

f) Aprobado el nuevo texto, si de Estatutos se tratara, por la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes, se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» y se inscribirá en el Registro de Asociaciones correspondiente.

#### DISPOSICION TRANSITORIA

Primera.—Se consideran integradas en la FEE todas las Federaciones Territoriales, salvo expresa manifestación en contra, hasta un plazo de ocho meses desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de los presentes Estatutos, en el transcurso de cual, aquéllas podrán ejercer su derecho a ello.

Concluido dicho término, las federaciones que no lo hubieren hecho podrán llevarlo a cabo en cualquier momento, en la forma que prevé el artículo 11 de los presentes Estatutos.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Quedan derogados los Estatutos de la FEE hasta ahora vigentes aprobados por la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes en 3 de diciembre de 1985.

Segunda.—Los presentes Estatutos entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y deberán inscribirse en el Registro de Asociaciones Deportivas correspondiente, trámites ambos que requiere el artículo 12.3 del Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre, sobre Federaciones Deportivas Españolas.

Madrid, 24 de septiembre de 1993.—El Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, Rafael Cortés Elvira.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**24866** RESOLUCION de 21 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para el Personal de Tierra de la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima»

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal de Tierra de la «Compañía Logística de Hidrocarburos, CLH, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9000830), que fue suscrito con fecha 3 de junio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales de UGT CC.OO. y CLH (CTI-SIC), en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo 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, 21 de septiembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE TIERRA DE LA COMPAÑIA LOGISTICA DE HIDROCARBUROS CLH, SOCIEDAD ANONIMA, PARA EL AÑO 1993

#### 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 Logística de Hidrocarburos CLH, Socie-

dad Anónima», 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 CLH 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 CLH excepto a:

1.º Quienes ejerzan funciones de Alta Dirección de la Compañía y, en general, a los que fueren excluidos en virtud de precepto o disposición obligatoria, en tanto desempeñen dichas funciones.

2.º 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.

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

4.º El Personal de Mar o de Tierra acogido al Convenio Colectivo de Flota de CLH.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, que se extenderá desde el día 1 de enero de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1993, con excepción de aquellas cláusulas, artículos o materias respecto de las que se estipule una vigencia específica.

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.º, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto de la fecha de vencimiento del período de vigencia.

#### 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 CLH y los de su Personal de Tierra. Durante su vigencia no será aplicable en CLH 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 II 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.

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.

## TITULO PRIMERO

### Ordenación laboral

#### CAPITULO PRIMERO

##### Organización del trabajo

Art. 9.º *Competencia y obligatoriedad.*—La organización del trabajo en las dependencias de la CLH, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad de los órganos rectores de la propia Compañía.

La estructura interna por Areas, Dependencias o Servicios o su modificación será en todo momento la que fije la Dirección, previa audiencia del Comité Intercetros, en uso de las facultades organizativas 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 introdujeron 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. 10. *Ordenación funcional.*—Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades laborales de CLH 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 CLH queda desglosado en los grupos genéricos siguientes:

Primero.—Puestos de mando Y especial responsabilidad.

Son aquéllos 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 9.º

Segundo.—Puestos de actividad normal.

Son, Por exclusión, todos los demás puestos de trabajo que existen en la actualidad o pueden 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. 11. *Independencia de ordenaciones.*—La diferenciación del artículo precedente, establecida por circunstancias objetivas y funcionales, es independiente de la ordenación personal por categorías profesionales que se regula en este mismo capítulo.

Art. 12. *Puestos de mando y especial responsabilidad.*—La relación y descripción de los actuales puestos de mando y especial responsabilidad, cuyas funciones se enumeran a título meramente indicativo, es la recogida en el anexo número 3 del presente Convenio.

Art. 13. *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 no tendrá carácter consolidable, dejando de percibirse cuando el interesado cese, por cualquier causa, en el desempeño del mismo.

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

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

Art. 14. *Puestos de actividad normal.*—En cuanto a los puestos de actividad normal, será facultad privativa de la Dirección de la Compañía el determinar los que integren funcionalmente cada Centro de trabajo o unidad organizativa y el designar a quienes 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. 15. *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 grados siguientes:

Titulado Superior.  
Titulado Superior de Entrada.

Subgrupo segundo.—Técnicos Superiores. Este subgrupo comprende una sola categoría con los dos grados siguientes:

Técnico Superior.  
Técnico Superior de Entrada.

Subgrupo tercero.—Titulados Medios. Este subgrupo comprende una sola categoría con los dos grados siguientes:

Titulado Medio.  
Titulado Medio de Entrada.

Subgrupo cuarto.—Técnicos Medios. Este subgrupo comprende una sola categoría con los dos grados siguientes:

Técnico Medio.  
Técnico Medio de Entrada.

Subgrupo quinto.—Técnicos Delineantes. Este subgrupo comprende una sola categoría con un único grado:

Técnico Delineante.

Subgrupo sexto.—Técnicos Auxiliares. Este subgrupo comprende una sola categoría con un único grado:

Técnico Auxiliar.

Subgrupo séptimo.—Técnicos de Seguridad Patrimonial. Este subgrupo comprende una categoría con un único grado:

Técnico de Seguridad Patrimonial.

##### Grupo II. Personal administrativo:

Subgrupo primero.—Administrativos. Este subgrupo comprende una sola categoría con los dos grados siguientes:

Administrativo.  
Administrativo de Entrada.

Subgrupo segundo.—Auxiliares Administrativos. Este subgrupo comprende una sola categoría con los dos grados siguientes:

Auxiliar Administrativo.  
Auxiliar Administrativo de Entrada.

Subgrupo tercero.—Subalternos Administrativos. Este subgrupo comprende una categoría con un único grado:

Ordenanza.

##### Grupo III. Personal obrero:

Subgrupo primero. Este subgrupo comprende las siguientes categorías independientes:

Oficial Instrumentista.  
Analista de Laboratorio.  
Oficial de Mantenimiento especializado Oleoductos.

Subgrupo segundo.—Este subgrupo comprende las siguientes categorías independientes:

Oficial Operador de Sala de Control.  
Oficial Operador Explotación de Oleoductos.  
Oficial de Mantenimiento de AA/SS y EE/SS.  
Oficial Especialista de Mantenimiento.

Subgrupo tercero.—Este subgrupo comprende una sola categoría con los dos grados siguientes:

Oficial Abastecedor de Aeronaves.  
Oficial Abastecedor de Aeronaves de Entrada.

Subgrupo cuarto.—Este subgrupo comprende las siguientes categorías independientes:

Oficial Conductor de Camiones-cisterna.  
Oficial de Mantenimiento.  
Oficial Ensayista de Laboratorio.

Subgrupo quinto.—Este subgrupo comprende las siguientes categorías independientes:

Oficial Profesional de Oficios Varios.  
Oficial Manipulador.

Subgrupo sexto.—Este subgrupo comprende las siguientes categorías independientes:

Vigilante Jurado de Seguridad.  
Portero.

Subgrupo séptimo.—Este subgrupo comprende una única categoría:

Expendedor-Vendedor.

Subgrupo octavo.—Este subgrupo comprende una única categoría:

Ayudante Manipulador y de otros Oficios.

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

Art. 16. *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 puesto de mando y especial responsabilidad; ni la designación o nombramiento para desempeñar este tipo de puestos implica 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. 17. *Plantillas.*—Se entiende por plantilla de la Compañía el conjunto numérico de los puestos de trabajo normalmente necesarios para realizar la totalidad de las funciones habituales precisas para el cumplimiento de los fines de la misma.

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

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

- Variación de los volúmenes de producción.
- Mejora de métodos, de instalaciones, programas 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. 18. *Escalafón.*—I. 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.

II. Por lo que respecta a la adscripción de personas a grados, en las categorías que tengan dos, ésta se producirá en el de entrada o en el de consolidación, conforme a lo establecido en el artículo 27.

III. 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, en su caso, la oportuna reclamación.

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

### CAPITULO III

#### Ingreso, promoción y ascensos

Art. 19. *Ingreso del trabajador en la Empresa.*—El ingreso del trabajador en la Empresa se ajustará a las disposiciones vigentes en materia de colocación y a los siguientes criterios:

1. a) En los subgrupos I y III del grupo I, mediante contratación directa. A tal efecto, la Empresa realizará los procesos de selección oportunos, elegirá a la persona idónea para el puesto e informará de tal designación a las Secciones Sindicales de los Sindicatos legalmente implantados en la Empresa.

