

**29175** RESOLUCION de 13 de octubre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Personal de Tierra de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, Sociedad Anónima» (CAMPESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal de Tierra de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, Sociedad Anónima» (CAMPESA), que fue suscrito con fecha 28 de agosto de 1986, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de CAMPESA, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 13 de octubre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE TIERRA DE LA «COMPAÑÍA ARRENDATARIA DEL MONOPOLIO DE PETROLEOS, SOCIEDAD ANONIMA» (CAMPESA)**

**TITULO PRELIMINAR**

**Condiciones preliminares y generales**

**CAPITULO PRIMERO**

**OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo, que afecta al Personal de Tierra de la «Compañía Arrendataria del Monopolio del Petróleo, Sociedad Anónima» (CAMPESA), regula las relaciones laborales entre esta Compañía y el aludido Personal de Tierra.

Art. 2.º *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.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—La aplicación de las condiciones laborales que se pactan afectarán a todo el personal de CAMPESA excepto a:

Primero.—Quienes ejerzan funciones de alta dirección de la Compañía y, en general, a los que fueren excluidos en virtud del precepto o disposición obligatoria, en tanto desempeñen dichas funciones.

Segundo.—Quienes, por ejercer funciones de dirección, coordinación, ordenación o priorización de tareas o por ocupar puestos de especial confianza o responsabilidad, rijan su relación laboral con la Compañía por contrato individual. En el caso de que se resuelva el indicado contrato, a instancia de cualquiera de las partes o de común acuerdo, el interesado tendrá derecho a reintegrarse en el régimen establecido en el Convenio Colectivo en la situación laboral que ostentaría si hubiera permanecido ininterrumpidamente acogido al mismo.

El conjunto de todo este personal no podrá superar el 8 por 100 del total de la plantilla de la Compañía.

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

Cuarto.—El Personal de Mar o de Tierra acogido al Convenio Colectivo de Flota de CAMPESA.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1986, 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.

Art. 5.º *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.

**CAPITULO II**

**CONDICIONES GENERALES DE APLICACIÓN**

Art. 6.º *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 pudiere afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados en las Dependencias o por personal de la Compañía, salvo que pudiere promulgarse un Convenio Marco que afectara a todas las Empresas del sector.

Art. 7.º *Compensaciones y absorciones*.—Las condiciones pactadas, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza y origen y tanto si se trata de condiciones reglamentarias, convenidas, concedidas por la Compañía, establecidas por precepto legal, jurisprudencial, consuetudinario, Convenio Colectivo o cualquier otro medio, siempre que se trate de materias, temas o aspectos regulados o excluidos expresamente en este Convenio.

Las condiciones pactadas en el capítulo II del título segundo aplican, en el seno de la Compañía, lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Acuerdo sobre Participación Sindical en la Empresa Pública de 16 de enero de 1986 y compensan y mejoran, en su conjunto, lo prevenido sobre la materia en el Convenio Colectivo de 1985.

Las condiciones económicas generales de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieren establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

Art. 8.º *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 conjunto y cómputo anual, resultaren de importe superior a las que le correspondiese percibir por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, las condiciones económicas más favorables que viniese disfrutando. Las cantidades percibidas como garantía personal compensarán y absorberán, hasta donde proceda, a las futuras mejoras económicas de cualquier origen.

Art. 9.º *Contraprestación*.—Los trabajadores afectados por este Convenio se comprometen a cumplir fielmente sus deberes profesionales, como contraprestación obligatoria por las mejoras derivadas del mismo.

**TITULO PRIMERO**

**Ordenación laboral**

**CAPITULO PRIMERO**

**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Art. 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 rectores de la propia Compañía.

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

Las disposiciones o normas internas que se fijen en relación con la organización del trabajo tendrán carácter obligatorio para todo el personal. No dejarán de cumplirse las normas, órdenes 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 II**

**ORDENACIÓN FUNCIONAL Y PERSONAL**

Art. 11. *Ordenación funcional*.—Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades laborales de CAMPESA por 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 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 lo 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 existen en la actualidad o puedan crearse en el futuro y que, por sus propias características, no sean definidos o calificados como de mando y especial responsabilidad a los que se refiere el apartado anterior.

**Art. 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.

**Art. 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 número 3 del presente Convenio.

**Art. 14. Nombramiento y cese en puesto 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 se tendrá carácter consolidable, dejando de percibirse cuando el interesado cese, por cualquier causa, en el desempeño del mismo.

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

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

**Art. 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.

**Art. 16. Ordenación 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 Técnico

##### Subgrupo primero.—Titulados Superiores.

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

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

##### Subgrupo segundo.—Técnicos Superiores.

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

Técnico superior de 1.<sup>º</sup>  
Técnico superior de 2.<sup>º</sup>  
Técnico superior de 3.<sup>º</sup>

##### Subgrupo tercero.—Titulados Medios.

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

Titulado Medio de 1.<sup>º</sup>

Titulado Medio de 2.<sup>º</sup>  
Titulado Medio de 3.<sup>º</sup>

##### Subgrupo cuarto.—Técnicos Medios.

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

Técnico Medio de 1.<sup>º</sup>  
Técnico Medio de 2.<sup>º</sup>  
Técnico Medio de 3.<sup>º</sup>

##### Subgrupo quinto.—Técnicos Delineantes.

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

Técnico Delineante de 1.<sup>º</sup>  
Técnico Delineante de 2.<sup>º</sup>

##### Subgrupo sexto.—Técnicos Auxiliares.

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

Técnico Auxiliar de 1.<sup>º</sup>  
Técnico Auxiliar de 2.<sup>º</sup>  
Técnico Auxiliar de 3.<sup>º</sup>

##### Subgrupo séptimo.—Técnicos de Misiones Especiales.

Este subgrupo comprende una categoría con un solo grado denominado:

Técnico de Misiones Especiales.

#### Grupo II. Personal administrativo

##### Subgrupo primero.—Administrativos.

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

Administrativo de 1.<sup>º</sup>  
Administrativo de 2.<sup>º</sup>  
Administrativo de 3.<sup>º</sup>

##### Subgrupo segundo.—Auxiliares Administrativos.

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

Auxiliar Administrativo de 1.<sup>º</sup>  
Auxiliar Administrativo de 2.<sup>º</sup>  
Auxiliar Administrativo de 3.<sup>º</sup>

##### 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 otros oficios.

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

**Art. 17. Efectos y límites 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 mando y especial responsabilidad, ni la designación o nombramiento para desempeñar este tipo de puestos implicará alteración o cambio de categoría profesional, que sólo podrá variar en aplicación de las normas que se fijan en el capítulo III del presente título.

**Art. 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, oído el Comité de Empresa, podrá modificar la plantilla de los Centros de trabajo, alterando y amortizando el número de puestos de trabajo por bajas voluntarias, jubilaciones, fallecimiento y expedientes disciplinarios por algunas de las siguientes causas:

- Variación de los volúmenes de producción.
- Mejora de métodos, de instalaciones, progresos técnicos y modernización o mecanización de los servicios o procedimientos.
- 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.

**Art. 19. Escalafón.**—La Compañía publicará y distribuirá anualmente un único escalafón, en el que quedará relacionado todo su personal de plantilla por orden de rigurosa antigüedad dentro de los correspondientes grupos, subgrupos, categorías profesionales y grados, especificando la procedencia individual, en su caso.

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

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

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

### CAPITULO III

#### INGRESO, PROMOCIÓN Y ASCENSOS

**Art. 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:

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

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

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

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

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

Las personas a que hace referencia el primer párrafo de este apartado se incorporarán con el número bis al escalafón de la

Compañía en el grado y categoría que le corresponda según su cualificación profesional.

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

4. En los casos de admisión, la Compañía procederá a anunciar en 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 número 5.

**Art. 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 laborables.

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.

**Art. 22. Incompatibilidades.**—1. Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

2. En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

3. Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio (o según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto).

4. La ocultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada serán consideradas como falta muy grave, en aplicación del régimen disciplinario del Convenio, en cuya cláusula se integran tales faltas y sanciones, según corresponda.

**Art. 23. Promoción a Titulados Superiores y Medios.**—El personal de plantilla de la Compañía que esté en posesión de título académico superior o de grado medio y esté encuadrado en categoría profesional inferior a la titulación de la que disponen, podrá participar en los concursos-oposición generales o restringidos que sean convocados por la Empresa para cubrir las plazas de Titulados 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.

**Art. 24. Promoción a Técnicos Superiores.**—La totalidad de las plazas de este subgrupo será cubierta por el personal de la Compañía, mediante la promoción de quienes 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 empresariales exigiere la admisión de un número de personas que sobrepase el referido 15 por 100 de las vacantes, quienes excedan de tal tope máximo quedarán encuadrados en el subgrupo correspondiente del escalafón con número bis.

**Art. 25. Promoción a Técnicos Medios.**—La totalidad de las plazas de este subgrupo será cubierta por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes ostenten cualquiera de las categorías 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 existiesen en la Compañía trabajadores apropiados a tal fin. Si la cobertura de estas necesidades exigiese la admisión de un número de personas que sobrepase el referido 15 por 100 de las vacantes, quienes excedan de tal tope máximo quedarán encuadrados en el subgrupo correspondiente del escalafón con número bis.

**Art. 26. Promoción a Técnicos 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.

**Art. 27. Promoción a Técnicos Auxiliares y a Técnicos de Misiones Especiales.**—Las vacantes que se produzcan en el grado de Técnicos de 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.

**Art. 28. Promoción a Administrativos.**—El 40 por 100 de las plazas del subgrupo de Administrativos será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes figuren en el subgrupo de Auxiliares Administrativos y de Subalternos-Administrativos y personal del grupo III, con una antigüedad mínima de tres años en el mismo en la fecha de la convocatoria y superen las pruebas adecuadas.

A tales efectos, de las vacantes que se produzcan en el grado de Administrativos de tercera, podrán 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.

**Art. 29. Promoción a Auxiliares Administrativos.**—El 15 por 100 de las plazas del subgrupo de Auxiliares Administrativos será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción del subgrupo tercero del grupo II y del grupo III que superen las pruebas adecuadas.

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

**Art. 30. Promoción 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 pruebas 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 cumplimentación 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.

**Art. 31. Procedimiento de promoción.**—1. En los casos de promoción, la Compañía, con un mínimo de treinta días al de la fecha de su iniciación, anunciará en los Centros de trabajo en que proceda, y a través de los medios de difusión que considere precisos, las vacantes que trate de cubrir, observando, para ello, las normas de procedimiento establecidas en el anexo número 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 efectuarse dentro del plazo que se les otorgue a tal fin, se entenderá que renuncian a la promoción obtenida.

**Art. 32. 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 IV

### FORMACIÓN

**Art. 33. Formación 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 amplie el campo de expectativas académicas hacia estudios especializados de mayor rango.

Al objeto de planificar las acciones formativas dentro de la Compañía y en orden a lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos en la misma, así como 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 diez miembros de los que cinco serán nombrados por la Dirección de la Compañía y los cinco restantes por el Comité Intercentros, 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 número 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 faculta para la realización de tareas docentes en el ámbito de la formación profesional.

## CAPITULO V

### TIEMPO DE TRABAJO

**Art. 34. Jornada de trabajo.**—La jornada de trabajo comenzará a contarse y se dará por finalizada en el centro de trabajo.

**Art. 35. Cómputo de jornada. Régimen general:**

A) El personal perteneciente a los grupos I y II tendrá una jornada de treinta y siete horas y treinta minutos de trabajo

semanal, que con carácter general se realizará en horario continuado diario, excepto el personal integrado en el subgrupo VI del grupo I y el subgrupo III del grupo II, que tendrá una jornada de cuarenta horas a la semana.

No obstante, y sin perjuicio de lo previsto en la disposición transitoria décima, el personal de estos grupos tendrá opción a disfrutar, además del día de descanso semanal obligatorio, de la libranza de uno de cada dos sábados, correspondiendo a la Compañía, previo informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de acuerdo con la legislación general, fijar los horarios y turnos de trabajo más convenientes para el servicio, mediante la modificación de la duración del horario continuado diario, observando, en promedio, la jornada semanal correspondiente. En el caso de que las necesidades del servicio hicieren preciso, a juicio de la Dirección, cambiar el régimen de trabajo de algún puesto y este cambio afectase a trabajadores que viniesen realizando un régimen de trabajo distinto, se requerirá el informe favorable de la Comisión constituida según la disposición transitoria primera, en el que se indicarán las nuevas condiciones aplicables.

B) Para el personal del grupo III, así como el del subgrupo VI del grupo I y el subgrupo III del grupo II, la jornada será de cuarenta horas de trabajo, disfrutando, además del día de descanso semanal obligatorio, de la libranza de uno o dos días cada dos semanas, lo que se fijará por la Compañía, previo informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de conformidad con la legislación vigente, salvo que lo impidan las necesidades del servicio. Del mismo modo, en aquellas dependencias en que exista personal sujeto a horario continuado en régimen de turnos, sin perjuicio del disfrute del día de descanso semanal obligatorio, se acoplará la duración de los horarios, así como, en su caso, el sistema rotativo de los citados descansos semanales, obligatorio, 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 el 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 periodos 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 permite, con los oportunos descansos alternativos y de tal modo que no sobrepasen nunca las que, conforme a los días laborables de cada dos semanas, sea resultado matemático de la jornada ya mencionada.

Art. 36. *Cómputo de jornada. Regímenes especiales.*—El personal adscrito a aeropuertos, conforme a lo prevenido en el anexo número 6, los conductores de camiones cisterna mencionados en el anexo número 7, y el personal adscrito a las Inspecciones de Cargas, según anexo número 9, efectuarán el cómputo de sus respectivas jornadas de trabajo y ajustarán el régimen de horarios a lo expresamente dispuesto en dichos anexos.

Art. 37. *Jornada incompleta:*

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

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

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

Art. 38. *Fijación de horarios.*—La fijación de los horarios de trabajo será facultad privativa de la Compañía, oído el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y se acomodará a lo prescrito por las normas legales en vigor, debiendo someterse al visado o aprobación, en su caso, de la autoridad laboral competente.

