je-

rez, San Javier, Santiago o Vitoria, en cuyo caso pasará, en iguales condiciones, a alguna de las dependencias de la Delegación Regional de CAMPSA a la que pertenezca.

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

ANEXO Nº 7

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO DE LOS CONDUCTORES DE VEHICULOS CISTERNAS

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

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

I. APLICACION DEL REAL DECRETO 2001/1983, DE 28 DE JULIO.

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

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

1.1 - Tiempo de trabajo efectivo

1.1.1 - La conducción de camiones.

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

1.1.3 - En situación de avería:

- El tiempo invertido en reparar la misma, siempre que la reparación la realice el propio conductor.

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

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

1.2 - Tiempo de presencia

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

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

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

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

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

2 - Retribución de las horas de presencia

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

II - CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS BASES DE CAMIONES CISTERNA

1 - Duración de la jornada ordinaria y cómputo de jornada

1.1 - La jornada ordinaria tendrá una duración de entre 8 y 9 horas, susceptible de ampliarse con horas de presencia, manteniéndose invariable durante toda la semana. El número de jornadas a la semana no será superior a cinco.

1.2 - Se establecerán cómputos por ciclos de tres semanas de 120 horas de trabajo ordinario, ampliable con horas de presencia hasta un máximo de 20 horas a la semana.

1.3 - En una misma Base se podrán establecer diferentes horarios de comienzo de la jornada, cualquiera que sea la duración de la misma, excepto entre las 13 y 14 horas, salvo causas excepcionales que lo justifiquen, a fin de evitar acumulaciones de vehículos en una misma fase del transporte.

2 - Servicios y descansos

2.1 - La jornada ordinaria estará comprendida entre las 6 y 22 horas.

2.2 - Se establecerán los días de descanso semanales, uno de los cuales coincidirá con el domingo.

2.3 - El Cuadro de servicios se establecerá semanalmente y se hará público el jueves anterior a la semana de referencia, o el día anterior, si éste fuese festivo.

3 - Rendimiento de los servicios

3.1 - Los servicios deberán efectuarse en los tiempos establecidos al respecto.

3.2 - Al establecer la duración de los servicios se tendrán en cuenta el número de horas de trabajo efectivo y de presencia que se deben emplear al efectuar dichos servicios.

3.3 - Las horas que rebasen los tiempos establecidos se retribuirán, además, en los casos de avería u otras situaciones excepcionales.

4 - Otras condiciones

En los casos en que la Empresa esté obligada a establecer medios de transporte colectivo a su cargo y el conductor, por razón de su jornada, no pueda utilizarlos, al complemento de transporte se actualizará a 425 Ptas. por día de asistencia al trabajo en el caso de que el centro de trabajo diste menos de 5 kms. del centro de la población donde el trabajador tenga su domicilio y a 525 Ptas. caso de que dicha distancia sea de más de 5 kms.

III - REGIMEN DE DESCANSOS EN RUTA Y COMPENSACIONES

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

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

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

Este descanso, no será superior a una hora y tendrá siempre la consideración de interrupción de jornada excepto que por el tipo de

cargamento transportado (más de 10.000 kgs. de alguno de los productos del apartado 1º de la clase 3 del Reglamento T.F.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.F.C.

IV. GARANTIA DE EMPLEO EN CASO DE PERDIDA TEMPORAL O DEFINITIVA DE LA AUTORIZACIÓN ESPECIAL PARA CONDUCIR VEHÍCULOS CON MERCANCÍAS PELIGROSAS O RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

1 - La retirada de la autorización especial como consecuencia de que se le retire el carnet de conducir por 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 Empresa no le necesita para otra ocupación, suspensión de empleo y sueldo. Al recuperar el carnet de conducir y hasta que recupere la autorización especial para vehículos con mercancías peligrosas, ocupará plaza de Oficial en el Área que la Empresa le considere necesario, en una Dependencia dentro de la zona en que se encontraba en 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 consecuencia de la retirada del carnet de conducir, ocupará plaza de la categoría y profesión que más interese a la Empresa en alguna de las dependencias de la Delegación Regional de CAMPSA a la que pertenezca. En todo caso si la situación va acompañada de privación de libertad, mientras que dure dicha situación se le responderá 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 ocupará 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 integrará 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 Nº 3

CONDICIONES LABORALES ESPECÍFICAS DE LOS EXPENDIDORES-VENDEDORES

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, recetar existencias de literio, contar y entregar recaudación etc., realizando todo esto simultáneamente y sin perjuicio de la atención a los clientes que aguardan ante los mostradores para repostar sus vehículos.