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 aquéllas a quienes se refiere el número primero del artículo 3.º, su admisión en la Compañía se podrá llevar a cabo fuera de los cauces anteriormente expuestos, previa la superación del período de pruebas reglamentario.

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

2. 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 conocimiento específico de los precisos para la incorporación al correspondiente subgrupo o categoría.

3. En los casos de admisión, la Compañía procederá 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. 20. *Período de prueba.*—Las admisiones del personal tendrán el carácter de provisional durante un período de prueba que en ningún caso podrá exceder del que se señala a continuación:

Para el personal de los subgrupos I, III y V del grupo I: Seis meses.  
Para el personal no cualificado: Quince días laborables.  
Para el resto del personal: Tres meses.

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

Art. 21. *Incompatibilidades.*—1. 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 pueda ser dictadas al respecto.

2. En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de 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 15 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 será considerada como falta muy

grave, en aplicación del Régimen Disciplinario del Convenio, en cuyas cláusulas se integran tales faltas y sanciones, según corresponda.

II. Igualmente, el personal de la Compañía no podrá desarrollar tareas o servicios para otras Entidades o Empresas que, por su relación con la misma o por su pertenencia al sector, pueden suponer una competencia desleal, salvo que sean expresamente autorizados por la Dirección.

Art. 22. *Promoción a titulados superiores y medios.*—El personal de plantilla de la Compañía en posesión de título universitario superior o de grado medio y esté encuadrado en categoría profesional inferior a la titulación que posee, será reclasificado a la categoría correspondiente a su titulación siempre que exista puesto de trabajo vacante en el que la titulación o titulaciones exigidas coincida con la que posee, no sea preciso especialización o experiencia profesional previa y obtenga una evaluación favorable en el proceso de formación práctica en el que deberá participar con anterioridad al acceso a la nueva categoría.

Dicho proceso de formación, que podrá tener una duración máxima de un año, durante el cual el interesado percibirá las retribuciones correspondientes a la categoría y puesto de trabajo que ostente en el momento de iniciarlo, permitirá al interesado perfeccionar sus conocimientos y adquirir la práctica profesional adecuada al nuevo puesto.

De no resultar favorable la evaluación, el interesado se reintegrará en su puesto de trabajo anterior.

En el supuesto de concurrir más candidatos que puestos a cubrir se llevará a cabo la oportuna preselección.

Art. 23. *Promoción a Técnicos Superiores y Medios.*—La totalidad de las plazas de estos subgrupos serán cubiertas por el personal de la Compañía, siempre que reúnan los requisitos exigidos, previa superación de las pruebas correspondientes. Las vacantes que no fuesen cubiertas de este modo por no haber superado las pruebas correspondientes el personal de la Compañía, lo serán mediante la admisión de personal ajeno a la misma en la forma prevenida en el artículo 19.

No obstante lo anterior, las vacantes de Técnico Superior y Medio en el área de Informática se cubrirán conforme al Plan de Carreras que se establezca para dicha área en el anexo número 10 del presente Convenio; las vacantes de Técnico Superior que no se cubran por este procedimiento se dotarán según lo previsto en el artículo 19, apartado 1 a) y las de Técnico Medio conforme a lo regulado en el artículo 19, apartado 1 b).

Art. 24. *Promoción a las restantes categorías.*—La totalidad de las plazas que se produzcan en los restantes subgrupos o categorías serán cubiertas por el personal de la Compañía, previa superación de las pruebas correspondientes.

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

Art. 25. *Requisitos para participar en pruebas de promoción.*—Las personas promocionadas, en base a lo prevenido en los artículos precedentes, deberán desempeñar el nuevo puesto de trabajo, como mínimo, durante un año, antes de poder optar a otra promoción fuera de su área de actividad.

Art. 26. *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 efectuarlo dentro del plazo que se les otorgue a tal fin, se entenderán que renuncian a la promoción obtenida.

Art. 27. *Ascensos.*—El ascenso del grado de entrada al de consolidación se producirá automáticamente cuando el interesado haya cumplido cinco años de permanencia en el grado de entrada, excepto para los Titulados superiores y Técnicos superiores.

Para los Titulados superiores y Técnicos superiores de nuevo ingreso la permanencia en el grado de entrada será de siete años en la Compañía y de tres años cuando accedan a dicha categoría por promoción interna.

Por lo que se refiere a los oficiales abastecedores de aeronaves los trabajadores de plantilla fija que accedan a dicha categoría por promoción o reclasificación se integrarán directamente en el grado de consolidación, manteniéndose el requisito de cinco años de permanencia en el grado de entrada para quienes, a partir del día 14 de abril de 1992, causen alta en la plantilla por nuevo ingreso.

Respecto de los trabajadores fijos discontinuos contratados con posterioridad al 14 de abril de 1992, el requisito de los cinco años mencionados en el párrafo anterior se entenderá como cinco años de prestación efectiva de trabajo en la Empresa.

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

## CAPITULO IV

### Formación

Art. 28. *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 amplíe el campo de expectativas académicas hacia estudios especializados de mayor rango.

Al objeto de planificar las acciones formativas dentro de la Compañía y en orden a lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos en la misma, así como 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. 29. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo comenzará a contarse y se dará por finalizada en el Centro de trabajo.

Art. 30. *Duración y cómputo de jornada. Régimen general.*

A) Para el personal de los grupos I y II, excepto Técnicos Auxiliares y Ordenanzas, la jornada será, durante la vigencia del Convenio, equivalente a treinta y siete horas y treinta minutos de trabajo a la semana, computándose por periodos de cuatro semanas y pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre seis u ocho horas, que con carácter general se realizarán en horario continuado.

B) Para el personal del grupo III, así como para los Técnicos Auxiliares y Ordenanzas, la duración y cómputo de jornada será, durante la vigencia del Convenio, equivalente a treinta y ocho horas y treinta minutos de trabajo a la semana, computándose por periodos de cuatro semanas y pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre siete y nueve horas.

No obstante lo anterior, para el personal del citado grupo III así como para los Técnicos Auxiliares que estén adscritos a un régimen de tres o más turnos rotativos, la jornada de trabajo será, en cómputo semanal, de treinta y ocho horas a la semana, manteniéndose en lo demás lo previsto en el párrafo anterior.

C) Con carácter general, el régimen de trabajo de los Oficiales Operadores de Sala de Control será el correspondiente a una actividad continuada durante trescientos sesenta y cinco días al año, con régimen de descanso de dos días semanales a disfrutar según lo previsto en el apartado b) del artículo 34 del presente Convenio. Este régimen de trabajo se aplicará automáticamente a las plazas de esta categoría que se convoquen con posterioridad a la firma del Convenio.

D) En aquellas dependencias en la que exista personal sujeto a horario continuado en régimen de turnos de ocho horas diarias, el exceso de tiempo de trabajo sobre el promedio semanal establecido, según los casos, se acumulará, a efectos de libranza o descanso, hasta completar una jornada diaria de trabajo.

Art. 31. *Calendarios y cuadrantes.*—1. Los calendarios o cuadros-horarios anuales incluirán, entre otros, los siguientes datos:

a) Los horarios base de referencia, recogiendo en «observaciones» lo establecido en el apartado 4 de este artículo.

b) Tiempo de bocadillo o interrupción de jornada.

c) Régimen de descansos semanales establecidos en el presente Convenio.

d) Régimen de vacaciones.

2. Los calendarios o cuadros-horarios, en el caso de que modifiquen los anteriormente existentes, se fijarán por acuerdo de la representación de la Empresa y de los Comités Locales o Representantes de Personal, y, de no producirse, se estará a lo que disponga la autoridad administrativa laboral.

3. La Compañía publicará también los cuadrantes correspondientes en los que se relacionarán nominalmente los trabajadores adscritos a cada horario base de referencia, descansos semanales y vacaciones.

4. Dentro de la última semana de cada ciclo cuatrisesemanal, la Compañía, previamente oído el Comité Local o Representantes de Personal, dará publicidad documental a la jornada diaria de cada trabajador en el siguiente ciclo, que habrá que ajustarse a dicho cómputo cuatrisesemanal y a los límites de jornada diaria máxima y mínima que para cada grupo o categoría laboral se establecen.

5. A todos los efectos, las jornadas de trabajo que se inicien a partir de las veintidós horas se considerarán imputables a la jornada de trabajo del día siguiente.

6. Todos los trabajadores permanecieran adscritos al mismo régimen de jornada que vinieron realizando hasta la fecha, salvo pacto expreso.