Art. 39. *Excepción del descanso dominical.*—De conformidad con lo dispuesto en la legislación de Descanso Dominical, en aquellos centros de trabajo de la Compañía, cuya actividad está exceptuada del descanso en domingos y festivos, se organizará, cuando se precise, los turnos necesarios para que cada trabajador disfrute del correspondiente descanso semanal, de manera que, cuando las necesidades del servicio lo permitan, el descanso sea uno de cada dos domingos y, en caso contrario, uno de cada cuatro, lo que será determinado por la Compañía, oído el Comité de Empresa o Delegados de Personal. Respecto del personal adscrito a Instalaciones Aeroportuarias se estará a lo dispuesto en el anexo número 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 103.

Art. 40. *Variaciones de horario en puestos de mando y especial responsabilidad.*—En ningún caso dará lugar al devengo de horas extraordinarias ni horas plus las variaciones en el horario o en la duración de la jornada que puedan seguirse del cumplimiento de los deberes que implican los puestos de mando y especial responsabilidad, con excepción de los Jefes de Garaje, Conserje, Encargado General, Capataz, Jefe de Abastecimiento de tercera y Encargado de Estación de Servicio.

Art. 41. *Computo de tiempo en comisión de servicio.*—1. Cuando se produzcan desplazamientos para efectuar comisiones de servicio, según lo regulado en el artículo 57 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 artículos 35 y 42 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 103. 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 dos semanas, de conformidad con lo estipulado en el artículo 38 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 cuatro semanas que permanezca desplazado, siendo válido para períodos sucesivos si no se modifica y comunica con una semana de antelación a 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 103 del presente Convenio.

3. El viaje entre poblaciones de residencia y 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 113, 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 113 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 será abonada en las comisiones de servicio que exigen 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 el 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.

Art. 42. *Horas extraordinarias:*

1. Será obligatorio para la Compañía y su personal la realización de horas extraordinarias cuando se planteen situaciones que

no admiten demora en la carga y descarga de buques tanques y aeronaves, en el abastecimiento de puertos, aeropuertos y poblaciones, y siempre que se trate de evitar o remediar accidentes, averías o 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 1.º de la Orden de 1 de marzo de 1983 («Boletín Oficial del Estado» del 7).

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 realizadas son estructurales se llevará a cabo de acuerdo entre la Compañía y los representantes del personal del Centro de trabajo correspondiente.

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

**Art. 43. Licencias.**—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por tiempo de quince días hábiles, en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días hábiles en los casos de alumbramiento de la esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre, nietos, abuelos o hermanos del trabajador o de su cónyuge.

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 del 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 Asuntos Sociales.

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 dividirse en dos fracciones, cuando la destine a 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.

**Art. 44. Vacaciones.**—Todo el personal disfrutará de una vacación de treinta días naturales retribuidos dentro del año natural.

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

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

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando 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 sus 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 VI

### SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

**Art. 45. Permiso sin sueldo.**—Se podrá disfrutar hasta tres meses naturales de permiso sin sueldo, si las necesidades del servicio lo permiten. Este permiso dará lugar a la oportuna deducción proporcional en las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad, cierre de ejercicio, participación en beneficios y vacaciones.

**Art. 46. Desempeño de cargos directivos.**—Las personas pertenecientes a la plantilla de la Compañía que fuesen designadas para desempeñar un cargo directivo en la misma, mantendrán en suspenso los derechos que les corresponden como empleados fijos de la Empresa, pero seguirán figurando en el escalafón con el número bis, computándose el tiempo de desempeño efectivo del cargo como de prestación de servicios.

Al cesar en el desempeño del cargo tendrán derecho a optar entre ser destinados en la misma localidad donde prestaban sus servicios directivos o en aquellas en que desempeñaron sus funciones al acceder al cargo.

Transcurridos cinco años en el 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 pertenecieran a la plantilla y cesaran como tales, adquirirán el derecho a ser incorporadas a la misma una vez transcurridos cinco años de ejercicio efectivo del puesto de Dirección correspondiente.

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

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

**Art. 47. Servicio militar.**—Se considerará como 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.

**Art. 48. Excedencia voluntaria.**—El personal ingresado en la Compañía con posterioridad al 1 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 perceptivo reconocimiento médico y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 56.

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

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

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

**Art. 49. Excedencia forzosa.**—El personal de la Compañía pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea designado para ocupar un cargo público que así lo exija, así como cuando 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 46. Los excedentes forzosos, al cesar en el desempeño del puesto causante de la excedencia, volverán a ocupar en el Escalafón el lugar que pueda corresponderles 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 56.

**Art. 50. Excedencia por nacimiento de hijo:**

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

II. 1. Quien se encuentre en esta situación podrá solicitar el 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 periodo de descanso previsto en el artículo 43, apartado f), si se trata de la madre.

2. Si hubiese transcurrido el plazo mencionado en el epígrafe I, 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 existiere vacante en la localidad donde se causó la excedencia, el trabajador podrá optar entre continuar en situación de excedencia hasta que surja dicha vacante, o bien incorporarse en una de las de su misma categoría, en otra localidad.

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

**CAPITULO VII**

**MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

**Sección 1.ª Movilidad geográfica permanente**

**Art. 51. Traslados y cambios de destino:**

A) Se entiende como traslado el cambio de Centro de trabajo que exija el cambio de residencia del trabajador afectado.

Los traslados pueden ser voluntarios, forzosos o pactados.

El traslado voluntario es el que se produce a iniciativa y solicitud del trabajador. El traslado forzoso es el que se produce por iniciativa y decisión de la Compañía.

El traslado pactado es aquel que, aun producido por iniciativa de la Compañía, es objeto de acuerdo concreto con el trabajador respecto al Centro de trabajo al que se le traslada.

B) Se considera cambio de destino aquel que supone movilidad del trabajador a otro Centro de trabajo próximo que no exija obligadamente cambio de residencia.

**Art. 52. Movilidad a instancia del trabajador.-1.** Los trabajadores podrán solicitar traslado voluntario con carácter preferente a una localidad y con carácter no preferente a otras dos. En el caso de que obtenga, en el primer lugar, el traslado a la localidad solicitada con carácter no preferente, se mantendrá la solicitud de traslado preferente; en caso de conseguir la plaza solicitada preferentemente, se anularán las demás peticiones.

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

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

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

La adjudicación por la Compañía del destino solicitado exigirá el cumplimiento de las órdenes de preferencia establecidas por el artículo 56 del presente Convenio.

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

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

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

3. El personal de la misma categoría profesional podrá permutar entre sí sus destinos respectivos, si las necesidades del servicio lo permiten y no existen perjuicios a terceros, todo ello a criterio

de la Compañía, sin derecho a percepción de gastos de traslado ni dietas, debiendo permanecer en el nuevo puesto dos años, como mínimo.

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

**Art. 53. Movilidad a iniciativa de la Compañía.**

**1. Traslado forzoso:**

A) Cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifique, los trabajadores podrán ser trasladados de Centro de trabajo aunque dicho traslado implique cambio de residencia.

A estos efectos se considera causa legal de traslado forzoso el cierre de dependencias.

B) El trabajador afectado por un traslado forzoso, salvo caso de sanción, tendrá derecho a que se le abonen los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres, así como a una indemnización de 3.000.000 de pesetas.

En el caso de que decida adquirir una vivienda en el lugar a que ha sido trasladado, tendrá derecho a la concesión de un aval de hasta el 75 por 100 del importe de la adquisición de vivienda, con el límite de que las amortizaciones no superen el 30 por 100 de los ingresos brutos, en su nuevo puesto, con una bonificación de cinco puntos de interés sobre las condiciones que el trabajador negocie con cualquier institución de crédito.

El mencionado aval deberá ser solicitado por el interesado dentro del plazo preclusivo de seis meses a contar desde la fecha de incorporación a su nuevo puesto, teniendo que acompañar la documentación precisa a tal fin. El aval será otorgado por la Compañía en el plazo de los tres meses siguientes.

C) Los trabajadores no podrán ser trasladados con carácter forzoso sin antes haberseles ofrecido la posibilidad de acogerse al régimen de traslado pactado.

D) Sin perjuicio de lo pactado en la disposición transitoria segunda, la Compañía dotará de una cantidad de hasta 10.000.000 de pesetas a los servicios de asistencia social 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.

**2. Cambio de destino:**

A) Se considerarán cambios de destino todos aquellos en que la distancia del nuevo Centro de trabajo al Centro de origen no sea superior a 40 kilómetros por entender que no exige obligadamente cambio de residencia.

B) Si la distancia no supera los 25 kilómetros, la compensación a otorgar 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 112, sin que proceda ninguna contraprestación basada en el mayor tiempo invertido en el desplazamiento al nuevo Centro de trabajo.

C) Si la distancia excede de 25 kilómetros, sin sobrepasar los 40 kilómetros, tendrá, además, derecho a una indemnización de 1.000.000 de pesetas, y si el afectado decide adquirir una vivienda en propiedad en la localidad o cercanías de su nuevo Centro de trabajo, tendrá derecho a que su solicitud de aval se atienda con carácter preferente, a través del régimen regulado por el Reglamento de Avales para Vivienda, siendo sus condiciones (cuantía y bonificación de intereses) idénticos a los de los traslados pactados o forzosos.

**Art. 54. Traslados pactados.-**En los traslados pactados, definidos por el artículo 51, la Compañía ofrecerá la posibilidad de destinar al trabajador afectado a dependencia situada en la misma zona geográfica o limítrofe, sin perjuicio de poder ofrecer otros destinos en dependencias diferentes.

El trabajador tendrá derecho a que le sean sufragados los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres y a la concesión de la indemnización y, en su caso, del aval bancario con bonificación de intereses regulados en el artículo 53.

**Art. 55. Información en supuesto de cierre de dependencias.-1.** La Compañía deberá comunicar al Comité Intercenros 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, minuciosamente, al Comité Intercenros y al Comité de Centro, o, en su caso, a los Delegados de

Personal, de las razones económicas o tecnológicas que lo motivan y de las diferentes medidas laborales adoptadas en relación con el personal de dicho Centro. Ambos órganos serán oídos por la Compañía dentro del plazo de dos meses desde que se haya adoptado la decisión de cerrar el Centro.

**Art. 56. Cobertura de vacantes:**

I. Cuando existieren varios aspirantes a cubrir una determinada vacante, la atribución de la misma se verificará conforme al orden de prelación siguiente, sin perjuicio de lo regulado en la disposición transitoria decimotercera:

**A) Preferente:**

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

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

c) Trabajadores excedentes por nacimiento de hijo acogidos a lo dispuesto en el artículo 45, 3 y 5, del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 50.II.2 del presente Convenio.

**B) Ordinario:**

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

b) Excedentes voluntarios que ejerciten su derecho al ingreso conforme al artículo 48 de este Convenio.

c) Situación de nuevo destino por promoción.

Una vez atendidas las peticiones de carácter preferente 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 Asuntos Sociales, teniendo en cuenta, a estos efectos, lo dispuesto en el artículo 52.

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

II. Cuando al producirse una vacante no figure registrada ninguna petición de traslado 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 o familiares a su cargo, sin percibo de dietas ni cualquier otro devengo.

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

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

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

III. En los casos de cobertura de plazas de 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 Asuntos Sociales.

**Sección 2.ª Movilidad geográfica temporal**

**Art. 57. Comisión 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 anexos 4 y 7 del Convenio Colectivo.

2. Cuando el lugar o Centro de trabajo a que haya de desplazarse el trabajador en comisión de servicio, es decir, por orden expresa de la Compañía, se encuentre situado en localidad o

población distinta de su residencia habitual, la Compañía abonará, además de los salarios, las dietas compensatorias que se señalan en el artículo 113 y suplirá los gastos de viaje o locomoción a que pueda haber lugar, todo ello de conformidad con las condiciones que se especifican en el citado artículo 113.

3. El cómputo de tiempo en comisión de servicio se atenderá a lo regulado en el artículo 41 del presente Convenio.

4. Las retribuciones por complementos de puesto de trabajo y por calidad o cantidad de trabajo, así como los complementos de transporte o utilización de vehículo propio, se adecuarán a las características y cometidos propios de la comisión de servicio, durante la realización de la misma, en lugar de las que correspondan en el Centro de trabajo de adscripción permanente.

5. Si el desplazamiento temporal a Centro de trabajo comprendido en el número 2 de este artículo, ordenado expresamente por la Compañía, tiene una duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a ocho días naturales de descanso, además de los reglamentarios, por cada tres 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 VIII**

**PREVISIÓN SOCIAL**

**Art. 58. Enfermedad.-**Con independencia de lo prevenido por la Seguridad Social, el personal, en caso de enfermedad, tendrá derecho a percibir las diferencias a que haya lugar para completar la totalidad de su salario durante los primeros seis meses y hasta un 50 por 100 del séptimo al noveno mes, salvo lo previsto en los artículos números 101 y 112 respecto de los complementos de asiduidad y transporte.

**Art. 59. Jubilación.-**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 sesenta y cinco años, o antes de dicha edad previo expediente de incapacidad. La edad de la jubilación voluntaria será la de los sesenta años, siempre que como mínimo se tengan cumplidos diez años de servicio en la Compañía y el trabajador haya permanecido en activo los cinco años anteriores a su jubilación.

**CAPITULO IX**

**PREMIOS Y SANCIONES**

**Art. 60. 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.

**Art. 61. Circunstancias premiadas.-**Se estiman acreedores a premios o distinciones:

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

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

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

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

**Art. 62. Clases de premios.-**La Dirección de la Compañía, a la vista de la conducta o acto concreto del trabajador que deba ser recompensado, podrá otorgar los siguientes premios:

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

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

**Art. 63. Premio por servicio a la Compañía.-**La Compañía abonará al personal en activo que cumpla veinticinco años de servicios a la misma un premio en metálico, por una sola vez,

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

**Art. 64. Premio por asiduidad.**—La Compañía concederá un día adicional de descanso por cada semestre natural en que el trabajador mantenga una asistencia ininterrumpida al trabajo, siendo disfrutable dentro del semestre natural siguiente. Si la asistencia ininterrumpida al trabajo se mantiene durante los dos semestres del año natural, la Compañía concederá 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.

**Art. 65. Clasificación de las faltas.**—Las faltas laborales, susceptibles de sanción de esta misma índole, se clasifican atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves y muy graves.