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

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

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

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

- I - Traslado voluntario del trabajador a Dependencia donde exista vacante, con la preferencia otorgada a los trasladados pactados en el artículo 5º y con renuncia expresa a la categoría de Expendedor-Vendedor 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:
 - 1ª) Cambio de destino a otra Estación de Servicio dentro de la misma localidad, con ocasión de vacante.
 - 2ª) Cambio de destino a otra Estación de Servicio ubicada en localidad distinta situada a menos de 25 kms. de la localidad donde reside el Expendedor-Vendedor, con ocasión de vacante.
 - 3ª) Cambio de destino a centro de trabajo distinto de Estación de Servicio, situado en la misma localidad, donde pasará a realizar las funciones de Ayudante Manipulador, conservando la remuneración de Expendedor-Vendedor mientras no se le ofrezca plaza de esta última categoría, conforme a los puntos 1º y 2º de este artículo. La no aceptación de este ofrecimiento constituirá renuncia expresa de la categoría de Expendedor-Vendedor e integración en la de Ayudante Manipulador a todos los efectos.
 - 4ª) Cambio de destino a centro de trabajo sito en localidad distinta a menos de 25 kms. de la localidad en que reside el trabajador, donde realizará las funciones de Ayudante Manipulador, conservando la remuneración de Expendedor-Vendedor mientras no se le ofrezca plaza de esta última categoría, conforme a los puntos 1º y 2º de este artículo. La no aceptación de este ofrecimiento constituirá renuncia expresa de la categoría de Expendedor-Vendedor e integración en la de Ayudante Manipulador a todos los efectos.
 - 5ª) Traslado a otra Estación de Servicio ubicada en localidad distinta situada a más de 25 kms. de la localidad donde reside el Expendedor-Vendedor con ocasión de vacante.
 - 6ª) Traslado a centro de trabajo sito en localidad distinta más de 25 kms. de la localidad en que reside el trabajador donde realizará las funciones de Ayudante Manipulador, conservando la remuneración de Expendedor-Vendedor.

El orden personal se establecerá:

- 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-Vendedores

Los Expendedores-Vendedores podrán ocupar vacantes de Ayudantes Manipuladores en localidades distintas de la de residencia previa petición de traslado voluntario y renuncia expresa de la anterior categoría de Expendedor-Vendedor que surtirán efectos simultáneos, debiendo entrar en ello, en su caso, en el turno de traslado correspondiente, a tenor del artículo 5º del Convenio.

11509 RESOLUCION de 15 de marzo de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Antonio Martínez Pérez.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 15 de octubre de 1984 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.991, promovido por don Antonio Martínez Pérez sobre sanción de multa, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Desestimamos el recurso número 43.991, interpuesto contra resolución proferida por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social en fecha 22 de abril de 1983, debiendo confirmar como confirmamos el mencionado acuerdo por su conformidad a derecho en cuanto a los motivos de impugnación; sin mención de costas.»

Madrid, 15 de marzo de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.

11510 RESOLUCION de 15 de marzo de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «La Seda de Barcelona, Sociedad Anónima».

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 6 de julio de 1984 por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 347/1983, promovido por «La Seda de Barcelona, Sociedad Anónima», sobre desestimación recurso de alzada, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de «La Seda de Barcelona, Sociedad Anónima», contra la resolución dictada por la Dirección General de Trabajo de fecha 22 de junio de 1982 resolviendo en alzada la pronunciada por la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid de 20 de enero de 1981, por medio de la cual se concedió a don Pablo Sancha López y siete trabajadores más de dicha Empresa la clasificación profesional de Maestro de Taller; sin imposición de costas.»

Madrid, 15 de marzo de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.

11511 RESOLUCION de 15 de marzo de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Antonio Ferrer Ribera.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 25 de octubre de 1984, por la Audiencia Territorial de Valencia, en el recurso contencioso-administrativo número 845/1983, promovido por don Antonio Ferrer Ribera, sobre indemnización por despido, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando como desestimamos el recurso número 845 de 1983 interpuesto por don Antonio Ferrer Ribera contra Resolución de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial de 19 de mayo de 1983, que desestimó el recurso de alzada formulado por el actor, trabajador de la Empresa «Sociedad Valenciana del Juguete, Sociedad Anónima», de Valencia; contra resolución de la Comisión Provincial del Fondo de Valencia de 1 de febrero de 1983; sobre indemnización por despido, recaída en expediente 1.294/1982 de Valencia GM/mg. Debemos declarar y declaramos conformes a derecho los actos recurridos y en su consecuencia absolver como absolvemos a la Administración de las pretensiones contra la misma ejercidas; todo ello sin hacer expresa imposición de costas.»

Madrid, 15 de marzo de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.