Art. 32. *Desplazamiento de jornada.*—Se podrá desplazar la jornada de trabajo establecida a otro horario fijado en el cuadro-horario para el mismo día, siempre que ésta se desplace totalmente y se trate de los supuestos de ausencias al trabajo por ILT, ausencias de carácter imprevisto o licencias reglamentarias. Asimismo, se podrá efectuar este desplazamiento para realizar trabajos de carga y descarga de BB/TT, suministro a buques y suministro a aeronaves.

El personal afectado por estas situaciones percibirá la compensación económica que se regula en el artículo 103.

Art. 33. *Desplazamiento de descanso.*—En los supuestos concretos en que se trate de atender servicios de carga y descarga de buques-tanque y suministro a buques o los que sean propios de puestos de carácter unipersonal para suplir licencias o ausencias por ILT, se podrá desplazar la jornada a uno de los días de descanso, percibiendo la compensación económica que se regula en el artículo 104.

Cuando se produzca este desplazamiento, el descanso compensatorio se otorgará, preferentemente, en la misma semana o, en su defecto, en la semana siguiente.

Art. 34. *Descanso semanal.*—Se fijan, con carácter general, dos días de descanso a la semana:

a) Para el personal no sujeto a trabajos en domingo, dichos descansos serán, preferentemente, en sábado y domingo, o bien, domingo y lunes.

b) El personal que trabaje los domingos con carácter habitual tendrá, al menos, un descanso en sábado y domingo consecutivos cada cuatro semanas.

Art. 35. *Tiempo de bocadillo o interrupción de jornada.*—Se establece, para todo el personal, en veinticinco minutos diarios de descanso de la jornada, como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada con interrupción de la misma.

Quedan excluidos de este descanso los trabajadores acogidos al régimen de jornada incompleta regulada en el artículo 37.

En los casos de puestos de trabajo de carácter unipersonal donde no sea posible, dentro de cada jornada de trabajo, disfrutar el descanso regulado en el presente artículo, por no existir sustitución o relevo por otro trabajador, se podrá acumular el tiempo diario de interrupción hasta completar una jornada de trabajo; esta acumulación se aplicará con carácter restrictivo, y a título enunciativo se consideran como tales puestos los siguientes: Operadores de Dispatching, Expendedores, Vigilantes Jurados y referido en estos puestos a horarios en los que sólo exista un trabajador.

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, el personal de mantenimiento a que se refiere el anexo 8, 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 30, 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. *Tiempo no trabajado.*—En los casos de retrasos superiores a diez minutos y faltas de asistencia al trabajo no justificadas, así como de abandonos del Centro de trabajo no autorizados, se deducirán los salarios correspondientes al tiempo no trabajado.

Art. 39. *Variaciones de horario en puestos de mando y especial responsabilidad.*—En ningún caso dará lugar al devengo de horas extraordinarias ni al percibe de los complementos de desplazamiento de jornada o de descanso 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 del Conserje, Capataz y Supervisor de Aeropuertos.

Art. 40. *Cómputo 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 30 y 41 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 de los complementos por desplazamiento de jornada o de descanso regulados en los artículos 103 y 104. 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, 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 de los mencionados complementos de desplazamiento de jornada y descanso, en la forma y cuantía estipuladas en los artículos 103 y 104 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 114, 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 114 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.

Asimismo, quedan excluidos del percibo de la compensación adicional regulada en el presente artículo quienes perciban la compensación económica por jornada irregular.

No obstante, quedan incluidos en el devengo y percepción de esta compensación los Inspectores, Instructores y personal de mantenimiento de oleoductos, siempre que la comisión de servicio tenga una duración superior a un día, no perciban el complemento de jornada irregular regulado en el artículo 106, y concurren las circunstancias y condiciones previstas en el presente número.

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. 41. Horas extraordinarias.**—I. 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. 42. 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, madre, nietos, abuelos, hermanos así como padre, madre, o hermanos políticos del trabajador.
- 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.
- f) La mujer trabajadora, en los supuestos de parto, tendrá derecho a un período de descanso laboral de dieciséis 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. 43. Vacaciones.**—Todo el personal disfrutará de una vacación de treinta días naturales retribuidos dentro del año natural, teniendo derecho a disfrutar 15 de ellos en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

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 —salvo lo prevenido en el párrafo primero— 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.

## CAPÍTULO VI

### Suspensión del contrato

**Art. 44. 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, Navidad y participación en beneficios y vacaciones.

**Art. 45. Desempeño de cargos directivos.**—1. 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.

2. 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.

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

**Art. 46. Servicio militar o servicio social sustitutorio.**—Se considerará como servicio a la Compañía el tiempo que el trabajador se encuentre cumpliendo el servicio militar o servicio social sustitutorio. 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. 47. 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 el reingreso quienes así no lo hagan.

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

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

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

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

Art. 48. *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 CLH 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 45. 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 el pasar a la situación de excedentes forzosos, aun cuando no existiera vacante, ajustándose a lo prevenido en el artículo 56.

Art. 49. *Excedencia por nacimiento de hijo.*—I. El nacimiento de un hijo da al padre y a la madre el derecho opcional de solicitar y obtener excedencia voluntaria, por un período de hasta tres años a contar desde la fecha del nacimiento de aquél, para atender a su cuidado, pudiendo ejercitarlo sólo uno de ellos cuando ambos trabajen.

II. 1. Quien se encuentre en esta situación podrá solicitar el reintegro, obteniendo la reincorporación inmediata en la misma localidad en que causó la excedencia, incluso si no existe vacante, si no ha transcurrido, en todo caso, más de un año contado desde la fecha del nacimiento del hijo si se trata del padre o desde la conclusión del período de descanso previsto en el artículo 42, apartado f) si se trata de la madre.

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

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

## CAPITULO VII

### Movilidad geográfica

#### SECCIÓN 1.ª. MOVILIDAD GEOGRÁFICA PERMANENTE

Art. 50. *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. 51. *Movilidad a instancia del trabajador.*—I. Los trabajadores podrán solicitar traslado voluntario con carácter preferente a una localidad y con carácter no preferente a otras dos. En el caso de que obtenga, en el primer lugar, el traslado a la localidad solicitada con carácter no preferente, se mantendrá la solicitud de traslado preferente; en caso de conseguir la plaza solicitada preferentemente, se anularán las demás peticiones.

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

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

Las peticiones de traslado, que no podrán formularse hasta haber superado el período de prueba, se atenderán por riguroso orden de recepción en el registro de la Dirección, 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 del orden de preferencia establecidas por el artículo 56 del presente Convenio.

Quedan exceptuados de las normas anteriores aquéllos 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 Intercentros.

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. 52. *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 5.115.553 pesetas.

En el caso de que decida adquirir en propiedad 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 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 habérseles ofrecido la posibilidad de acogerse al régimen de traslado pactado.

#### 2. Cambio de destino:

A) Se considerarán cambios de destino todos aquéllos 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) Al trabajador afectado por el cambio de destino, se le aplicarán las condiciones de trabajo (horario, régimen de turnos, tipo de jornada y sistema de descansos, etc.) existentes en el nuevo Centro, percibiendo, con carácter general, 365.397 pesetas en concepto de indemnización.

C) Si la distancia desde el domicilio del trabajador al nuevo Centro de trabajo está comprendida entre 10 y 25 kilómetros —ambos inclusive— el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 730.792 pesetas, complementaria de la regulada en el apartado B.

Si la distancia excede de 25 kilómetros, la indemnización complementaria a percibir, además de la prevista en el apartado B, será de 1.519.850 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 Viviendas, siendo sus condiciones (cuantía y bonificación de intereses) idénticas a los de los traslados pactados o forzosos.

Art. 53. *Traslados pactados.*—En los traslados pactados, definidos en el artículo 50, la Compañía ofrecerá la posibilidad de destinar al trabajador afectado a dependencia situada en la misma zona geográfica o limitrofe, 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 52.

Art. 54. *Movilidad en caso de promoción.*—En los casos de promoción que suponga cambio de domicilio (alejamiento de Centro de más de 40 kilómetros) se aplicará al trabajador afectado las compensaciones reguladas para el traslado pactado.

Igualmente, se aplicará la compensación por cambio de destino cuando la incorporación al nuevo Centro, con ocasión de la promoción, suponga un alejamiento con relación al domicilio.

Art. 55. *Información en supuesto de cierre de dependencias.*—1. La Compañía deberá comunicar al Comité Intercentros los proyectos de desactivación de dependencia 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 Intercentros y al Comité de Centro, o en su caso a los Delegados de Personal, de las razones económicas o tecnológicas que lo motivan y de las diferentes medidas laborales adoptadas en relación con el personal de dicho Centro. Ambos Organos serán oídos por la Compañía dentro del plazo de dos meses desde que se haya adoptado la decisión de cerrar el Centro.