**Art. 66. Faltas leves.**—Se consideran como tales:

- a) El retraso injustificado en el desempeño de las funciones o tareas encomendadas, cuando este retraso no perturbe sensiblemente el servicio.
- b) Seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo de más de quince minutos sin la debida justificación, cometidas durante el 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 no se deriven perjuicios.
- k) Las protestas incorrectas.
- l) La incorrección en el uso del uniforme.
- ll) Solicitar fuera del cauce reglamentario traslados, ascensos o cualquier otra concesión, cuyo trámite esté expresamente regulado en el presente Convenio.
- m) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.
- n) Entregarse dentro de la jornada de trabajo a lecturas no laborales, pasatiempos o juegos o actividades de naturaleza similar.

**Art. 67. Faltas graves.**—Se consideran como tales:

- a) Siete a diez faltas de más de quince minutos no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el 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 el público en sus relaciones con el servicio.
- i) Negarse a prestar servicios extraordinarios en los casos que le ordenen los superiores por imponerlos 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.

ll) La permanencia en el Centro de trabajo, una vez completada la jornada máxima legal, sin orden expresa y precisa de los superiores, con independencia de lo previsto en el apartado 5 del artículo 81.

m) La prevenida en el artículo 66, apartado e), párrafo último, en el caso considerado como grave.

n) La reiteración o reincidencia en faltas leves.

**Art. 68. Faltas muy graves.**—Se consideran como tales:

- a) Once o más faltas de más de quince minutos, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el 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 subordinados.
  - j) Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o imprudencia inexcusable.
  - k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
  - l) La disminución continuada y no justificada en el rendimiento del trabajo.
  - ll) Originar riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo en actos de servicio.
  - m) La emisión, a sabiendas o por negligencia o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustificados, deformados o faltos de veracidad.
  - n) Fumar dentro de las zonas peligrosas de las instalaciones o introducir en ellas cerillas, mecheros o cualquier otra materia susceptible de provocar fuego o inflamación de gases.
  - ñ) La inobservancia negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de seguridad e higiene.
  - o) Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
  - p) La reiteración o reincidencia en faltas graves.
  - q) La ocultación de situación de incompatibilidad a tenor de lo estipulado en el artículo 22.

**Art. 69. Abuso de autoridad.**—La Compañía considerará también como falta muy grave y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que se cometan por quienes desempeñen puestos de mando y especial responsabilidad, así como por quienes en puestos de actividad normal puedan tener personas de igual o inferior categoría a ellos supeditadas.

A estos efectos, se contemplarán los casos en los que exista una utilización anormal e impuesta del personal de la Compañía en beneficio propio y particular, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la vida 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 aquel que se da conocimiento, quien tendrá la ineludible obligación de tramitar la queja a la Jefatura del Departamento Jurídico Laboral, entregando al interesado justificante acreditativo de la recepción de la misma.

**Art. 70. Sanciones.**—Las sanciones que podrán imponerse por las faltas prevenidas en los artículos anteriores serán las siguientes:

Por faltas leves:

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

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.

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.

**Art. 71. Procedimiento sancionador.**—La Compañía, a través de los Jefes de Dependencias, sancionará directamente, previa audiencia del interesado, las faltas leves cometidas en el trabajo. Las faltas graves y muy graves serán sancionadas por la Dirección de la Compañía, mediante la instrucción del oportuno expediente laboral, en el cual se oírá inexcusablemente al interesado.

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

En los casos de faltas graves resolverá la Dirección de la Compañía, y en los de faltas muy graves resolverá el Consejo de Administración u órgano o persona de la alta Dirección en quien expresamente delegue al efecto, todo ello con independencia de la obligada comunicación al Comité Intercentros.

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.

**Art. 72. Invalidación y cancelación de notas desfavorables.**—El trabajador que haya sido objeto de sanción podrá solicitar la invalidación de la nota desfavorable en su expediente personal, acerca de cuya procedencia decidirá la Dirección de la Compañía, previos los informes que estime pertinentes; pero antes de formular la solicitud deberá transcurrir un plazo mínimo de tres, seis o doce meses desde la fecha del cumplimiento de la sanción, según que ésta corresponda a falta leve, grave o muy grave.

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

- Por sanción de falta leve: Un año.
- Por sanción de falta grave: Dos años.
- Por sanción de falta muy grave: Tres años.

## CAPITULO X

### RECLAMACIONES

**Art. 73. Procedimiento de reclamación.**—Dejando a salvo lo dispuesto en materia de Seguridad e Higiene y la competencia y facultades que corresponden a los representantes de los trabajadores, siempre que algún empleado o trabajador tenga necesidad de presentar alguna reclamación de índole personal sobre cualquier aspecto de su condición laboral, deberá formularla por escrito y presentarla al Jefe de la Dependencia en que trabaje, quien entregará al interesado justificante acreditativo de la recepción.

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

## CAPITULO XI

### CONTRATACIÓN TEMPORAL

**Art. 74.** La contratación del personal con carácter temporal, eventual o interino, se efectuará de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

## TITULO II

### De la representación colectiva

## CAPITULO PRIMERO

### ACCIÓN REPRESENTATIVA DEL PERSONAL

**Art. 75. Comisión 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 represen-

tantes 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 Intercentros, 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 Intercentros de Tierra se reúnan, previamente, el día anterior a cada sesión.

**Art. 76. 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) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Dicha emisión habrá de efectuarse en plazo no superior a dos meses desde la correspondiente solicitud. Cuando el informe no sea aprobado por unanimidad, debe hacerse constar su aprobación mayoritaria y, en su caso, los votos disidentes.
- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.

**Art. 77. Cargos de representación del personal.**—Los trabajadores de la Compañía que ostenten la condición legal de representantes del personal tendrán las garantías, prerrogativas y derechos que les conceda la legislación vigente.

Los trabajadores de la Compañía tendrán derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria por el plazo mínimo de un año y máximo de cinco —sin limitación en el número de excedencias ni 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.

**Art. 78. Organos de representación de los trabajadores.**—Son organos de representación de los trabajadores:

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

**Art. 79. Comité Intercentros.**—1. El Comité Intercentros se compone de 12 miembros titulares y un número igual de suplentes.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 66, 2, del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Intercentros 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 Intercentros 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 Intercentros, con igualdad de atribuciones y prerrogativas que los miembros titulares.

4. El Comité Intercentros podrá celebrar un máximo de nueve reuniones ordinarias dentro de cada año natural, sin que su frecuencia sea inferior a treinta días. Asimismo, podrá celebrar un máximo de tres reuniones extraordinarias al año cuando existan razones graves y urgentes que las justifique, a juicio de una de las partes.

5. Tanto las reuniones ordinarias como las extraordinarias tendrán una duración máxima de tres días, cada una de ellas, en cuyo caso la asistencia a las mismas no se imputará al crédito de horas mensuales regulado en el artículo 83 del presente Convenio.

**Art. 80. Facultades del Comité Intercentros.**—El Comité Intercentros 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-oposición 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 periodo anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión, cuando sea posible.
6. Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio y propuesta en lo relativo a cualquier posible variación general de la jornada y horario.

7. Se le darán a conocer los conflictos que, teniendo entidad y alcance general, se susciten, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.

8. Adoptará las decisiones que legalmente correspondan cuando, por sí o por los miembros que se integren en la Comisión Paritaria regulada en el artículo 75, conozca cualquier posible incumplimiento del Convenio a nivel nacional y tendrá, además, en este caso, capacidad de propuesta ante la Compañía.

9. Participará en el Comité Superior de Seguridad e Higiene en el Trabajo con las atribuciones establecidas en la legislación vigente.

10. Deberá ser informado semestralmente sobre las tasas de absentismo y causas presuntas.

11. Será informado sobre la marcha o trayectoria empresarial de la Compañía y planes de la misma que afecten a cuestiones de interés directo del personal.

12. Se le comunicarán las sanciones por faltas graves y muy graves impuestas al personal y se le concederá la intervención regulada por la Ley y, en todo caso, se le otorgará un plazo preclusivo de audiencia, en los expedientes disciplinarios incoados en 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 por familiares con minusvalías o en otros aspectos análogos, conforme a lo prevenido en la disposición adicional cuarta.

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

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

- a) Adquisición de prendas de vestuario.
- b) Transporte colectivo.
- c) Grupos de Empresa, con gestión exclusiva en lo referente al programa de vacaciones.
- d) Actividades deportivas o culturales.

16. Tendrá acceso informativo al Libro de Registro de solicitudes de traslados.

**Art. 81. Facultades de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.**—Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán, además de las facultades que expresamente se les otorgan en el articulado del Convenio, las atribuciones siguientes:

1. Las señaladas en los números 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12, y apartados b) y d) del número 15, del artículo 80, referidas al Comité Intercentros, cuando las mismas tuvieran extensión o alcance local, entendiéndose que las referencias a órganos nacionales están hechas a los locales. La información sobre horas extraordinarias será facilitada mensualmente.

En los casos de duda, la competencia específica para decidir a quién 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 Intercentros, corresponderá a este último, dado el superior rango representativo del mismo.

2. Intervendrá en la administración de los comedores.

3. Se le concederá la intervención que la Ley regule y, en todo caso, un plazo preclusivo de audiencia cuando se 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. Podrán entrar o permanecer en sus respectivos Centros de trabajo fuera de su horario; en situaciones de huelga se estará a la legislación vigente.

**Art. 82. Locales y medios.**—La Compañía pondrá a disposición del Comité Intercentros y Comités de Empresa un local adecuado para el desempeño de sus funciones, dotado del mobiliario necesario y medios materiales suficientes, 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 Intercentros y de la 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.

**Art. 83. Horas y desplazamientos.**—1. Los miembros de los Comités Intercentros, de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de cuarenta horas laborables al mes para el desarrollo de sus actividades representativas de los trabajadores, pudiendo ausentarse, a tal fin, del Centro de trabajo.

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

2. Los miembros titulares y suplentes del Comité Intercentros que deban desplazarse para asistir a las reuniones del citado órgano representativo a las que alude el artículo 79 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.

**Art. 84. Asambleas.**—Los representantes del personal tendrán derecho a reunirse en Asamblea conjunta en los términos y con los requisitos previstos en los artículos 77 a 80 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, salvo que prefieran ejercitar dicho derecho de reunión separadamente, mediante convocatoria del correspondiente Sindicato, en relación con los representantes afiliados, complementada, en su caso, con la convocatoria de reunión independiente de los no afiliados.

Cualquiera que sea la opción ejercitada, la reunión deberá ser anual, con un máximo de tres días de duración y ausencia del puesto de trabajo, y no será computada con cargo al crédito de horas reguladas en el artículo 83, debiéndose comunicar con una antelación mínima de quince días, bien por el Comité Intercentros, bien por el Sindicato convocante o bien por el conjunto o Comisión delegada de los no afiliados.

La Compañía abonará los gastos de desplazamiento y dietas que correspondan.

## CAPITULO II

### DE LOS SINDICATOS EN LA EMPRESA

**Art. 85. Secciones Sindicales.**—1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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 remitirá a la Jefatura un escrito solicitando que se le efectúe el descuento, señalando igualmente que acepta las variaciones de cuotas que, en cada momento, establezca el Sindicato, el cual comunicará a la Dirección de la Compañía las variaciones que se produzcan en este sentido.

La Empresa en el Centro de trabajo o provincia con más de 200 trabajadores facilitará a las Secciones Sindicales que se constituyan un tablón de anuncios y un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

**Art. 86. Delegado Sindical Estatal.**—Las Centrales Sindicales o Sindicatos con Secciones Sindicales reconocidas según el artículo anterior, podrán designar un Delegado Sindical Estatal quien ostentará la representación de la Central o Sindicato designante dentro de la Compañía.

El Delegado Sindical Estatal deberá ser trabajador en activo en la Empresa, teniendo las siguientes atribuciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre la Central o Sindicato y la Dirección de la Compañía.

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité Intercentros, Comité Superior de Seguridad e Higiene, Comisión Paritaria del Convenio, Comisión Negociadora del Convenio y cuantas Comisiones Mixtas se establezcan en el Convenio Colectivo, con voz pero sin voto.

3. Poscerá las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por el Convenio Colectivo a los miembros del Comité Intercentros, recibiendo la misma información y siendo oído por la Compañía en las mismas circunstancias que al citado Comité Intercentros.

4. Podrá mantener reuniones con sus afiliados y repartir propaganda sindical fuera de las horas de trabajo.

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

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o

acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

6. A fin de que pueda realizar adecuadamente sus funciones tendrá la siguiente situación:

a) Absoluta disponibilidad para el desarrollo exclusivo de sus tareas sindicales, devengando el salario base y demás complementos salariales que en situación de actividad normal le pertenecen.

b) Igualmente y en razón a las especiales condiciones de movilidad que precise, devengará los gastos de locomoción en los viajes que realice en el desempeño de su cargo.

Percibirá el importe de las dietas durante el periodo de tiempo que ostente su cargo, salvo en la situación de Incapacidad Laboral Transitoria o en vacaciones.

**Art. 87. Delegado Sindical de Empresa.**—Las Secciones de las Centrales Sindicales reconocidas de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de este Convenio designarán, en función del grado de representatividad de cada Central Sindical en el Comité Intercenros, un total de 12 Delegados Sindicales de Empresa, los cuales serán elegidos por dichas Centrales, entre sus afiliados que tengan la consideración de trabajadores de CAMPSA en activo. Cada Central Sindical tendrá que comunicar a la Empresa el Delegado Sindical interlocutor de la Dirección en la Región.

La situación de cada uno de ellos será igual a la que corresponde al Delegado Sindical Estatal, pudiendo sustituirle en caso de ausencia.

**Art. 88. Delegado Sindical Regional.**—En aquellas Delegaciones Regionales de CAMPSA, los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de Representantes del personal en la citada demarcación, podrán designar un Delegado Sindical Regional, que tendrá la representación de cada Central Sindical en la citada demarcación territorial, siendo conveniente, para que realice sus funciones, que su domicilio y puesto de trabajo coincidan con la cabecera de la Delegación Regional.

La situación, garantías y atribuciones de estos Delegados son las establecidas para los miembros de los Comités de Empresa.

**Art. 89. Delegados Sindicales, Provinciales o de Centro.**—En aquellos Centros de trabajo con 200 o más trabajadores se elegirá un Delegado Sindical.

Igualmente se podrán sumar los trabajadores de los Centros de cada provincia, con el fin de alcanzar el citado número para tener derecho a un Delegado Sindical Provincial.

A efectos de su designación se tendrá en cuenta el número de trabajadores que exista en cada centro o provincia en el momento de la firma del Convenio Colectivo, manteniéndose el nombramiento durante la vigencia de este Convenio.

La designación estará en función de las condiciones que para las Secciones Sindicales señala la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y sus derechos serán los que corresponden a los Delegados Sindicales Regionales, circunscritos a su demarcación territorial o Centro de trabajo.

**Art. 90. Participación Sindical en la Empresa.**—En aplicación de lo establecido en el Acuerdo sobre Participación Sindical en la Empresa Pública de fecha 16 de enero de 1986, la Compañía instrumentalizará dicha participación mediante la incorporación de los representantes sindicales al Consejo de Administración, conforme a lo regulado en el artículo 8 del mencionado Acuerdo.

## TITULO III

### Régimen de retribuciones

#### CAPITULO PRIMERO

##### SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES

###### Sección 1.ª Salario base

**Art. 91. Salario base.**—Es el salario mensual asignado a cada categoría profesional o grado, que figura en la segunda columna del anexo número 1 del presente Convenio.

**Art. 92. Complemento de Convenio.**—El personal percibirá un complemento salarial cuya cuantía figura en la tercera columna del anexo número 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 2.ª Complementos personales

**Art. 93. Complemento de antigüedad.**—El personal recibirá 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, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en que haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando se reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

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

1. Excedencia forzosa, regulada en el artículo 48.
2. Prestación del Servicio Militar.
3. Periodo 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 Comisarias de Carburantes o en las denominadas de primera y segunda restricción, cuando fuera superior a seis meses, aún en el supuesto de que entre la prestación citada y la incorporación como trabajador fijo de la plantilla, se haya producido 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 causa 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 16.ª

###### Sección 3.ª Complementos de puesto de trabajo

**Art. 94. 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 percipitor.

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 pudieren 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 número 3, es el siguiente:

Nivel	Complemento mensual Pesetas
I	78.306
II	62.048
III	53.782
IV	47.405
V	42.889
VI	34.650

Nivel	Complemento mensual - Pesetas
VII	28.000
VIII	20.254
IX	18.748
X	16.258
XI	12.125

Art. 95. *Complemento de peligrosidad.*-Este complemento se percibirá en cuantía del 7,5 por 100 de los salarios base, por el personal destinado en factorías, laboratorios, instalaciones portuarias, subsidiarias, aeropuertos, estaciones de bombeo en oleoductos, estaciones de servicio, aparatos surtidores y trabajos de prospección a pie de obra. Asimismo, percibirá este complemento el personal de la Inspección de la Red de Ventas. Dicho complemento repercutirá en el importe de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y gratificaciones por cierre de ejercicio y por participación en beneficios, en la misma proporción en que, respecto al año, represente el período de tiempo en que se haya percibido.

Art. 96. *Complemento de turnicidad.*-El personal que esté adscrito, en forma rotativa regular de modo habitual y continuado, a los tres turnos de mañana, tarde y noche, tendrá derecho al percibo de un complemento de turnicidad, equivalente al 12,5 por 100 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, represente el período de tiempo en que haya percibido este complemento.

Art. 97. *Complemento de nocturnidad:*

I. El personal que trabaje en turno de noche cuyo horario de trabajo quede comprendido, íntegramente, entre las veintiuna horas y las ocho horas del día siguiente, bien sea en forma fija, bien sea en forma rotativa regular, pero siempre de modo permanente, percibirá un complemento equivalente al 25 por 100 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 descanso reglamentarios y durante el período de vacaciones.

b) El trabajador adscrito permanentemente a los tres turnos de forma rotativa regular percibirá el complemento de nocturnidad, expresamente los días de trabajo efectivo en turno de noche, así como los días de descanso reglamentarios que correspondan al citado período de trabajo nocturno.

II. En aquellos casos en que no se den alguno de los requisitos condicionantes establecidos en el epígrafe I de este artículo (singularmente, trabajo permanente, en forma fija o rotativa regular, en turno de noche y con horarios íntegramente comprendido entre las veintiuna horas a las ocho horas del día siguiente), pero existan horas trabajadas durante el período de tiempo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, se satisfarán las mismas con una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 98. *Complemento por cómputo especial de jornada.*-El personal que preste sus servicios en instalaciones aeroportuarias en el régimen de trabajo regulados en el anexo número 6 del presente Convenio, percibirá un complemento consistente en la cantidad de 411 pesetas por día efectivamente trabajado o equiparado al mismo, conforme a lo señalado en la cláusula 7 del citado anexo número 6, durante el período de tiempo en que esté adscrito a dicho régimen especial de cómputo de jornada.

Art. 99. *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.

Art. 100. *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 1.000 pesetas diarias, o de 1.500 pesetas diarias si dicha actuación la realizan fuera de la jornada de trabajo. Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y gratificaciones por cierre de ejercicio y por participación en beneficios.

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

Art. 101. *Complemento de asiduidad.*-1. El personal percibirá, por día de trabajo, siempre que la realización de la jornada sea completa, el 17 por 100 de su salario base diario. Asimismo, se percibirá en los días de vacaciones reglamentarias, domingos y festivos legales o descansos compensatorios, incluidos en estos períodos, y en los días de descanso previstos en los artículos 57.5 y 64 del presente Convenio.

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

Licencia retribuida o no, cualquiera que sea su causa, salvo las concedidas de acuerdo con lo dispuesto en el apartado d) del artículo 43.

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

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

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

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

En casos de ausencia por enfermedad común y accidente no laboral a contar desde el día 61 de la declaración de la situación de incapacidad laboral transitoria.

En ausencias determinadas por maternidad de la mujer trabajadora, así como en los supuestos de ausencia por accidente o enfermedad que requieran la hospitalización del trabajador, siempre que se notifique este hecho dentro de las primeras 24 horas de haberse producido y se 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.

Art. 102. *Horas extraordinarias.*-El módulo que se pacta para el cálculo del importe base de la hora extraordinaria, se obtendrá de la aplicación de la siguiente fórmula:

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

$S_b$  = Salario base anual (12 mensualidades).

$C_a$  = Complemento de antigüedad anual (12 mensualidades).

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

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

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

Art. 103. *Horas plus.*-En aquellos casos en que la carga y descarga de los buques o la necesidad perentoria de atender a otros servicios ineludibles de la Compañía, no obligue a realizar horas extraordinarias por encima de la jornada normal, pero si a cambiar el horario de trabajo legalmente autorizado, el personal afectado por estas situaciones percibirá la compensación económica que se regula en este apartado, en función de las horas efectivamente desplazadas, pero nunca a la totalidad de la jornada.

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

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

$S_b$  = Salario base anual (12 mensualidades).

$C_a$  = Complemento de antigüedad anual (12 mensualidades).

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

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

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

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

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

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

Art. 104. *Compensación por jornada irregular y horas extraordinarias.*—Durante la vigencia del presente Convenio el importe de las compensaciones por jornada irregular y horas extraordinarias que devenguen quienes estén afectos a esta situación se incrementarán en un 8,56 por 100, como promedio.

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.

Art. 105. *Compensación de tiempo de presencia en el trabajo de vehículos 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 número 7.

Su cuantía será de 864 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 103 del presente Convenio.

Art. 106. *Solape de turnos en estaciones de servicio.*—El personal de estaciones de servicio (Expendedores) que trabaje a turnos y en las circunstancias que se reflejan en el anexo número 8 del presente Convenio percibirá un complemento de solape de turnos, valorado en la compensación de quince minutos diarios calculados en función del módulo de la hora establecida en el artículo 102 del presente Convenio.

Art. 107. *Complemento de disponibilidad en inspecciones de cargas.*—El personal adscrito a Inspecciones de Cargas y mientras desarrolla dicha actividad percibirá un complemento de disponibilidad, como compensación de las especiales condiciones de trabajo según la regulación que figura en el anexo número 9 y con los siguientes importes:

Personal titulado: 34.000 pesetas mensuales.  
Personal obrero: 22.000 pesetas mensuales.

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

Art. 108. *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 prevenida en los artículos 95, 96 y 97.

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

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

Art. 109. *Gratificación 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 prevenida en los

artículos 95, 96 y 97, 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.

Art. 110. *Gratificación por participación 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 veinte días siguientes; el abono de la misma se mantendrá sea cual fuere el saldo de la Cuenta de Resultados de la Compañía.

#### Sección 6.ª Otros complementos salariales

Art. 111. *Complemento de residencia.*—El personal ingresado o destinado en las islas Baleares y Canarias percibirá una cantidad equivalente al 15 por 100 del salario base, sin antigüedad, de las doce mensualidades ordinarias, en tanto permanezca en el expresado lugar geográfico y sin que, en ningún caso, se aplique sobre las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y gratificaciones de cierre de ejercicio y por participación en beneficios.

## CAPITULO II

### INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

Art. 112. *Por transporte.*—El personal, cualquiera que sea el lugar donde radique el Centro de trabajo en que presta servicio, percibirá la cantidad de 290 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 8 kilómetros del centro de la población donde el trabajador tenga su domicilio, la citada cantidad de 290 pesetas pasará a ser de 312 pesetas, si dicha distancia excediese a 15 kilómetros se percibirán 328 pesetas.

Sin embargo, excepcionalmente, en cambio de destino impuesto por la Empresa (hasta 25 kilómetros de alejamiento con respecto al centro de origen) y cuando no exista medio de transporte a cargo de la Empresa, los niveles de compensación entre 8 y 15 kilómetros, y más de 15 kilómetros pasarán a ser de 432 y 454 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 43. Los pluses o compensaciones de distancia o camino existentes en cualquier dependencia, la concepción de tiempo invertido en el transporte como trabajo y, en general, cualesquiera situaciones de índole excepcional o más beneficiosa que puedan existir en relación con estas materias, serán mantenidas para 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.

Art. 113. *Por comisión de servicio.*—De conformidad con lo regulado en el artículo 57, 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.....	5.750	1.915
II. Resto del personal.....	4.850	1.577

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 sobriedieta de 1.250 pesetas por cada dieta completa que cobre; si la comisión de servicio es itinerante, percibirá la misma sobriedieta durante los tres primeros días de estancia en cada localidad siguiente a la inicial. No dará lugar a la percepción de sobriedieta el devengo de dieta reducida.

b) **Compensación adicional en comisión de servicio.**—La compensación adicional, a percibir conforme a lo estipulado en el artículo 41.3 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:

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

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

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

Art. 114. **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 22 pesetas por kilómetro.

Podrá utilizarse vehículo propio en los casos siguientes:

Quando la comisión de servicio comience y termine en el mismo día.

Quando la comisión de servicio sea itinerante y se realice en distintas localidades y Centros de trabajo.

Quando no exista la posibilidad de utilizar servicios públicos y sea de suma urgencia.

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

La misma compensación se percibirá por el personal que tenga que desplazarse a las estaciones de bombeo de Rota, El Arahál, Adamuz, Puertollano, Almodóvar, Poblete, Loeches, La Muela y Pobra de Mafumet, teniéndose en cuenta lo regulado en la disposición adicional séptima.

En este supuesto, los pluses o compensaciones de distancia o camino, o cualesquiera situación de índole excepcional y más beneficiosa que puedan existir respecto a dicho personal, serán mantenidos por el mismo, a título individual y transitorio, en la cuantía anual, minorándose en cada caso y hasta donde proceda con los valores que puedan corresponder, en virtud de la aplicación de lo que se dispone en el párrafo precedente, y sin que se aplique a este personal lo prevenido en el artículo 112.

Art. 115. **Indemnización a Expendedores-Vendedores.**—Los Expendedores-Vendedores destinados en estaciones de servicio y aparatos surtidores administrados percibirán la cantidad de 126 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 surtidores y estaciones de servicio, siempre que realicen todas las funciones propias de los Expendedores-Vendedores, efectuando cuantos trabajos sean necesarios para la atención de los clientes y el cobro del importe de las ventas durante toda su jornada laboral.

Art. 116. **Indemnizaciones por prácticas de tiro.**—El desplazamiento de los Vigilantes Jurados de Seguridad al lugar donde hayan de realizar las prácticas de tiro, tanto a la ida como al regreso, correrá a cargo de la Compañía.

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

Quando 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 1.765 pesetas por cada día de asistencia a las mencionadas prácticas de tiro.

Art. 117. **Indemnización por economato.**—La Compañía abonará al personal en cada una de las doce mensualidades, exclusivamente, la cantidad de 7.000 pesetas por trabajador, más 140 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 decimocuarta.

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

Art. 118. **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 53 y 56, II.

b) Las cantidades complementarias de las prestaciones de la Seguridad Social reguladas en el artículo 58.

c) Las ayudas por estudios, escolar y por familiares con minusvalías, así como la ayuda económica por vacaciones, reguladas en los artículos 121 y 122.

d) La subvención por comida regulada en el artículo 123.

### CAPITULO III

#### PAGO DE HABERES Y REDONDEO DE PERCEPCIONES

Art. 119. **Pago de haberes.**—La Compañía queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de Banco, Caja de Ahorros o Entidad de Crédito, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta a nombre de cada perceptor, siempre que concurren los requisitos marcados por la normativa vigente.

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

Art. 120. **Redondeo de percepciones.**—Los conceptos de abono o descuentos que integran la nómina mensual se redondearán, por defecto o por exceso, a pesetas enteras.

### CAPITULO IV

#### OBRA SOCIAL

Art. 121. **Ayudas sociales.**—El personal que reúna los requisitos previstos para cada caso percibirá las ayudas que a continuación se concretan:

a) **Ayuda por estudios.**—Corresponde a los empleados que realicen estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la Compañía, por lo que habrá de obtener la previa aprobación de la Dirección de Asuntos Sociales y consistirá en el abono de las cantidades siguientes: 35.362 pesetas anuales para los estudios de grado superior; 23.456 pesetas anuales para los de grado medio y 18.748 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).....	11.842	
De seis a diez años (ambos inclusive).....	20.723	
De once a catorce años (ambos inclusive).....	25.165	
De quince a diecisiete años (ambos inclusive).....	30.717	
De dieciocho a veintiún años (ambos inclusive).....	39.968	

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

2. Los trabajadores con hijos cuyas edades estén comprendidas entre los veintidós y veinticuatro 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 el debido aprovechamiento; las edades serán las cumplidas el día 15 de agosto de cada año.

c) **Ayuda por familiares con minusvalías.**—Aquellos trabajadores en situación activa que tengan a su cargo hijos con minusvalías percibirán la cantidad alzada de 20.000 pesetas mensuales por cada hijo con minusvalías, en los doce meses naturales del año. Se

entenderá por personas con minusvalías las así definidas 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 incompatible 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 por familiares con minusvalías no se duplicarán en el caso de ser ambos cónyuges trabajadores de la Compañía.