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:

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 48 y de excedentes por nacimiento de hijo aludidos en el artículo 49.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 46.3 y 5 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 49.II, 2 del presente Convenio.

B) Ordinario:

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

b) Por promoción y/o reclasificación de otros trabajadores de plantilla.

c) Excedentes voluntarios que ejerciten su derecho el reintegro conforme al artículo 47 de este Convenio.

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

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

La obligación de anunciar las vacantes sólo existirá, si en el período de seis meses precedentes no 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 corresponde al trabajador de mayor antigüedad de la Compañía.

Asimismo, darán derecho el 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 del Centro, Provincia, Delegación Regional o toda la Empresa, según proceda, de acuerdo con las necesidades apreciadas por la Dirección.

IV. Sin perjuicio de lo anteriormente regulado, se establece, excepcionalmente y 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 y dos miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Empleo 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.

#### 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 114 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 114.

3. El cómputo de tiempo en comisión de servicio se atenderá a lo regulado en el artículo 40 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 e 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.*—Además de las prestaciones por ILT con cargo a 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 95, 96, 101, 108 y 113 respecto de los Complementos de Turnicidad, Nocturnidad, Asiduidad, Relevos y Transporte. Con independencia de lo anterior, en el período de baja continuada por ILT comprendido entre el primer día del séptimo mes y el 31 de diciembre de ese año, la Compañía abonará la cantidad de 1.313 pesetas por cada día natural en situación de baja en el citado período.

A tal efecto, las ausencias de asistencia al trabajo por este motivo, deberán justificarse con la presentación de los oportunos partes oficiales de baja expedidos por los Servicios Médicos de la Seguridad Social.

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. La edad de la jubilación voluntaria será a partir de los sesenta años.

## CAPITULO IX

### Premios y sanciones

#### SECCIÓN 1.ª. PREMIOS

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 tres 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 1,08 mensualidades del salario base correspondiente a la categoría del interesado.

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 descanso reglamentarios.

#### SECCIÓN 2.ª. FALTAS Y SANCIONES

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 diez 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 diez 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 reiteración o reincidencia en faltas leves.

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

a) Once o más faltas de más de diez 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 vulneración de lo prevenido en el artículo 21, referente a incompatibilidades.
- 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.

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 Unidad Orgánica competente, 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 curso del cual se remitirá al interesado un pliego de cargos y se le otorgará la oportunidad de contestar a los mismos.

Cuando el inculcado 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 Intercenros.

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, a fin de que por ésta se resuelva lo que proceda.

## CAPITULO XI

### Contratación temporal

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

El personal temporal que se contrate por temporada, para cinco días de trabajo a la semana, tendrá la consideración de fijo discontinuo al iniciar la tercera contratación.

El personal de aeropuertos que tenga la consideración de fijo discontinuo tendrá preferencia para ocupar plazas de la plantilla estructural en los casos en que la Empresa precise recurrir a personal de nuevo ingreso.

Al personal contratado con carácter temporal, eventual, así como a los fijos discontinuos, se les fijará sus condiciones de trabajo (jornada, horarios, descansos, etc.) en los respectivos contratos individuales.

## 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 representantes de la Compañía y ocho Vocales representantes del personal.

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

La Comisión Paritaria se reunirá, al menos, 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.

Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto colectivo, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.

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.

e) Aprobar cualquier modificación o adición a lo pactado, siempre que estén de acuerdo ambas representaciones.

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 órganos 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.

2. 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 justifiquen, a juicio de una de las partes.

3. 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.

4. Se establece una cantidad de 4.670.682 pesetas anuales para la cobertura de todos los gastos que originen las reuniones del citado Comité Intercentros. Dicha cantidad se distribuirá, en el mes de enero de cada año, entre las Secciones Sindicales que tengan representación en dicho Comité y en proporción a su representación en el mismo.

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. Conocerá los modelos de contratos de trabajo, previamente a la formalización de los mismos, pudiendo informar a cada trabajador sobre sus derechos.

2. Conocerá las bases de los concursos-oposiciones mencionados en el artículo 19, que le serán comunicadas por la Compañía.

3. 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.

4. Será informado, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión, cuando sea posible.

5. Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio y propuesta en lo relativo a cualquier posible variación general de la jornada y horario.

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

7. 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.

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

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

10. 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.

11. Se le comunicarán las sanciones por faltas graves y muy graves impuestas al personal y se le concederá la intervención regulada por la Ley y, en todo caso, se le otorgará un plazo preclusivo de audiencia, en los expedientes disciplinarios incoados a cualquiera de sus miembros.

12. Participará, por medio de las oportunas comisiones delegadas en la concesión de becas y ayudas de estudios, en la atribución de prioridades en la concesión de avales para la adquisición de viviendas, en la ayuda por familiares con minusvalías o en otros aspectos análogos, conforme a lo prevenido en la disposición adicional 4.1.

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

14. Gestionará directamente o a través de la Comisión creada al efecto, los programas relativos a:

a) Ayuda por vacaciones.

b) Campamentos.

A estos efectos, la Compañía dotará del correspondiente presupuesto (regulado en el artículo 122) y medios materiales, así como de un equipo humano compuesto de dos personas, designadas por el Comité Intercentros. Dicho equipo se reforzará, en los periodos de mayor actividad, con un total de otras quinientas horas/año para la gestión de los anteriores programas.

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.

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 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y apartado b) 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 quien está atribuida la materia, tanto en los casos de conflicto entre Comités Locales y Delegados de Personal, como en los que se susciten entre alguno de éstos y el Comité Intercentros, corresponderá a este último, dado el superior rango representativo del mismo.

2. Intervendrán en la administración de los comedores de sus respectivos Centros de trabajo.

3. Se les 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. Conocerán, 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 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.*—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.

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, para atender a los gastos de celebración de la Asamblea anual, dotará, a las Centrales Sindicales representativas en CLH, con la cantidad que resulte de multiplicar 58.503 pesetas por el número de representantes de personal legalmente acreditados al día 1 de septiembre de cada año. La cantidad resultante se hará efectiva en el transcurso del citado mes de septiembre.

## 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 Compañía 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.

3. Las Secciones Sindicales tendrán la facultad de negociar los Convenios Colectivos, interviniendo cada una de ellas en función de su representatividad.

A los efectos de la mencionada negociación, se dotará a cada Sección Sindical, a la constitución de la Comisión Negociadora, con la cantidad de 826.605 pesetas por cada miembro representante de dichas Secciones en la Comisión Negociadora del Convenio; el número máximo de miembros por los que se efectuará la citada dotación será de doce. Si la negociación del Convenio se prolongara más de tres meses, se negociará una cantidad adicional por el tiempo que excede de los referidos tres meses.

La cantidad mencionada en el párrafo anterior se revisará para negociaciones colectivas posteriores en el mismo porcentaje en que varíe el IPC del año anterior, salvo pacto en contrario.

4. La Empresa reconoce la existencia de un número de Delegados Sindicales equivalente a la suma de doce Delegados Sindicales de Empresa más un Delegado Sindical estatal por cada una de aquellas Secciones Sindicales que tengan más del 10 por 100 del total de representantes de personal en el ámbito de la Empresa al día 1 de junio de 1992. Dicha situación se mantendrá hasta la celebración de nuevas elecciones sindicales

de Empresa, ajustándose el número de Delegados Sindicales estatales a los resultados de aquella.

Los mencionados Delegados Sindicales tendrán absoluta disponibilidad para el desarrollo exclusivo de sus tareas sindicales, devengando el salario base y demás complementos salariales que les correspondería en situación de actividad normal. Para compensar los gastos que se deriven del desarrollo de dichas tareas sindicales, la Empresa les asignará una cantidad anual de 4.151.717 de pesetas por Delegado Sindical.

La asignación del número total de Delegados Sindicales mencionados en el párrafo primero del presente apartado a cada Sección Sindical que tenga más del 10 por 100 de representantes de personal a nivel estatal al 1 de junio de 1992 se efectuará en proporción al número de representantes de personal de cada Sección Sindical que supere el mencionado 10 por 100 de representantes de personal. En el número de Delegados Sindicales asignado a cada Sección Sindical, conforme al criterio anterior, se encuentra incluido el Delegado Sindical estatal.