Art. 122. *Ayuda económica por vacaciones.*—La Compañía contribuirá económicamente al programa de vacaciones parcialmente subvencionadas para el personal con el pago del 75 por 100 a que asciende el presupuesto anual de dichas vacaciones subvencionadas, siempre que el citado programa sea previamente aprobado por la Compañía, no pudiendo sobrepasar en ningún caso del 3 por 1.000 del importe de los salarios base y antigüedad del ejercicio precedente.

Art. 123. *Comedores.*—La Compañía se hará cargo de los gastos fijos, excepto víveres, de los comedores establecidos o que se establezcan, donde las necesidades del servicio lo requieran, a su juicio y previa audiencia del Comité de Empresa.

Igualmente la Compañía abonará una subvención de 197 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 35.

b) El personal de jornada partida que tenga la interrupción en este periodo.

c) El personal de jornada continuada no comprendido en el apartado A) del artículo 35.

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

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

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

Art. 124. *Avales para adquisición de vivienda.*—La concesión de avales al personal para la adquisición de viviendas se regirá por las normas contenidas en el Reglamento correspondiente.

Art. 125. *Anticipos.*—El personal fijo con más de seis meses de antigüedad en la Compañía tendrá, previa solicitud al Departamento de Administración 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 de 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 cronológico de petición.

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

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

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

Segunda. *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.

Tercera. *Coincidencia de descansos legales.*—Cuando el personal que de forma habitual no descansa en domingo correspondiéndole los descansos semanales y compensatorios en días no fijos, le coincida un día de descanso con un día festivo de los establecidos 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.

Cuarta. *Comisión de Bienestar Social.*—Con el fin de colaborar en las actividades de bienestar social y encauzar apropiadamente la participación del Comité Intercentros (a tenor de lo prevenido en el artículo 80, números 13 y 15) en materia de actividades culturales y deportivas, acción asistencial y promoción social, se crea la Comisión de Bienestar Social con arreglo a las siguientes normas:

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

2.ª 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 Asuntos Sociales, pudiendo considerar los casos de baja por enfermedad o accidente en que concurren situaciones económicas carenciales, por si procediere compensar, en todo o en parte, la disminución de ingresos por la no percepción reglamentaria del Complemento de Asiduidad, 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 121, a), cuando rebasa la cuantía de la ayuda fijada en dicho precepto; estudiar otras situaciones cuyas circunstancias de urgente necesidad, debidamente justificadas, puedan motivar un informe favorable a la concesión excepcional, por parte de la Compañía, de anticipos en condiciones diferentes de las fijadas en el artículo 125; promover actuaciones que se estimen convenientes para la asistencia a familiares disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, así como entender sobre el grado de incapacidad del cónyuge que se menciona en el artículo 121, c), y otras que entienda oportuno.

3.ª La Comisión de Bienestar Social estará integrada por ocho miembros, de los cuales cuatro serán designados por la Dirección de Asuntos Sociales 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 Intercentros, uno de los cuales actuará como Secretario.

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

Lo anteriormente establecido se adecuará en su momento a lo que proceda en razón al acuerdo que tome la Comisión Paritaria conforme a lo señalado en la disposición transitoria segunda.

Quinta. *Comisión técnica de planes de futuro.*—En desarrollo de lo prevenido en los artículos 55 y 80.11, en relación con la participación del Comité Intercentros, se crea una Comisión técnica, que podrá tener carácter mixto, integrada por dos trabajadores designados por el Comité Intercentros, y un trabajador designado por cada sección sindical reconocida de conformidad con el artículo 85 del vigente Convenio, así como por quienes, en su caso, designe la Dirección de Asuntos Sociales.

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 65 del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta del carácter reservado de las informaciones que han de conocer y tratar, sin perjuicio del cumplimiento de su misión.

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

Sexta. *Seguridad e Higiene en el Trabajo.*—I. 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 lo 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, será nombrados por la Jefatura que corresponda con informe preceptivo de los Representantes del personal del Centro.

II. 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 precisos para ello.

Séptima. *Distancias máximas de residencia en instalaciones de oleoductos.*—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 114, considerándose las distancias que figuran en la siguiente relación como máximas, dado que las localidades que se señalan cuentan con los suficientes equipamientos educativos, sanitarios y de servicio.

Se mantendrán con carácter personal las condiciones 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 kilómetros)
Rota	Puerto de Santa María (Cádiz)	6,5
El Arahal	Alcalá de Guadaira	28,0
Adamuz	Montoro	33,5
Poblete	Ciudad Real	10,5
Puertollano	Puertollano	6,5
Almodóvar	Puertollano	7,5
Locches	Alcalá de Henares	16,0
La Muela	Zaragoza	24,0
Lérida	Lérida	—
Pobla de Mafumet	Tarragona	10,5
Miranda de Ebro	Miranda de Ebro	3,0

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

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Ordenación laboral.*—I. La modificación del entorno en que habrá de desenvolverse la Compañía en los próximos años, hace necesario el adecuar su ordenamiento laboral a las nuevas funciones y circunstancias en que habrá de desarrollar su actividad con la implantación del régimen de libre competencia.

Para poder abordar esta nueva etapa con las suficientes garantías de éxito, es preciso que la organización del trabajo alcance un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, para lo que se requiere una decidida actuación coordinada de la Dirección y de los trabajadores, colaborando mutuamente de forma activa en la consecución de los objetivos fijados. Todo ello sin merma de las facultades organizativas que la legislación vigente confiere a la Dirección y con el ejercicio de la participación reconocida a los representantes de los trabajadores.

II. Por lo expuesto se hace necesario establecer un nuevo sistema de encuadramiento laboral, que cumpla las siguientes condiciones:

1.ª Definir áreas de actividad en la Compañía, claramente diferenciadas, de forma que cada grupo de trabajadores y, en última instancia, cada trabajador, conozca el ámbito de su actividad y las perspectivas de promoción que pueda tener dentro de la misma. Estas áreas de actividad serán:

Distribución.  
Comercialización.  
Administración.  
Servicios de apoyo.

Su contenido será el siguiente:

Área de distribución.—Integran este área los trabajadores que desempeñan funciones de carácter técnico relacionadas con las actividades básicas de almacenamiento y distribución y las derivadas de ellas (control de calidad, mantenimiento, etcétera), requi-

riendo para ello un grado de formación que puede variar desde la capacitación profesional básica hasta la titulación superior.

Área comercial.—Integran este área todos los trabajadores que desempeñan funciones de naturaleza comercial de la Compañía, en cualquiera de sus escalones, desde el suministro en el punto de venta hasta niveles de decisión y mando en el área.

Área de administración.—Integran este área todos los trabajadores que desempeñan funciones de naturaleza administrativa o relacionadas con la Administración de la Compañía, desde sus niveles auxiliares hasta niveles de decisión y mando en el área.

Servicios de apoyo.—Integran este área todos los trabajadores cuyas funciones no estén directamente relacionadas con la producción (almacenamiento, distribución y afines), la comercialización o la administración, como son asesoría y defensa jurídicas, medicina de Empresa, relaciones públicas e imagen, etcétera.

2.ª Conseguir la mayor flexibilidad posible en el empleo de los medios humanos disponibles, con objeto de lograr una gestión ágil y económicamente competitiva. Para ello, es necesario superar el encasillamiento originado por la estricta definición de las funciones correspondientes a los puestos de trabajo, estableciéndose un sistema, en virtud del cual, los trabajadores apliquen su esfuerzo a la solución de los problemas de la Compañía, sin la limitación que origina una estricta relación de funciones por puestos. En consecuencia, el encuadramiento profesional del personal deberá hacerse en función de las capacidades que cada persona pueda aplicar en el desarrollo de su trabajo, con independencia de que efectivamente las aplique en un momento determinado. Así, el trabajador encuadrado en el máximo nivel de cada una de las áreas de actividad, debe estar capacitado para desempeñar todas las funciones que se realicen en ese área de actividad. Los niveles descendentes estarán definidos por exclusión sucesiva de las funciones superiores de las repetidas áreas de actividad. Los trabajadores encuadrados en cada uno de los niveles que se definan, estarán permanentemente disponibles para realizar todas o parte de las funciones que correspondan a su nivel.

A la vista de los tipos de funciones que contenga cada área de actividad, se definirán las categorías profesionales necesarias, en el número más reducido posible. Dentro de cada categoría, que podrá desempeñar todas las funciones del mismo tipo, se crearán los niveles salariales que sean necesarios, en virtud de la capacitación del trabajador para realizar todas o parte de las funciones de la categoría.

3.ª El número o el porcentaje de personas que integren cada una de las categorías y niveles que se definan, se determinará por el volumen de trabajo que exista en la Compañía en relación con las funciones de mayor rango de las que pueda realizar cada categoría o nivel.

4.ª La retribución correspondiente a cada uno de los niveles, deberá estar en consonancia con las potenciales funciones a desempeñar.

5.ª Se establecerán los oportunos procedimientos para la promoción entre las distintas categorías y niveles.

6.ª Teniendo en cuenta la trascendencia futura del nuevo ordenamiento para el desarrollo profesional del personal y la necesidad de su seguimiento, es necesaria la participación de los representantes del personal en la implantación y desarrollo posterior del sistema que se crea.

7.ª Esta nueva clasificación laboral no estará limitada por ninguna instrucción o norma de la Empresa, vigente o que se pueda promulgar durante esta negociación. En todo caso, quedará a salvo la facultad de la alta Dirección de la Empresa de fijar las condiciones laborales particulares, especialmente retributivas para todas aquellas personas que realicen trabajos de Dirección, Coordinación, Ordenación y Priorización de tareas o acciones a ejecutar por otros, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.º

III. En consecuencia, se acuerda la constitución de una Comisión de carácter permanente y composición paritaria cuyas funciones serán las siguientes:

1. Definir el catálogo de funciones que compone cada una de las distintas áreas de actividad. Esta relación se ordenará de mayor a menor importancia de dichas funciones. Deberán ir incluidas en dicho catálogo, no sólo las funciones actuales sino las que se prevean que puedan ser necesarias en el futuro.

2. Definir el agrupamiento por orden de importancia de dichas funciones determinando los niveles y, en su caso, categorías que deben existir en cada área de actividad.

3. Cuantificar las necesidades de la Compañía, indicando el número o el porcentaje de personas que deben existir en cada uno de los niveles.

4. Mantener permanentemente actualizados, tanto los catálogos de funciones, como la dotación de personas necesarias en cada uno de los niveles.

5. Definir los procedimientos de promoción entre niveles, así como los factores y la ponderación de los mismos a tener en cuenta en dichos procedimientos de promoción. Con carácter indicativo, los factores que en general se tendrán en cuenta, serán:

Formación.  
Experiencia.  
Antigüedad.  
Titulación.  
Mérito.

La Comisión podrá eliminar o añadir los factores que considere oportunos para las promociones de que se trate en cada caso.

6. La Comisión establecerá los criterios a aplicar para el tránsito entre las antiguas categorías y los nuevos niveles que se establezcan.

7. El desempeño de las distintas funciones relacionadas en cada área de actividad, podrá hacer necesario acomodar las jornadas y horarios de trabajo a las necesidades reales, estableciendo, para los puestos de trabajo que incluyen determinadas funciones, distintos regímenes de horarios.

La Comisión entenderá de los criterios de cuadrantes, descansos, flexibilización de jornada, etcétera, aplicables a cada uno de los regímenes de trabajo, así como de la puesta en práctica de posibles reducciones de jornada y tratamiento de los actuales periodos de descanso y bocadillo.

8. El nuevo ordenamiento laboral traerá como consecuencia la adecuada retribución de cada uno de los niveles, en relación con las funciones que deba desarrollar. Por tanto, la Comisión entenderá de las modificaciones a aplicar en el régimen de retribuciones, siguiendo el criterio de simplificación y racionalización de conceptos retributivos.

9. La Comisión presentará sus conclusiones y propuestas a la Comisión Paritaria del Convenio antes del 31 de diciembre de 1986, o en todo caso, antes del inicio de la negociación colectiva de 1987, con objeto de que sea posible su aplicación, en los términos en que se acuerde, en 1987.

**Segunda. Obras sociales.**—Siendo criterio de ambas partes incrementar la participación de los trabajadores en la gestión de los beneficios sociales, se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria, con el fin de que antes del 1 de enero de 1987, proponga a la del Convenio, un texto de posible acuerdo para su aplicación a partir de dicha fecha. Esta propuesta se elaborará sobre las siguientes bases:

1.ª Determinar cuáles de las obras sociales deben ser objeto de consideración.

2.ª Calcular el montante anual que en 1986 supone el coste de las obras sociales consideradas.

3.ª Fijar el montante que a partir del 1 de enero de 1987 se destinaria con carácter global a obras sociales, en sustitución de las consideradas.

4.ª Establecer el mecanismo de gestión y control de dicho montante para su aplicación por una Comisión Paritaria Empresa-trabajador.

5.ª Administrar un fondo especial dotado con 1.000.000 de pesetas para atender a situaciones derivadas de la drogadicción.

**Tercera. Encuadramiento en grados.**—Los subgrupos y categorías laborales no afectados por cualquiera de las reconversiones pactadas en las disposiciones transitorias primera y segunda del Convenio Colectivo de 1979, que tengan más de un grado, estarán estructuradas u ordenadas de la siguiente forma:

Subgrupos y categorías laborales con tres grados:

Primer grado, el 40 por 100 del total de integrantes.  
Segundo grado, el 30 por 100 del total de integrantes.  
Tercer grado, el 30 por 100 del total de integrantes.

Subgrupos y categorías laborales con dos grados:

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

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

**Cuarta. Expectativa de vacante por promoción.**—Quienes con anterioridad al día 2 de julio de 1981 hubieran ya obtenido plaza en un grupo o categoría superior, por haber superado pruebas de aptitud o el correspondiente concurso-oposición, mantendrán el derecho a elegir entre la ocupación efectiva de la vacante donde quiera que se produzca o continuar en las mismas condiciones laborales anteriores, en situación de expectativa de destino, hasta que surja vacante en la categoría de ascenso en algún Centro de trabajo de la Compañía sito en el lugar de residencia del interesado.