Art. 86. *Delegado Sindical estatal.*—Las Centrales Sindicales o Sindicatos con Secciones Sindicales reconocidas según el artículo anterior, designarán 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. Poseerá 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) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

Art. 87. *Delegado Sindical regional.*—En aquellas delegaciones regionales de CLH, 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.

Asimismo, la Compañía facilitará a los Delegados Sindicales regionales los oportunos locales y medios, donde sea posible.

Art. 88. *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 estos efectos y durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrá el número de Delegados correspondiente al censo de trabajadores existente al 28 de agosto de 1986.

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. 89. *Participación sindical en el Consejo de Administración.*—La participación sindical en la Compañía se lleva a efecto mediante la incorporación al Consejo de Administración, de Representantes Sindicales.

Tendrán derecho a designar representantes aquellas organizaciones que hubieran obtenido, al menos, un 25 por 100 del número de Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa. En el supuesto de que

solamente un Sindicato ostentara más del 25 por 100 de dicho número de Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, tendrá derecho a dos representantes.

Los miembros del Consejo de Administración propuestos por las organizaciones sindicales tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de los miembros del Consejo.

### TITULO III

#### Régimen de retribuciones

##### CAPITULO PRIMERO

###### Incrementos salariales globales

Art. 90. Salarios año 1993.—Durante el año 1993 los salarios, complementos salariales, indemnizaciones, suplidos y demás percepciones serán los regulados en los artículos 91 y siguientes del presente Convenio Colectivo.

##### CAPITULO II

###### 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 primera columna del anexo número 1 A del presente Convenio.

###### SECCIÓN 2.ª COMPLEMENTOS PERSONALES

Art. 92. *Complemento de antigüedad.*

A) El personal percibirá el complemento de antigüedad consistente en trienios; el importe del citado complemento vendrá determinado por la suma de los siguientes componentes:

a) Los trienios perfeccionados con anterioridad al 31 de diciembre de 1987, con los valores unitarios consignados en la tercera columna del anexo 1 A para cada categoría y grado; a tal efecto, se tendrá en cuenta la categoría y grado que el trabajador ostente en cada momento.

b) Los trienios perfeccionados a partir del 1 de enero de 1988 con el valor único, para todos los trabajadores, de 5.751 pesetas por trienio.

B) 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 recibe una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

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

1. Excedencia forzosa, regulada en el artículo 48.
2. Prestación del servicio militar o servicio social sustitutorio.
3. Período de prueba.
4. Tiempo trabajado en calidad de aprendiz, eventual o interino, siempre que, sin producirse interrupción en la prestación de servicios, el interesado pase a ocupar plaza como trabajador fijo de la plantilla de la Compañía.
5. Permiso sin sueldo.
6. El período de un año al que se refiere el artículo 49.II.1, siempre y cuando se produzca el reingreso dentro de dicho año; transcurrido el mismo, no habrá lugar a cómputo total o parcial del período al que alude el mencionado artículo 49.

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

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

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

###### SECCIÓN 3.ª COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 93. *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, salvo lo dispuesto en el último párrafo del presente artículo, 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 percceptor.

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	121.095
II	95.953
III	83.173
IV	73.309
V	66.325
VI	53.584
VII	43.300
VIII	31.322
IX	28.992
X	25.142
XI	18.750

Quienes el día 2 de julio de 1981 ostentaran puesto de mando y especial responsabilidad mantendrán su derecho a la consolidación de la asignación que les corresponde (por haber transcurrido dos años desde el inicio de su percepción), al cesar en el puesto para el que fue designado, salvo que el cese obedezca a petición del interesado o a un expediente disciplinario.

Art. 94. *Complemento de peligrosidad.*—Este complemento se percibirá en la cuantía fijada en la columna segunda del anexo 1.A, según la categoría y grado que se ostente, por el personal destinado en Laboratorio, Instalaciones Portuarias, Aeroportuarias, Oleoductos y de Almacenamiento y Estaciones de Servicio y Aparatos Surtidores. Asimismo percibirá este complemento los Inspectores de la Red de Ventas. Dicho complemento repercutirá en el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad 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. 95. *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 diario, en la cuantía que, para cada categoría, grado y número de trienios perfeccionados, figura en el anexo 1.B, 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.

Este complemento se percibirá, asimismo, en los supuestos y en las condiciones siguientes:

En casos de ausencia por accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad desde el día de la baja, así como en casos de enfermedad común y accidente no laboral que requiera hospitalización.

En casos de ausencia por enfermedad común y accidente no laboral, desde el cuarto día de la baja

Dicho complemento de turnicidad se percibirá exclusivamente en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año.

**Art. 96. Complemento de nocturnidad.**

I. El personal que trabaje en turno de noche cuyo horario de trabajo quede comprendido, íntegramente, entre las veintiuna 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 diario, en la cuantía que para cada categoría, grado y número de trienios perfeccionados figura en el anexo I.C, 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 comprendidos entre las veintiuna a las ocho horas del día siguiente), pero existan horas trabajadas durante el período de tiempo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Dichas horas se satisfarán incrementadas en los valores que, para cada categoría y grado, se relacionan en la columna quinta del anexo I.A.

III. Este complemento se percibirá, asimismo, en los supuestos y en las condiciones siguientes:

En casos de ausencia por accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad desde el día de la baja, así como en casos de enfermedad común y accidente no laboral que requiera hospitalización.

En casos de ausencia por enfermedad común y accidente no laboral, desde el cuarto día de la baja.

IV. Este complemento se devengará exclusivamente en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año.

**Art. 97. Complemento por condiciones especiales de trabajo en aeropuertos.**—El personal que preste sus servicios en instalaciones aeroportuarias en el régimen de trabajo regulado en el anexo 6 del presente Convenio, percibirá el complemento económico que, en función de las condiciones de trabajo efectivamente implantadas, se indica en el apartado 7 del citado anexo.

La cantidades diarias por día efectivamente trabajado o equiparado son las siguientes:

	Valor unitario Pesetas
Ningun turno desplazado .....	659
Un turno desplazado .....	828
Dos turnos desplazados .....	1.024
Tres turnos desplazados .....	1.222

Este complemento se percibirá durante el período de tiempo en que el trabajador esté adscrito al régimen especial de condiciones de trabajo del citado anexo.

**Art. 98. Complemento por ejecución de trabajos de categoría superior.**—El personal que, por necesidades del servicio, realice trabajos de categoría superior, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, percibirá la cantidad diferencial establecida en el anexo I.D, por cada día que desempeñe los trabajos de la categoría superior.

Este complemento comprende e integra las diferencias que, por todos los conceptos, pudieran existir entre las retribuciones correspondientes a la categoría profesional del interesado y las propias de aquellos cuyas funciones transitoriamente desempeñe.

**Art. 99. 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 1.545 pesetas diarias, o de

2.321 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 por participación en beneficios.

**Art. 100. Complemento salarial en el área de informática.**—Con independencia de las retribuciones correspondientes a la categoría profesional, la Compañía podrá establecer un complemento de especial y a título personal a quienes, dentro del área de Informática desempeñen alguno de los siguientes puestos: Operador Senior, Analista Programador, Analista Técnico, Técnico de Sistemas, Técnico de Centro de Información/Ofimática, tanto en el grado de entrada como en el de consolidación para estos tres últimos puestos, y Analista Funcional.

No obstante lo anterior, y para los puestos de trabajo de Operador Senior, Analista Programador, Analista Técnico de entrada, Técnico de Sistemas de entrada, Técnico Centro de Información/Ofimática de entrada y Analista Funcional se establecerá este Complemento, con un valor mínimo de 141.926 pesetas anuales.

El mencionado complemento se percibirá fraccionadamente en cada una de las doce mensualidades del año, no tendrá carácter consolidable y dejará de percibirse cuando el trabajador cese en el desempeño del puesto en el que se percibe.

La Compañía fijará anualmente la cuantía de estos complementos, sin que lo percibido por cada trabajador en el año anterior sea consolidable para el año siguiente.

**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 complemento salarial que para categoría y grado figura en la columna cuarta del Anexo I A.

Asimismo, se percibirá en los días de vacaciones reglamentarias, dominos y festivos legales o descensos 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 42. Ausencias por accidente de trabajo o enfermedad, no comprendida en el apartado 3 de este artículo.

Falta injustificada de puntualidad, al comienzo de la jornada, superior a diez 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 8 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 16 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 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 por participación en Beneficios.

**Art. 102. Horas extraordinarias.**—Las cantidades que corresponde percibir por las horas extraordinarias realizadas serán las que figuren en las columnas sexta y séptima del Anexo I.A; la columna sexta corresponde a los valores con los que se retribuirán cada una de las cuatro primeras horas que excedan a la jornada normal en día laborable y la columna séptima corresponde a los valores a aplicar desde la quinta hora en día laborable así como las que se realicen entre las veintiuna horas y siete horas del día siguiente y las efectuadas en domingo o día festivo.

**Art. 103. Complemento por desplazamiento de jornada.**—En los casos de desplazamiento de jornada previstos en el artículo 32 del presente Convenio, el personal afectado tendrá derecho a la compensación económica que se regula, para cada categoría, grado y número de trienios en las tablas que figuran como Anexos I.E. y I.F.

El citado Complemento tendrá el valor figurado en la tabla del Anexo I.E cuando el desplazamiento se produzca a horario diurno; por su parte, cuando el desplazamiento se produzca a horario nocturno el valor de este complemento es el recogido en la tabla del Anexo I.F.

A estos efectos, se considerará jornada nocturna aquella que se realice en más de su mitad entre las veintiuna y siete horas. Las restantes se considerarán diurnas.

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 y será incompatible con el percibo del complemento de nocturnidad.

Art. 104. *Complemento por desplazamiento de descanso.*—En los casos de desplazamiento de descanso, regulados en el artículo 33, el personal afectado tendrá derecho a una compensación de 7.686 pesetas por día de descanso desplazado.

Dicho complemento es incompatible con el percibo del complemento por trabajo en domingo o festivo y con el percibo de horas extras si la jornada realizada no supera la jornada ordinaria así como con el de desplazamiento de jornada.

Art. 105. *Compensación por trabajo en domingo y festivo.*—El personal que, por así establecerlo los respectivos cuadros-horarios, trabaje en domingo o festivo, de acuerdo con el cuadrante establecido, percibirá un complemento salarial de 7.686 pesetas por jornada completa de trabajo; el citado complemento será incompatible con el percibo de horas extraordinarias si la jornada realizada no supera la jornada ordinaria.

Art. 106. *Compensación por jornada irregular y moras extraordinarias.*—Durante la vigencia del presente Convenio el importe de las compensaciones por jornada irregular y horas extraordinarias que devenguen quienes estén efectos a esta situación se incrementarán en un 3,5 por 100, como promedio.

Estas compensaciones no se computarán para calcular el importe de las gratificaciones de Julio y Navidad y por participación en beneficios.

Art. 107. *Compensación de tiempo de presencia en el trabajo de vehículos citernas.*—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 1.337 pesetas por cada hora de presencia que rebasa la jornada ordinaria de trabajo.

La percepción de dicha compensación será incompatible con el devengo del complemento por desplazamiento de jornada regulado en el artículo 103 del presente Convenio.

Art. 108. *Plus de relevo.*—El personal adscrito a un régimen de trabajo de tres o más turnos rotativos, deberá relevarse en el puesto de trabajo y percibirá un complemento por relevo de 9.949 pesetas al mes. Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y por participación en beneficios, ni se devengará en vacaciones ni en supuestos de I.L.T. A este respecto y por cada día en que el trabajador se encuentre en las situaciones de I.L.T. o vacaciones mencionadas anteriormente se le deducirá la cantidad de 331 pesetas.

El relevo se establece para garantizar la continuidad del proceso productivo, requiriendo la coincidencia de forma efectiva en el puesto de trabajo, entre el personal entrante y saliente, al objeto de que, sin paralización de la actividad, se puedan transmitir las incidencias, observaciones e instrucciones necesarias, percibiéndolo, exclusivamente, el personal saliente.

El tiempo de solape no será superior a 15 minutos por cada relevo, considerándose el posible tiempo adicional como prolongación de jornada.

En aquellas dependencias en las que existan pactos locales al respecto, y sean éstos más favorables, se mantendrán dichos pactos, absorbiendo y compensando, en todo caso, la cuantía y percepción del presente plus.

Art. 109. *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: 52.579 pesetas mensuales.

Personal obrero: 34.021 pesetas mensuales.

#### SECCIÓN 5.ª COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Art. 110. *Gratificaciones extraordinarias (julio y navidad).*—Todo el personal percibirá el importe de una mensualidad en el mes de julio y Navidad. Estas gratificaciones extraordinarias se calcularán sobre los salarios base correspondientes a la categoría profesional o grado que osten-

te 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 peligrosidad, en la medida prevenida, para este último, en el artículo 94.

Serán exigibles y se harán efectivas: La gratificación extraordinaria de julio, el día 20 de dicho mes; la gratificación extraordinaria de Navidad, el día 20 del mes de noviembre.

El personal que hubiese ingresado o cesado 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. 111. *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, 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 antes del día 30 de junio; el abono de la misma se mantendrá sea cual fuere el saldo de la Cuenta de Resultados de la Compañía.

#### SECCIÓN 5.ª OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES

Art. 112. *Complemento de residencia.*—El trabajador ingresado o destinado en las Islas Baleares y Canarias percibirá la cantidad mensual que para su categoría laboral se establece en la columna octava del anexo I.A; este complemento se percibirá en cada una de las doce mensualidades del año en tanto permanezcan en el expresado lugar geográfico, sin que, en ningún caso, se aplique en las gratificaciones de Julio, Navidad y Participación en Beneficios.

### CAPITULO III

#### Compensaciones y suplidos

Art. 113. *Por transporte.*—El personal, cualquiera que sea el lugar donde radique el centro de trabajo en que presta servicio, percibirá la cantidad de 451 pesetas por día de asistencia al trabajo en compensación de los gastos que le puedan ocasionar sus desplazamientos al mismo. En el caso de que el centro de trabajo diste más de ocho kilómetros del centro de la población donde el trabajador tenga su domicilio, la citada cantidad de 451 pesetas pasará a ser de 484 pesetas, si dicha distancia excediese de 15 kilómetros. se percibirán 505 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 666 y 701 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 42. Los pluses o compensaciones de distancia o camino existentes en cualquier dependencia, la conceptualización de tiempo invertido en el transporte como trabajo y, en general, 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. 114. *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 las siguientes condiciones:

## a) Dietas compensatorias:

Las cuantías de las dietas serán las siguientes:

El importe de las dietas será de 8.894 pesetas diarias para todo el personal.

El importe de las dietas reducidas tendrá los dos niveles que se indican a continuación:

Niveles	Dietas reducidas — Pesetas/día
I. Jefes de Unidades Orgánicas y Jefaturas Provinciales del Area Comercial .....	2.922
II. Resto del personal .....	2.438

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.

b) **Compensación adicional en comisión de servicio:** La compensación adicional, a percibir conforme a lo estipulado en el artículo 40.3 del presente Convenio Colectivo, tendrá la cuantía unitaria y alzada de 3.343 pesetas.

c) **Gastos de locomoción:** Los medios de locomoción que el personal podrá utilizara 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 desplazamientos a las Islas Baleares e Islas Canarias, excepcionalmente podrá ser utilizado y suplido el barco.

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

Art. 115. **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 34 pesetas por kilómetro.

Podrá utilizarse vehículo propio en los casos siguientes:

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

Cuando la comisión de servicio sea itinerante y se realice en distintas localidades y centros de trabajo.

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

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

La misma compensación se percibirá por el personal que tenga que desplazarse a las Instalaciones de Oleoductos de Rota, el Arahál, Adamuz, Puertollano, Almodóvar, Poblete, Loeches, La Muela y Pobra de Mafumet y San Roque, teniéndose en cuenta lo regulado en la disposición adicional sexta.

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 114.

Art. 116. **Compensación por situación de retén.**—El personal de mantenimiento y/o explotación de oleoductos, el personal de mantenimiento de AA/SS y EE/S o adscrito al mantenimiento nacional y/o regional, así como las personas del área de Informática que la Compañía designe para permanecer en situación de retén, percibirá una compensación por cada designación para este servicio.

En el caso de retenes de fin de semana, éste comenzará a las quince horas del viernes y finalizará a las siete horas del lunes siguiente, con una remuneración de 19.399 pesetas.

En el caso de festivos intersemanal, con excepción del sábado, éste comenzará a las quince horas del día anterior y finalizará a las siete horas del día posterior a dicho festivo, con una remuneración de 12.123 pesetas.

En el caso de dos festivos consecutivos entre semana, éste comenzará a las quince horas del día anterior y finalizará a las siete horas del día posterior a dichos festivos, con una remuneración de 19.399 pesetas.