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

**Quinta. Compensación congelada factoría Villaverde.**—Al personal destinado en la factoría de Villaverde que, en el momento de la vigencia de este Convenio, se le abona una compensación económica por el tiempo invertido en el transporte al considerarlo como trabajado, continuará percibiendo la misma a título meramente personalísimo y transitorio, mientras permanezca en tal destino, congelando su actual cuantía económica, sin perjuicio de percibir también la compensación económica por transporte que se establece en el artículo 112, no obstante la minoración allí pactada.

**Sexta. Compensación congelada oleoductos.**—Sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 114, el personal de oleoductos que actualmente percibe el plus de distancia congelado, mantendrá dicha percepción y, además, percibirá una cantidad adicional de 60 pesetas por día de asistencia al trabajo. Del importe correspondiente al montante de los dos conceptos antes señalados, se minorará en cada caso y hasta donde proceda la percepción regulada en el primer párrafo del artículo 114.

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

**Octava. Matrimonio de los trabajadores.**—Las trabajadoras que, conforme a la legislación anteriormente vigente, fueron declaradas excedentes forzosas por matrimonio, mantendrán su derecho a optar por el reingreso, el cual se regulará por las normas que rigen el de los excedentes voluntarios por tiempo ilimitado.

**Novena. Revisión salarial.**—En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registre al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 8 por 100 respecto al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1986, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencias los salarios y 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 8,56 por 100 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 1986, aplicándose para su cálculo el porcentaje de revisión que corresponda de acuerdo con la siguiente tabla:

Inflación: 8,1; 8,2; 8,3; 8,4; 8,5; 8,6; 8,7; 8,8; 8,9; 9,0.  
Porcentaje de revisión: 0,11; 0,21; 0,32; 0,43; 0,54; 0,64; 0,75; 0,86; 0,96; 1,07.

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

**Undécima. 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 38 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.

**Duodécima. Comisión de servicio.**—La Comisión Paritaria estudiará, durante la vigencia del presente Convenio, el régimen de compensaciones y suplidos aplicables a las comisiones de servicio que se realicen a Centros de trabajo situados en localidades distantes menos de 40 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 limítrofes, aún cuando en cualquiera de estos casos la distancia supere los 40 kilómetros.

**Decimotercera. Cobertura de vacantes.**—Con independencia de lo estipulado en el artículo 56 y sin perjuicio de su 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 Asuntos

Sociales y los dos miembros de la Secretaría permanente del Comité Intercentros, 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.

**Decimocuarta. Economato.**—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 citadas localidades a que se hacía referencia en el artículo 119 del Convenio de 1984, seguirán manteniendo el mencionado disfrute a título enteramente personal.

**Decimoquinta. Comisión Paritaria.**—Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria, regulada en los artículos 75 y 76, entenderá, entre otros, de los siguientes asuntos:

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

Obras sociales de acuerdo con lo que se señala en la disposición transitoria segunda.

Plus dominical.

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

**Decimosexta. Complemento de antigüedad.**—No obstante lo dispuesto, con carácter genérico, en el artículo 93, durante la vigencia del presente Convenio el personal percibirá como complemento de antigüedad el importe del 4,91 por 100 del salario base por cada uno de los trienios que le corresponda.

## DISPOSICION FINAL

### Garantías relativas a los derechos laborales y de empleo

I. En caso de disolución, fusión, absorción o transformación de la Compañía, esta se compromete a realizar los conciertos, pactos o convenios que sean posibles y precisos para que, al personal de su plantilla, le sean mantenidas las condiciones laborales y económicas que 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 les sean mantenidas las condiciones laborales y económicas que viniese disfrutando.

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 subsiguiente al lapso de tres años contado desde el momento en que se produzca la correspondiente subrogación.

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

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

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

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

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

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

## ANEXO 1

### TABLA DE SALARIOS BASE Y COMPLEMENTOS DE CONVENIO

(Pesetas mensuales en jornada completa)

Categoría profesional	Salario base	Complemento Convenio
<b>Personal Técnico:</b>		
Titulado superior de primera .....	158.300	17.925
Técnico superior de primera .....	158.300	17.925
Titulado superior de segunda .....	137.000	16.725
Técnico superior de segunda .....	137.000	16.725
Titulado superior de tercera .....	118.700	15.825
Técnico superior de tercera .....	118.700	15.825
Titulado medio de primera .....	103.800	14.625
Técnico medio de primera .....	103.800	14.625
Titulado medio de segunda .....	96.500	14.225
Técnico medio de segunda .....	96.500	14.225
Titulado medio de tercera .....	88.000	13.725
Técnico medio de tercera .....	88.000	13.725
Técnico Delincaente de primera .....	77.400	13.925
Técnico Delineante de segunda .....	75.800	12.925
Técnico Auxiliar de primera .....	77.100	12.525
Técnico Auxiliar de segunda .....	73.600	12.425
Técnico Auxiliar de tercera .....	73.400	12.325
Técnico de Misiones Especiales .....	72.500	12.625
<b>Personal Administrativo:</b>		
Administrativo de primera .....	88.800	13.725
Administrativo de segunda .....	78.600	13.125
Administrativo de tercera .....	76.400	13.025
Auxiliar Administrativo de primera .....	72.600	12.825
Auxiliar Administrativo de segunda .....	66.500	13.125
Auxiliar Administrativo de tercera .....	64.400	13.325
Ordenanza .....	59.100	12.925
<b>Personal obrero:</b>		
Oficial Instrumentista .....	73.100	12.325
Oficial Abastecedor de Aeronaves .....	66.300	12.125
Oficial de Mantenimiento AA. SS. y EE. SS. .....	66.300	12.125
Oficial Profesional .....	65.000	12.225
Oficial Manipulador .....	65.000	12.225
Vigilante Jurado de Seguridad .....	59.000	12.425
Portero .....	59.000	12.425
Expendedor-Vendedor .....	58.300	12.725
Ayudante Manipulador y de OO. OO. .....	57.600	12.625
Limpiadora, tres horas .....	24.400	5.625

## ANEXO 2

### PREVISION SOCIAL E INDEMNIZACIONES POR CESE EN LA RELACION LABORAL

Primero.—Hasta el 31 de diciembre de 1986 el personal y el socio protector contribuirán a la financiación del Montepío de Previsión Social de los trabajadores de CAMPSA mediante las aportaciones prevenidas en los vigentes Estatutos de la Entidad.

Segundo.—Bajo la condición de que tenga lugar el evento de la disolución del Montepío, con efectos que se prevén al 31 de diciembre de 1986 (con excepción de lo regulado en el apartado 2.A,b) que no se somete a dicha pendencia), serán de aplicación los siguientes pactos normativos:

#### 1. Personal pasivo.

a) La CAMPSA asumirá el abono a los pensionistas y beneficiarios del importe actual de sus pensiones en valores que permanecerán definitivamente congelados, así como de la ayuda escolar, la ayuda por familiares con minusvalías y la compensación por economato, todas ellas en valores también congelados.

b) Asumirá, igualmente, el abono de las pensiones de viudedad y orfandad que se produzcan en el futuro.

Las cuantías, condiciones, límites y extinción de las citadas pensiones se regularán por lo prevenido en los Estatutos del Montepío de 24 de octubre de 1980, si bien con la precisión de que la pensión de viudedad es del 80 por 100 de la pensión del causante.

El importe inicial de dichas pensiones permanecerá congelado.

c) La CAMPSA también asumirá el abono del antes denominado subsidio de fallecimiento a los familiares beneficiarios del personal pasivo en los términos y cuantías que se regulan en el artículo 4.º del presente anexo.

## 2. Personal activo con sesenta o más años.

A) Si proceden voluntariamente a extinguir su relación laboral y se produce su cese definitivo en la Compañía antes del día 31 de diciembre de 1986:

a) La CAMPSA asumirá el abono de las cantidades equivalentes al importe de las pensiones que les hubieren correspondido en el disuelto Montepío, con arreglo a sus Estatutos de 24 de octubre de 1980, así como las cantidades correspondientes a la ayuda escolar, ayuda por familiares con minusvalías y compensación por economato, en valores que, en todos los conceptos mencionados, permanecerán definitivamente congelados.

b) Percibirán una indemnización, por su cese voluntario y definitivo, compuesta por el equivalente al 100 por 100 del tope máximo del antiguo subsidio de fallecimiento (14 mensualidades, integradas por los conceptos mencionados en el artículo 4.º, párrafo 2), más la cantidad correspondiente de la siguiente escala:

Sesenta años, 24 mensualidades de salario-base.  
 Sesenta y un años, 16 mensualidades de salario-base.  
 Sesenta y dos años, 10 mensualidades de salario-base.  
 Sesenta y tres años, 6 mensualidades de salario-base.  
 Sesenta y cuatro años, 4 mensualidades de salario-base.

c) Asumirá, igualmente, el abono de las pensiones de viudedad y orfandad que se produzcan en el futuro.

Las cuantías, condiciones, límites y extinción de las citadas pensiones se regularán por lo prevenido en los Estatutos del Montepío de 24 de octubre de 1980.

El importe inicial de dichas pensiones permanecerá congelado.

B) Si voluntariamente deciden permanecer en activo y no han cumplido la edad de jubilación forzosa:

a) No existirá por parte de CAMPSA obligación de abono de pensión alguna, ni de cantidades correspondientes a conceptos como ayuda escolar, ayuda por familiares con minusvalías o compensación por economato, ni tampoco del anterior subsidio de fallecimiento.

b) No tendrán derecho a indemnización en el caso de que, antes de la edad de jubilación forzosa, decidieran voluntariamente extinguir su relación de trabajo y cesar definitivamente en la Compañía.

c) La CAMPSA establecerá, por sí misma o contratándolo con un tercero, un seguro de vida e invalidez que cubra los correlativos eventos si se producen antes de la extinción, por cualquier causa, de su relación laboral. La indemnización a percibir se fija actualmente en 3.000.000 de pesetas.

d) Se procederá a la devolución de las cuotas personales que hubiere aportado al Montepío con anterioridad. En ningún caso se comprenderán las aportaciones del socio protector ni aún cuando hayan estado en función de las cuotas personales de los mutualistas activos.

## 3. Personal en activo con edades comprendidas entre cincuenta y sesenta años al 31 de diciembre de 1986.

A) Antes de que cumplan los sesenta años su situación es la siguiente:

a) La CAMPSA asume, por sí misma o contratándolo con un tercero, el abono de las pensiones por invalidez, viudedad y orfandad que se hubiesen generado según los Estatutos del Montepío de 24 de octubre de 1980, salvo en lo relativo al porcentaje de la pensión de viudedad que dejará de ser el 80 por 100 de la pensión del causante y se establece en un 60 por 100 de la misma.

b) La CAMPSA establecerá, por sí misma o contratándolo con un tercero, un seguro de vida e invalidez que cubra los correlativos eventos si se producen antes de la extinción, por cualquier causa, de su relación laboral. La indemnización a percibir se fija actualmente en 3.000.000 de pesetas.

c) Mantendrán la obligación de aportar el 4 por 100 de su salario regulador, al igual que aportaban al extinto Montepío, a un fondo especial constituido a favor de la Compañía.

d) Desaparece el subsidio de fallecimiento.

B) Si en el plazo de un mes a contar desde el día que cumplan sesenta años proceden voluntariamente a extinguir su relación laboral y se produce su cese definitivo en la Compañía (los que cumplan sesenta años en el período comprendido entre la suscripción del presente Convenio Colectivo y el día 31 de diciembre de 1986 podrán efectuarlo, en todo caso, antes de esta última fecha):

a) La CAMPSA asumirá el abono de las pensiones que les hubieren correspondido en el disuelto Montepío, con arreglo a sus Estatutos de 24 de octubre de 1980, así como las cantidades correspondientes a la ayuda escolar, ayuda por familiares con minusvalías y compensación por economato, en valores que, en todos los conceptos mencionados, permanecerán definitivamente congelados.

b) Percibirán una indemnización por su cese voluntario, compuesta por 14 mensualidades integradas por los conceptos mencionados en el artículo 4.º, párrafo 2, más 24 mensualidades de salario base.

c) La CAMPSA asumirá, igualmente, el abono de las pensiones de viudedad y orfandad que se hubiesen generado según los Estatutos del Montepío de 24 de octubre de 1980 salvo en lo relativo al porcentaje de la pensión de viudedad que dejará de ser el 80 por 100 de la pensión del causante y se establece en un 60 por 100 de la misma.

C) Si al cumplir la edad de sesenta años deciden, voluntariamente, mantenerse en activo:

Les es de aplicación lo prevenido en el punto 2, párrafo B de este artículo segundo.

D) Si, por razones legales, no pueden jubilarse en el régimen de la Seguridad Social al cumplir los sesenta años:

Les será de aplicación lo prevenido en el punto 3, párrafos A y B de este artículo 2.º, excepto el percibo de la correspondiente indemnización, hasta tanto puedan jubilarse legalmente.

## 4. Personal en activo con menos de cincuenta años al 31 de diciembre de 1986.

A) La CAMPSA se obliga a efectuar una aportación extraordinaria consistente en los fondos necesarios para que, incluyendo unas reservas mínimas del Montepío de 717 millones de pesetas, pueda alcanzarse el montante preciso—estimado en 3.500 millones de pesetas— para constituir un Fondo de Pensiones al que, voluntariamente, puedan afiliarse los integrantes del colectivo contemplado.

B) Los trabajadores que decidan no afiliarse a dicho Fondo de Pensiones, tendrán derecho a la devolución de las cuotas personales aportadas al Montepío con anterioridad; lo que deberán solicitar dentro del plazo preclusivo de tres meses a contar desde su disolución: En ningún caso se comprenderán las aportaciones del socio protector ni aún cuando hayan estado en función de las cuotas personales de los mutualistas activos. La CAMPSA no participará, en ningún concepto, en el expresado sistema de previsión.

C) La CAMPSA les otorgará, en el momento de su jubilación, una gratificación indemnizatoria que actualmente se fija en 1.500.000 pesetas.

D) La CAMPSA establecerá, por sí misma o contratándolo con un tercero, un Seguro de Vida e Invalidez que cubra los correlativos eventos si se producen antes de la extinción, por cualquier causa, de su relación laboral. La indemnización a percibir se fija actualmente en 3.000.000 de pesetas.

E) No existirá por parte de CAMPSA obligación de abono de pensión alguna, compensación por economato, ni tampoco del anterior subsidio de fallecimiento.

5. En relación con lo prevenido en este artículo 2.º, punto 1, apartado b); punto 2, párrafo A), apartados a) y c); punto 3, párrafo A), párrafo a), y párrafo B), apartados a) y c), serán aplicables los oportunos artículos o normas de los Estatutos del Montepío de 24 de octubre de 1980, que se consideran integrados en los presentes pactos aunque hubiesen perdido su vigencia por extinción del Montepío.

6. Cuando entren en vigor los pactos contenidos en este artículo, en especial los recogidos en el punto 4, por cumplimiento del evento al que se condicionan, la Comisión Paritaria entenderá del desarrollo y aplicación de los mismos.

Tercero.—Quienes desde el día 1 de enero de 1986 hasta el momento de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio Colectivo, hubieren cumplido sesenta o más años, y, al tiempo, hubieran extinguido voluntariamente su relación laboral y producido su cese definitivo en la Compañía, acogiéndose a lo prevenido en la disposición transitoria 12 del Convenio Colectivo de 1985, percibirán, complementariamente, las cantidades precisas para alcanzar la indemnización que, para cada tramo de edad, se

previene en el artículo 2.º, punto 2, párrafo A), además del 100 por 100 del tope máximo del antiguo subsidio de fallecimiento.

El percibo de estas cantidades complementarias estará también exonerado de la condición impuesta en el primer párrafo del artículo 2.º

Cuarto.-1. A los efectos prevenidos en el artículo 2.º, 1, c), se calculará la cantidad a percibir con arreglo a la siguiente escala:

Trabajador activo que haya superado el periodo de prueba y tenga antigüedad de hasta seis años: Seis mensualidades.

Por cada año más de antigüedad: Una mensualidad más con el tope máximo de una anualidad.

2. Las mensualidades estarán integradas por el salario-base, complementos de antigüedad y de Convenio y partes proporcionales de pagas extraordinarias de julio y Navidad, con exclusión de cualquier otro concepto.

3. En los casos regulados por el artículo 2.º, 1, c), se tendrá en cuenta que el personal activo tiene la facultad de designar beneficiario entre sus familiares que tengan la condición de herederos forzosos y, en su defecto, de herederos abintestato. Si no se hubiese hecho uso de esta designación, la Compañía abonará la cantidad que corresponda con arreglo al siguiente orden de preferencia: Cónyuge sobreviviente (salvo caso de nulidad, divorcio o separación judicial), hijos, hermanos menores de edad o incapacitados que convivieran con el causante, y ascendentes.

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

En todos los casos en que se haya percibido por el trabajador el 50 por 100 de la cantidad que constituía el anterior subsidio de fallecimiento, la obligación de la Compañía se limitará el abono del 50 por 100 restante.

Quinto.-Si no se produjere el evento de la disolución del Montepío, prevenido en el párrafo 2.º, las condiciones reguladas en los párrafos anteriores les serán aplicadas, en lo que proceda, a quienes voluntariamente se den de baja en dicho Montepío.

A quienes se mantengan adscritos a la Entidad, les será de aplicación la condición suspensiva mencionada y la Compañía no tendrá, en relación con los mismos, otras obligaciones distintas a las derivadas de su condición de socio protector reguladas en los Estatutos del Montepío.

Sexto.-El presente anexo tiene un carácter de globalidad, por lo que las condiciones pactadas han de entenderse en conjunto y compensan en su totalidad a las que regían anteriormente. Las obligaciones contraídas ex novo por la Compañía, bajo condición suspensiva de la disolución del Montepío, absorben y compensan las limitaciones, modificaciones o extinción, en determinados casos, de condiciones laborales anteriores en las materias unitariamente reguladas.

### ANEXO 3

#### ORDENACION FUNCIONAL Y PERSONAL

##### PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD

En la organización de CAMPSA quedan configurados los puestos de mando y especial responsabilidad que se definen y asignados los niveles que, a tenor del artículo 94, se indican, según sigue:

##### *Jefatura 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 desarrolle en otros puestos de mando y especial responsabilidad y operativos, situados por razones de organización bajo la dependencia del puesto que aquí se describe.

##### *Jefatura 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 III.)

Son aquellos puestos jerárquica y funcionalmente dependientes de las Jefaturas de Departamento, de Servicio o de las Delegaciones

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

##### *Inspectores.* (Nivel IV.)

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

a) Auditoria, 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 V.)

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

##### *Jefaturas de Garaje.* (Nivel X.)

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

##### *Conserje.* (Nivel XI.)

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

##### *Jefaturas.*

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 a las del apartado E.)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Son aquellos puestos, jerárquica y funcionalmente dependientes de las Jefaturas de Instalación en la que se encuentren ubicadas las bases o de los Jefes de Zona, en su caso, que tienen como cometido realizar cuantas acciones sean precisas en orden a una mejor explotación de la flota de camiones cisterna propios de 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 el orden, organización, administración, rendimiento y seguridad de éstas.

N) De «Dispatching» de Oleoductos. (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 oleoductos, controlando la distribución y suministro de productos en orden a asegurar el abastecimiento.

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

O) De Mantenimiento de Oleoducto. (Nivel V.)

Son aquellos puestos que, dependiendo jerárquicamente de la Jefatura de la instalación de oleoductos a que 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 entretenimiento y el de su zona de influencia. Asimismo les competen las funciones correspondientes a la aplicación del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

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

*Encargado general.* (Nivel VIII.)

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

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

*Capataz.* (Niveles X o XI, según proceda.)

Es el puesto incluido en la organización 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 Estaciones de Servicio.* (Nivel XI.)

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

#### ANEXO 4

#### ORDENACION FUNCIONAL Y PERSONAL

#### DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Las definiciones de todas y cada una de las categorías profesionales enumeradas en el artículo 16 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 mando 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, simultánea 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 anunciadas, la posesión del permiso de conducir en su clase máxima.

**Técnico de Misiones Especiales**

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

**Administrativo**

Corresponde esta categoría a quienes realizan tareas de índole administrativa, contable y comercial en cualquier Centro de trabajo de la Compañía, operando y/o supervisando el tratamiento de la información procesada 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, contable 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 disponga la Empresa, en el área de Administración, de cada Centro de trabajo.

**Ordenanza**

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

**Oficial instrumentista**

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

Corresponde esta categoría a quienes, poseyendo los necesarios conocimientos y cualificación, y estando en posesión del carnet de conducir en su clase máxima, lo que les habilita para la conducción y manejo de cuantos vehículos se dispongan en su Centro de trabajo, realizan personalmente, tanto en la instalación como en la totalidad del recinto aeroportuario, todas las operaciones y actividades inherentes al Servicio de Aviación, desde la recepción de productos y mercancías hasta la entrega final (o extracción) de los mismos, así como todas las intermedias, tales como recepción y descarga de productos, manipulación, carga de unidades repostadoras, mantenimiento y reparación de las instalaciones y equipos, organización de la actividad en caso necesario, conducción, cumplimiento de comprobantes y albaranes de entrega y recepción, entrega final de productos (incluso 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 repostamiento 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 Surtidores 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 surtidores 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 se les encomienda para ejecutar los trabajos habituales que se vinculan a las especialidades que se detallan a continuación: Albañilería, calderería, carpintería, cocina, conducción de vehículos ligeros (que precisen permiso de conducción), conducción de turismos, controlador de laboratorio, electricidad, fogonero, instrumentación, mecánica en general, pintura, técnicas específicas de oleoductos (como el manejo de emisoras 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 transportes 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 conexas de facturación, control o registro, manejando para ello los equipos necesarios tanto convencionales como informáticos, dentro de su propia área, de que disponga 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 elementos móviles dentro de las dependencias, toma de muestras y cualquier otra actividad similar para el debido funcionamiento y conservación de las instalaciones, tanto si se realizan en las propias dependencias o fuera de ellas.

#### *Vigilante Jurado de Seguridad*

Corresponde esta categoría a quienes tienen encomendados los trabajos definidos en el Real Decreto 629/1978, de 10 de marzo, y Orden de 12 de febrero de 1981, 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 las labores generales de las instalaciones (incluidas las de puertos, aeropuertos y oleoductos), y de los trabajos manuales propios de sus distintas actividades. Entre tales cometidos y a título meramente enunciativo, deben considerarse los siguientes:

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

trabajos complementarios de las operaciones de montajes y reparación.

También corresponde esta categoría a las Limpiadoras 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 5

#### PROCEDIMIENTO PARA LA COBERTURA DE PLAZAS

Cuando la Compañía considere necesario cubrir plazas correspondientes a determinado puesto de trabajo, bien sea por haberse producido vacante en los ya existentes, bien obedezca a una necesidad de nueva creación, y no sea posible efectuarlo mediante las previsiones establecidas en el artículo 56 del presente Convenio se seguirá el procedimiento que se describe a continuación:

##### 1. Determinación del puesto de trabajo.

1.1 La Dirección fijará las características del puesto de trabajo que precise ser dotado, definiendo su perfil y los requisitos personales de carácter funcional acordes con dicho puesto, así como, en su caso, el número de plazas a cubrir.

1.2 Una vez comprobado que no existe posibilidad de satisfacer las necesidades del puesto de trabajo en cuestión a través de las normas estipuladas en el artículo 56, epígrafe A), o epígrafe B), apartados a) y b), así como lo establecido en la disposición transitoria decimotercera, la Dirección, fundada en razones objetivas, decidirá si la plaza o plazas del puesto en cuestión ha de ser cubierta mediante selección entre quienes ya ostentan categoría con cualificación suficiente para su desempeño, promoción de personal encuadrado en inferior categoría o admisión de nuevo personal.

##### 2. Tribunal calificador.

2.1 Tan pronto como la Dirección haya tomado la decisión pertinente se designará y constituirá un Tribunal que tendrá la misión de presidir la realización de ejercicios, efectuar su calificación y proponer a la Dirección al candidato o candidatos más idóneos.

2.2 La Dirección designará el Presidente y el 50 por 100 de los Vocales, así como un Secretario que podrá actuar con voz pero sin voto.

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

2.4 Asimismo se podrán incorporar al Tribunal, teniendo voz y no voto, expertos en las materias objeto de las pruebas no pertenecientes a la Compañía, siempre que no existan en la misma.

##### 3. Bases de la convocatoria.

3.1 Constituido el Tribunal con la composición descrita, la Dirección le comunicará las características de que trata el punto 1.1.

3.2 El Tribunal procederá a continuación a elaborar las bases de la correspondiente convocatoria, con riguroso respeto de las características establecidas por la Dirección.

3.3 El Tribunal dará traslado de las bases que haya elaborado a la Dirección de Personal, a los fines de revisión, aprobación, en su caso, y publicación.

3.4 Las bases de cada convocatoria expresarán su objeto, características del puesto de trabajo, número y ubicación de las plazas a cubrir, condiciones, títulos, diplomas, méritos u otros requisitos que en cada caso, sean precisos para acreditar la capacidad profesional de los aspirantes y sistema selectivo, que en los casos de selección o promoción estará siempre vinculado a la formación regulada en el capítulo quinto, mediante cursillos o ejercicios de preparación y sin perjuicio de la posible exigencia de una prueba selectiva, así como de presentación de solicitudes y fecha previsible de realización de pruebas.

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

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

### ANEXO 6

#### CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO EN INSTALACIONES AEROPORTUARIAS

1. 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 doce 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 por 100 del 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 por 100 sobre la media de los cinco días siguientes en el mes de mayor trabajo del año anterior, y un domingo de cada cuatro en el resto. A estos efectos, como norma general, se entenderá por temporada alta la comprendida entre el 1 de abril y el 31 de octubre, pero esta duración podrá ser reducida, previo acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, en aquellos aeropuertos en que las necesidades del servicio lo permitan. Los días de descanso trabajados durante esta temporada alta se disfrutarán uniformemente a lo largo del período de baja actividad, sin que puedan acumularse en un número superior a siete.

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

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

La asignación de días de descanso y dotación de cada uno de los turnos legalmente establecidos se fijará de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiéndose implantar turnos desplazados, así como turnos con la duración máxima legal si fuera preciso. La dotación de los turnos desplazados no excederá del 10 por 100 de la plantilla de cada categoría, redondeando por exceso los medios enteros, salvo cuando dicha plantilla sea inferior a 10 personas, en cuyo caso siempre serán dotados con una 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 12.508 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. Garantía de empleo en caso de retirada del permiso de conducir o pérdida de la autorización para conducir vehículos con mercancías peligrosas.

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

1.1 Si es por un año: El Oficial Abastecedor quedará en su mismo Centro de trabajo, realizando las funciones que le sean encomendadas por la Compañía, cualesquiera que éstas sean, hasta tanto recupere el permiso y pueda reintegrarse a las tareas propias de su categoría, salvo que 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 fuese inferior al año.

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

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

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

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

## 2. Retirada del permiso de conducir por incapacidad física.

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

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

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

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

3. En caso de que existiera disposición de las autoridades aeroportuarias que prohíba el acceso al recinto aeroportuario a un Oficial Abastecedor, éste pasará a ocupar plaza de la categoría y profesión que más interese a la Compañía en una dependencia de la zona en que se encuentre su anterior destino que no le obligue necesariamente a su cambio de domicilio, salvo que pertenezca a los aeropuertos de Asturias, Jerez, San Javier, Santiago o Vitoria, en cuyo caso pasará, en iguales condiciones, a alguna de las dependencias de la Delegación Regional de CAMPESA 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 7

## CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO DE LOS CONDUCTORES DE VEHÍCULOS 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. APLICACIÓN 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 considera.

## 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 de vehículo que exija la participación activa del conductor con manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado del vehículo (brazos de carga).

## 1.1.3 En situación de avería:

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

Cuando sea preciso el remolque a talleres u otros lugares donde se vaya a realizar la reparación, 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 quince minutos.

## 1.2 Tiempo de presencia.

1.2.1 Los de llenado o vaciado del vehículo que sólo requerirán 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 Los de esperas por reparación de averías o paradas reguladas por este Convenio Colectivo u otras Reglamentaciones, en las que recaen sobre el conductor la vigilancia del vehículo.