Dicha situación implica, además de la disponibilidad del trabajador designado para atender incidencias de explotación y/o mantenimiento apreciadas por la Jefatura del Centro, el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

a) Permanecer en un radio de 30 kms. del Centro de trabajo.

b) Portar el medio de aviso personal que disponga la Compañía.

c) Presentarse en el Centro de trabajo en un plazo máximo de cuarenta y cinco minutos desde que recibe el aviso, utilizando su propio vehículo.

Art. 117. **Compensación en carga y descarga de buques-tanque.**—El personal designado para atender servicios de carga y descarga de buques durante los sábados, domingos y festivos que no se incorporen los citados días al correspondiente turno de trabajo por decisión de la Empresa, basada en razones operativas, percibirá, por la anulación mencionada, una compensación de 7.738 pesetas, computándose los mencionados días como de descanso a todos los efectos.

Se considerará como sábados y domingos a estos efectos, el período de tiempo comprendido entre las veintidós horas del viernes y las veintidós horas del domingo; respecto del festivo el cómputo se realizará desde las veintidós horas del día anterior y las veintidós horas de dicho festivo.

En todo caso, la Compañía deberá comunicar la anulación de cada turno con una antelación de ocho horas a la iniciación del turno correspondiente.

Art. 118. **Compensaciones por prácticas de tiro.**—El desplazamiento de los Vigilantes Jurados de seguridad al lugar donde hayan de realizar las prácticas de tiros tanto a la ida como al regreso, correrá a cargo de la Compañía.

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

Cuando las prácticas de tiro hayan de realizarse, parcial o totalmente, fuera de la jornada de trabajo, la prestación del transporte regulada en los párrafos precedentes se complementará con la cantidad de 2.730 pesetas por cada día de asistencia a las mencionadas prácticas de tiro.

Art. 119. **Otras percepciones no salariales.**—Del mismo modo que las percepciones reguladas en el presente capítulo tampoco tendrán la consideración legal de salario:

a) Las indemnizaciones, gastos de traslado y las dietas y demás conceptos regulados en los artículos 52, 53, 54 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 obras sociales, reguladas en los artículos 121 y 122.

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

## CAPITULO IV

## Pago de haberes y redondeo de percepciones

Art. 120. **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, cuyo formato figura como anexo número 11, y a conservar la documentación acreditativa del abono durante un plazo mínimo de cinco años, para las comprobaciones oportunas.

## CAPITULO V

## Obras sociales

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 y consistirá en el abono de las cantidades siguientes: 54.684 pesetas anuales, para los estudios de grado superior; 36.273 pesetas anuales, para los de grado medio, y 28.992 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) .....	18.313
De seis a diez años (ambos inclusive) .....	32.047
De once a catorce años (ambos inclusive) .....	38.916
De quince a diecisiete años (ambos inclusive) .....	47.503
De dieciocho a veintiún años (ambos inclusive) .....	61.808

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, el 20 de septiembre 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 30.929 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 para obras sociales.*—La Compañía contribuirá, durante 1993, con un fondo de 69.725.873 pesetas para dedicarlo a los programas relativos a las obras sociales, a gestionar por el Comité Intercentros, relacionadas en el artículo 80 punto 14 de este Convenio.

Para el ejercicio de 1994 y siguientes, el fondo asignado a estas actividades en lugar de la cantidad fija establecida en el apartado primero del presente artículo, se calculará proporcionalmente al número de trabajadores fijos de plantilla existentes al día 1 de enero de cada año, comparándolo con el existente el día 1 de enero del año anterior, aplicándose, en todo caso, a la cantidad resultante de este cálculo las revisiones anuales de los Convenios Colectivos correspondientes.

A los efectos anteriores, se tendrá en cuenta que el número de trabajadores fijos de plantilla existente en la Compañía al día 1 de enero de 1993 es de 3.031.

Si como consecuencia del sistema de cálculo anterior el fondo resultante para cada año fuese inferior al del año anterior, la diferencia se integrará en el fondo de pensiones, previa su distribución, en la cuota ordinaria, entre cada uno de los partícipes del subplán A.

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 305 pesetas por cada comida servida al personal.

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

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 derecho a un anticipo de hasta dos mensualidades del salario base y complemento de antigüedad que el peticionario tenga asignados.

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

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

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

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.

No obstante lo anterior, la aplicación de lo previsto en los párrafos anteriores queda condicionado a lo que al respecto establezca el Plan de Empleo 1991/1994.

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.*—Creada con el fin de desarrollar y promocionar actividades sociales, actuará 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) Consideración de los casos de incapacidad laboral transitoria, en que concurren situaciones económicas carenciales.

b) Consideración de los costos de las matrículas oficiales correspondientes a los estudios universitarios, realizados por los trabajadores de la Compañía, cuando dichos costes rebasen la cuantía de la ayuda fijada para ayuda por estudios.

c) Actuación sobre las necesidades excepcionales de los trabajadores cuando no concorra lo que para la concesión de anticipos reglamentarios se señala en el Convenio.

d) Promover las actuaciones que se estimen convenientes para la asistencia a familiares con minusvalías, así como entender sobre el grado de incapacidad del cónyuge que se menciona en el artículo 121, apartado c) del Convenio.

e) Administración del fondo especial destinado a atender situaciones derivadas de la drogadicción.

f) Adopción de las medidas adecuadas a la ayuda para hijos de trabajadores que han sido trasladados en condiciones de pactado, forzoso o por expediente laboral.

Se tendrá en cuenta a este respecto, los estudios que realicen los hijos y las condiciones de mantenimiento de los mismos en la nueva localidad.

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

Los otros dos miembros serán designados por las Secciones Sindicales de entre los Delegados Sindicales de Empresa, siendo los gastos que origine dichos Delegados a cargo de las respectivas Secciones Sindicales; uno de ellos actuará como Secretario.

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

4.ª Los acuerdos de la Comisión de Bienestar Social, en relación con los temas anteriormente señalados, tendrán la consideración de ejecutivos, siempre que exista un presupuesto anual aprobado por la Dirección de la Compañía.

#### Quinta. 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, serán nombrados por la Jefatura que corresponda con informe preceptivo de los representantes del personal del Centro.

II. 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.

Sexta. Distancias máximas de residencia con respecto a instalaciones de oleoductos.—El personal que se incorpore a partir del 28 de agosto de 1986 a cualquiera de las instalaciones de oleoductos que se mencionan a continuación, percibirá la compensación por uso de vehículo propio, regulada en el artículo 115, 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 Guadaíra .....	28,0
Adamuz .....	Montoro .....	33,5
Poblete .....	Ciudad Real .....	10,5
Puertollano .....	Puertollano .....	6,5
Almodóvar .....	Puertollano .....	10,0
Loches .....	Alcalá de Henares .....	16,0
La Muela .....	Zaragoza .....	24,0
Pobla de Mafumet .....	Tarragona .....	10,5
San Roque .....	La Línea .....	11,0

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

Octava. Garantía en caso de pérdida del permiso de conducción.—En los casos de pérdida del permiso de conducción por los Oficiales de Man-

tenimiento de AA/SS y EE/SS, los Oficiales profesionales conductores de vehículos ligeros, los Oficiales profesionales de Mantenimiento y Explotación del área de Oleoductos y personal que desempeñe sus funciones en las áreas de mantenimiento regional y nacional, tanto si obedece a sanción por infracción como si se debe a incapacidad física, será de aplicación el régimen de garantías de empleo regulado en el anexo número 6 del presente Convenio.

Novena. Aportaciones al Plan de Pensiones.—I. Aportación ordinaria:

1. A partir del 1 de enero de 1993, la Compañía realizará al citado Fondo de Pensiones una aportación periódica mensual de 9.000 pesetas, por trabajador fijo de plantilla nacido con posterioridad al 31 de diciembre de 1937 y hasta que el mismo cause baja en la Empresa.

2. Las aportaciones previstas en el número anterior para 1993 y para años sucesivos, se actualizarán y revisarán en el mismo porcentaje en que se actualicen y revisen los salarios base.

3. Para aquellos trabajadores de plantilla fija nacidos con posterioridad el 31 de diciembre de 1937 que no estén adheridos al Plan de Pensiones CAMPSA, la Compañía aportará, a favor de cada uno, si se adhieren dentro de los tres meses siguientes a la apertura legal del proceso de nuevas adhesiones, una cantidad equivalente a las aportaciones que haya efectuado hasta dicha fecha por cada uno de los actuales adheridos, con la revalorización que corresponda de aplicarle el interés básico del Banco de España en el momento de efectuar el ingreso.

Las cantidades correspondientes a aquellos trabajadores que no se adhieran al Plan de Pensiones se redistribuirá entre los partícipes del Subplan A.