1.2.4 Los dedicados a la inspección y puesta a punto del vehículo que rebasen los quince 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 105 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 cómputos de jornada.

1.1 La jornada ordinaria tendrá una duración de entre seis y nueve 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 veinte 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 doce y catorce horas, salvo causas excepcionales que lo justifiquen, a fin de evitar acumulaciones de vehículos en una misma fase del transporte.

## 2. Horario y descansos.

2.1 La jornada ordinaria estará comprendida entre las seis y veintidós horas.

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

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

## 3. Rendimiento de los servicios.

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

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

3.3 Las horas que rebasen los tiempos establecidos se retribuirán, solamente, 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 a su cargo y el conductor, por razón de su jornada, no pueda utilizarlos, el complemento de transporte se actualizará a 498 pesetas por día de asistencia al trabajo, en el caso de que el Centro de trabajo diste menos de 8 kilómetros del centro de la población donde el trabajador tenga su domicilio y a 684 pesetas caso de que dicha distancia sea de más de 8 kilómetros.

## III. RÉGIMEN DE DESCANSOS EN RUTA Y COMPENSACIONES

1. El conductor que comience su jornada de trabajo antes de las doce horas y la termine después de las quince treinta horas tendrá derecho a un descanso para el almuerzo entre las doce y las quince treinta horas.

2. Cuando la jornada de trabajo comience antes de las veinte horas y termine después de las veintitrés treinta horas el conductor tendrá derecho a un descanso para la cena entre las veinte y las veintitrés treinta horas.

3. El descanso únicamente se efectuará en ruta cuando no sea previsible llegar antes de las quince treinta (o de las veintitrés treinta 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 kilogramos de alguno de los productos del apartado 1.º de la clase 3 del Reglamento TPC) 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 TPC.

## IV. GARANTÍA DE EMPLEO EN CASO DE PÉRDIDA 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 carné 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 carné de conducir, y si la Compañía no le necesitara para otra ocupación, suspensión de empleo y sueldo. Al recuperar el carné de conducir y hasta que recupere la autorización especial para vehículos con mercancías peligrosas ocupará plaza de Oficial en el área que la Empresa lo considere necesario, en una dependencia dentro de la zona en que se encuentre su anterior destino, que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio.

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

1.3 Si es definitiva.—Como ello sería a consecuencia de la retirada del carné 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 pertenece. En todo caso si la situación va acompañada de privación de libertad, mientras dure dicha situación se le suspenderá de empleo y sueldo.

2. Retirada de la autorización especial o carné 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 8

#### CONDICIONES LABORALES ESPECÍFICAS DE LOS EXPENDEDORES-VENDEDORES

##### Primero.-*Solape de turnos en estaciones de servicio.*

1.º 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, recontar existencias de laterío, contar y entregar recaudación, etc., realizando todo ello simultáneamente y sin perjuicio de la atención a los clientes que aguardan ante los surtidores para repostar sus vehículos.

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

3.º 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 traslados pactados en el artículo 56 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:

1.º Cambio de destino a otra estación de servicio dentro de la misma localidad, con ocasión de vacante.

2.º Cambio de destino a otra estación de servicio ubicada en localidad distinta, situada a menos de 40 kilómetros de la localidad donde reside el Expendedor-Vendedor, con ocasión de vacante.

3.º 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 1.º y 2.º 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.

4.º Cambio de destino a centro de trabajo sito en localidad distante a menos de 40 kilómetros 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 1.º y 2.º 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.

5.º Traslado a otra estación de servicio ubicada en localidad distinta situada a más de 40 kilómetros de la localidad donde reside el Expendedor-Vendedor, con ocasión de vacante.

6.º Traslado a Centro de trabajo sito en localidad distante más de 40 kilómetros 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 56 del Convenio.

### ANEXO 9

#### CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO EN LAS INSPECCIONES DE CARGAS

Las condiciones de trabajo en las inspecciones de cargas se adaptarán a los criterios contenidos en el presente anexo, en consideración a las circunstancias que inciden en esta actividad y que, consecuentemente, requieren adecuado tratamiento a causa de las peculiares características que configuran este cometido. En los restantes diferentes aspectos de su relación laboral, este personal se regirá por el articulado del Convenio Colectivo vigente.

##### 1. CONDICIONES PARTICULARES DE TRABAJO

1.1 *Tiempo de trabajo.*-La realización de la jornada laboral se ajustará a las siguientes condiciones:

1.1.1 *Jornada diaria:* La realización de la jornada diaria oscilará entre un mínimo de cuatro horas y un máximo de doce horas, teniendo carácter de jornada ordinaria la duración que no exceda de nueve horas diarias; en el caso de rebasar dicho tope, los excesos hasta doce horas diarias serán compensados dentro del cómputo de jornada de trabajo, mientras no se sobrepasen los límites respectivos fijados en el párrafo 1.1.3.

1.1.2 *Fraccionamiento de la jornada diaria:* En atención a las necesidades del servicio, la jornada diaria podrá ser fraccionada en dos periodos, sin que la duración de ninguna de ambas posibles fracciones pueda ser inferior a tres horas, como mínimo, en cualquier caso.

1.1.3 *Cómputo de la jornada de trabajo:* La jornada de trabajo será computada por periodos de cuatro semanas consecutivas, siendo, por tanto, de  $4 \times 37,5 = 150$  horas, o bien de  $4 \times 40 = 160$  horas, durante cada uno de dichos periodos, a tenor de la jornada semanal asignada en función de la categoría profesional de cada trabajador, según el artículo 36 del Convenio Colectivo.

1.1.4 *Régimen de horario:* El horario diario será flexible, estableciéndose en función de las necesidades diarias del servicio, de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, o de sus fracciones, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

1.2 *Desplazamiento habitual al lugar de trabajo.*-Teniendo en cuenta que, generalmente, el puesto de trabajo no radica en dependencias propias de la Compañía, sino que se ubica, normalmente, en las refinerías, para los desplazamientos desde el domicilio al lugar de trabajo, y viceversa, así como para cualquier otro desplazamiento relacionado con sus funciones habituales, se seguirán las siguientes prescripciones:

1.2.1 *Medios de transporte:* Cada trabajador adscrito a una Inspección de cargas utilizará, conduciéndolo, su propio vehículo.

1.2.2 *Compensación por transporte:* La utilización del vehículo propio dará lugar a percibir la compensación regulada en el artículo 114 del Convenio Colectivo vigente, sin que quepa, por tanto, la aplicación de lo prevenido en el artículo 112 del mismo Convenio.

1.3 *Complementos económicos.*-Se establece un complemento de disponibilidad, que será devengado por el personal adscrito a las Inspecciones de Cargas y mientras desarrolle dichas actividades, como compensación de las especiales condiciones de trabajo reguladas en el presente anexo, con arreglo a las siguientes previsiones:

1.3.1 *Devengo:* El complemento de disponibilidad se percibirá únicamente en las 12 pagas mensuales ordinarias, dejándose de percibir durante las situaciones reguladas en los artículos 43, licencias, y 45, permiso sin sueldo, previstos en el Convenio Colectivo vigente, así como en caso de incapacidad laboral transitoria. El devengo y percepción del complemento de disponibilidad cesará cuando finalice la adscripción del trabajador a la Inspección de Cargas y deje de desarrollar dichas actividades, cualquiera que sea el motivo que la ocasione.

1.3.2 *Compensaciones y absorciones:* La percepción del complemento de disponibilidad que se establece en el presente anexo compensa y absorbe, en su totalidad, los complementos por turnicidad (artículo 96) y horas plus (artículo 103) del Convenio Colectivo que, en su caso y para otro personal, pudieren entenderse devengables. En relación con el complemento de nocturnidad, se tendrá en cuenta lo estipulado en el artículo 97-II del Convenio Colectivo.

## 2. COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD

El complemento de disponibilidad que se establece en los párrafos anteriores tendrá las siguientes cuantías:

- 2.1 Para el personal titulado: 34.000 pesetas mensuales.
- 2.2 Para personal obrero: 22.000 pesetas mensuales.

## 3. CONDICIONES COMPLEMENTARIAS

3.1 Cuadros horarios.—Previamente a la implantación de lo regulado en el presente anexo, los Centros de trabajo a que estén afectas las Inspecciones de Cargas, deberán recoger en la redacción de cuadros horarios el régimen peculiar prevenido en el párrafo 1.1.4 del mismo anexo.

3.2 Naturaleza de los criterios de aplicación.—El conjunto de condiciones especiales de trabajo que se establecen en el presente anexo, forma un todo inseparable para el personal comprendido en su ámbito de aplicación.

3.3 Actualización de conocimientos.—Con el fin de que el personal adscrito permanentemente a las inspecciones de cargas posea la preparación conveniente a las modificaciones o nuevos requerimientos que su específica actividad funcional pueda precisar, se dispondrán las oportunas acciones formativas con la periodicidad que aconseje la finalidad pretendida.

3.4 Ambito temporal de aplicación.—El conjunto de condiciones contenidas en el presente anexo inicia su aplicación el día 1 de enero de 1986, previa observancia de lo requerido en el párrafo 3.1.

**29176 RESOLUCION de 23 de octubre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial de 1 de junio de 1985 a 31 de mayo de 1986, del Convenio Colectivo de la Industria Harinera.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Industria Harinera—revisión salarial de 1 de junio de 1985 a 31 de mayo de 1986— que fue suscrito con fecha 18 de junio de 1986, de una parte por UGT, USO y CC. OO. en representación de los trabajadores, y de otra, por la Asociación Nacional de Fabricantes de Harinas de España en representación de las asociaciones empresariales y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 23 de octubre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

Acta de la reunión celebrada por la Comisión Negociadora del Convenio Nacional de la Industria Harinera, el día 18 de junio de 1986

Asistentes:

Representación social:

UGT: Don Eugenio Gariglio Román (As), y don José Ramón Rivera Ramos.

USO: Don Eugenio Jiménez Palacín (As), y don Angel Villaseñor.

CC. OO.: Don Nicolás Justicia del Moral (As).

Representación empresarial:

Don Manuel Santos Gordo; don Francisco García Martín; don Damián Galán Balconero; don Enrique Martín Vargas (As), y don Román Escudero Castillo (As).

En Madrid, siendo las diez treinta horas del día citado, en la Sala de Juntas de la Asociación de Fabricantes de Harinas de España, se inicia la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Nacional de la Industria Harinera, con asistencia de los componentes de la misma anteriormente mencionados, los cuales se reconocen mutuamente la representación que ostentan, conviniendo en que se encuentran representadas todas las Centrales Sindicales con suficiente implantación en el Sector.

Se designa por los reunidos a don Nicolás Justicia del Moral como moderador para esta reunión, y a don Román Escudero Castillo como Secretario de la misma.

El motivo de la presente reunión se concreta en el cumplimiento de los apartados b) y e) del acuerdo 1.º, figurados en el acuerdo de revisión salarial del Convenio Básico Colectivo Nacional de la Industria Harinera firmado el 25 de junio de 1985, recogido en Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 23 de octubre, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 26 de noviembre de 1985 que establece un incremento para el periodo comprendido entre el 1 de junio al 31 de diciembre de 1986. Un incremento de las tablas salariales contenidas en aquel acuerdo, y una revisión salarial, con efectos de 1 de junio de 1985 a 31 de mayo de 1986, en el supuesto de que el IPC del año 1985 superara el 7 por 100, revisión que se efectuaría en el exceso sobre la indicada cifra.

Después de una amplia deliberación, en la que intervienen todos los presentes, por unanimidad, se adoptan los siguientes acuerdos:

Primero.—Constatado oficialmente que, al 31 de diciembre de 1985 se ha producido un incremento del 8,2 por 100 respecto a la cifra de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984, lo que representa, sobre la cantidad considerada en el acuerdo a que anteriormente se hace referencia, un porcentaje de aumento del 1,2 por 100, se aplicará dicho porcentaje de incremento de 1,2 por 100 sobre la totalidad de la masa salarial percibida por los trabajadores, entre el 1 de junio de 1985 a 31 de mayo de 1986, abonándose ésta en una sola paga.

Segundo.—Para el periodo de 1 de junio a 31 de diciembre de 1986, se establece un incremento salarial del 4,67 por 100 sobre las tablas salariales vigentes actualizadas conforme se indica en el acuerdo anterior. Dicho porcentaje es coincidente de multiplicar por 7 el 100 por 100 del IPC previsto por el Gobierno para el actual año (8 por 100), y dividir este resultado por las doce mensualidades del año, según la fórmula establecida en el acuerdo de revisión firmado el 25 de junio de 1985.

Aplicando dicho incremento, el anexo número 3 del Convenio Colectivo Básico del Sector queda en la forma y cuantías figuradas en el anejo del presente acta, con vigencia de 1 de junio a 31 de diciembre de 1986.

Tercero.—Para 1986, la revisión se efectuará con los mismos criterios que en el año 1985, entendiéndose que dicha revisión salarial se abonará para los periodos comprendidos entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 1986.

Cuarto.—Se aplicará la cláusula de descuelgue conforme al AES 1985-1986.

Quinto.—El presente acuerdo excluye taxativamente cualquier reclamación de las partes firmantes sobre este contenido.

Sexto.—Elevar este acuerdo al departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo para su correspondiente inscripción.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las doce horas del día citado, se da por terminada la reunión, de la que se extiende el presente acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la totalidad de los asistentes.

## ANEJO

Anexo número 3 del Convenio Colectivo de ámbito nacional de la Industria Harinera y Semolera

	Salario base mensual Pesetas	Plus convenio mensual Pesetas
<i>Personal técnico</i>		
Jefe Técnico Molinero .....	54.180	6.206
Maestro Molinero .....	49.816	6.165
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe de Oficina y Contabilidad .....	49.816	6.165
Oficial Administrativo .....	47.107	6.140
Viajantes-Vendedores y Compradores .....	47.107	6.140
Auxiliar Administrativo .....	44.396	6.114
Aspirante de 16 años .....	37.290	6.047
Aspirante de 17 años .....	38.043	6.054
	Diario	
<i>Personal obrero cualificado</i>		
Encargado de Almacén y 2.º Molinero .....	1.517	6.123
Chófer, Mecánico y Electricista .....	1.504	6.120
Limpiero, Carpintero y Albañil .....	1.498	6.118
<i>Personal obrero no cualificado</i>		
Auxiliar, Empacador y Mozo del Almacén .....	1.481	6.114