#### II. Aportación extraordinaria.

1. La Empresa realizará, al 30 de junio de 1993, una aportación extraordinaria al Plan de Pensiones de CAMPSA de 43.666 pesetas por cada trabajador fijo cuya relación laboral se rija por el presente Convenio Colectivo, hayan nacido con posterioridad al 31 de diciembre de 1936 y se encuentren en activo al 30 de junio de 1993.

2. En años sucesivos, la citada aportación extraordinaria será equivalente al 4,4 por 100 del saldo existente, el día 1 de enero de cada año, del fondo interno establecido para cubrir las obligaciones de premio de jubilación a que se refiere el apartado A del número 2 del anexo 2 del Convenio Colectivo.

A estos efectos, el saldo del fondo interno del día uno de enero de cada año se determinará, a valores actuales, aplicando una tasa de actualización anual superior en tres puntos a la tasa de actualización de salarios.

Dicha aportación se efectuará el día 30 de junio de cada año y se distribuirá entre los trabajadores que reúnan los requisitos recogidos en el número 1 del presente epígrafe.

3. Para aquellos trabajadores de plantilla fija nacidos con posterioridad al 31 de diciembre de 1936 y en activo el 30 de junio de 1993 que no estén adheridos al Plan de Pensiones CAMPSA, la Compañía aportará, a favor de cada uno, si se adhieren dentro de los tres meses siguientes a la apertura legal del proceso de nuevas adhesiones, la mencionada cantidad de 43.666 pesetas, con la revalorización que corresponda de aplicarle el interés básico del Banco de España en el momento de efectuar el ingreso.

Las cantidades correspondientes al año 1993 y sucesivos de aquellos trabajadores que no se adhieran al Plan de Pensiones se redistribuirá entre los partícipes del Subplan A.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Régimen transitorio de cuadrantes durante 1992.—1. Durante 1993 y en aquellos Centros donde no se apliquen cuadrantes anuales, se fijarán, con carácter experimental, los cuadrantes anuales a que se refiere el artículo 31.3 del vigente Convenio, que incluirán el horario diario al que estará adscrito cada trabajador, días de descanso semanal y compensatorios por exceso de tiempo de trabajo sobre el promedio semanal establecido y días de vacaciones.

2. Para ello, se elaborará, para los Centros y personas que no estén adscritos a regímenes especiales de jornada a que se refiere el artículo 36 del Convenio, cuadrantes anuales para 1993. No obstante, para los citados Centros y personas a que se refiere el artículo 36 se fijarán cuadrantes donde figuren, exclusivamente, los días de descanso reglamentarios.

3. Ambas partes se reunirán en noviembre de 1993 para analizar los costes derivados de la nueva organización implantada en función de los cuadrantes anuales y en orden a adoptar las decisiones oportunas para su continuidad o para que se vuelva a la situación de 1990 en aquellos Centros donde no se aplicaban los cuadrantes anuales.

A tal efecto, se efectuará un seguimiento de los costes que por desplazamiento de jornada y de descanso se produzcan a lo largo de 1992 y caso de ser dichos costos anuales superiores, en términos de homogeneidad, en un 20 por 100 a los de 1990, se volverá a la situación de cuadrantes de 1990.

**Segunda. Vigilancia de instalaciones.**—Cuando legalmente sea posible, en aquellas instalaciones que en la actualidad existe vigilancia jurada concertada con Empresas de seguridad, los servicios de vigilancia y guardería serán desempeñados por personal excedente funcional, que mantendrá su categoría profesional y tendrá derecho a percibir el complemento económico necesario para igualar su retribución a la propia del vigilante.

**Tercera. Revisión salarial anual.**—En caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registrare al 31 de diciembre de 1993 un incremento superior al 4,5 por 100 con respecto al 31 de diciembre de 1992, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, con el exceso sobre la indicada cifra.

**Cuarta. 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 113, no obstante la minoración allí pactada.

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

**Sexta. Oficiales Operadores de Explotación de Oleoductos en el Rota-Zaragoza.**—Los Oficiales Operadores de Explotación de Oleoductos que en la actualidad desarrollan su trabajo en las consolas de las Estaciones de Bombeo de los Oleoductos no telemandados, seguirán realizando las mismas funciones que desarrollan en la actualidad.

En el momento que estas instalaciones sean telemandadas, los Oficiales Operadores de Explotación de Oleoductos desarrollarán la totalidad de las funciones descritas en esta categoría.

**Séptima. Titulados y Técnicos Superiores de Entrada en plantilla fija a la fecha de la firma del Convenio Colectivo.**—No obstante lo previsto en el artículo 27 del presente Convenio, los Titulados y Técnicos Superiores de Entrada que a la firma del presente Convenio ostenten dicha categoría y grado, mantendrán las condiciones económicas que tuviesen reconocidas, actualizándose las mismas tanto en el presente Convenio como en los futuros, hasta que asciendan al grado superior, en los porcentajes de actua-

lización salarial que se pacten en los mencionados Convenios; para estos Titulados y Técnicos Superiores el ascenso al grado de consolidación se producirá cuando el interesado haya cumplido cinco años de permanencia en el grado de entrada.

**Octava. Cobertura de vacantes.**—En los supuestos que haya personal excedente funcional con categoría superior o equivalente a las vacantes a cubrir, dicho personal podrá participar en los procesos de selección que se realicen para la cobertura de las mismas durante la vigencia del Plan de Empleo 1991/1994 y previo estudio y acuerdo de la Comisión de Seguimiento de las situaciones y condiciones económicas a aplicar. A los efectos de estos estudios, se tomará como referencia las plantillas-objetivo entregadas por la Empresa a la citada Comisión de Seguimiento.

**Novena. Formación.**—Durante el transcurso de la vigencia del Convenio Colectivo se desarrollarán cursos de reciclaje para las categorías laborales de reciente implantación: Operadores Sala de Control, Instrumentistas, Oficiales Especialistas de Mantenimiento, etc.

**Décima. Cobertura vacantes de Oficiales Abastecedores.**—Todos los puestos vacantes de estructura en el área se ofrecerán al personal fijo de la Compañía para su cobertura mediante promoción y/o reclasificación.

A dichos efectos y para el período 1992/1994 se tomará, como referencia de plantilla estructural mínima, la aportada por la Compañía a la Comisión de Seguimiento del Plan de Empleo.

**Undécima. Régimen de descansos semanales en aeropuertos.**—Los aeropuertos en los que conjunta y simultáneamente concurren los requisitos que se especifican en el apartado siguiente, el personal adscrito a los mismos durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre disfrutará de un día de descanso a la semana, pudiendo la Empresa, conforme a las necesidades organizativas de trabajo, desplazar el disfrute del segundo día de descanso semanal a la temporada baja y dentro del año natural. El disfrute de estos días se efectuará uniformemente a lo largo de la temporada baja, enlazando el mencionado disfrute con el período de vacaciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En todo caso se mantiene el descanso preceptivo establecido en el apartado b) del artículo 34 del presente Convenio.

Las condiciones previstas en el apartado anterior serán de aplicación a los aeropuertos en los que concurren los siguientes requisitos:

- 1.º Que la plantilla existente sea superior a la plantilla objetivo 1994.
- 2.º Que el aeropuerto tenga carácter estacional, considerándose como tales aquellos en los que la carga de trabajo en temporada alta (promedio 1 de junio a 30 de septiembre) supere en un 30 por 100 a la existente en temporada baja (resto del año).
- 3.º Que sea necesario contratar personal para atender los servicios en temporada alta.

Se pacta que antes del 31 de diciembre de 1993, la Empresa y los Sindicatos firmantes de este Acuerdo estudiarán las medidas organizativas a introducir en los aeropuertos al objeto de optimizar los rendimientos y criterios de organización de los mismos.

## ANEXO 1.A

## Tablas salariales 1993 personal tierra

Categorías	Trienios	Salario base 1993	Peligrosidad 1993	Trienio antiguo 1993	Asiduidad (días) 1993	Nocturnidad (horas) 1993	Horas extras 75 por 100 1993	Horas extras 100 por 100 1993	Complemento residual 1993
Tit. Superior		329.136	21.114	13.823	1.342	273	3.698	4.226	55.365
Tit Superior Entra-Ant.		290.306	18.273	11.964	1.171	238	2.840	3.246	48.224
Tit. Superior Entrada		232.244	14.618	9.571	939	191	2.182	2.494	38.579
Téc. Superior		329.136	21.114	13.823	1.342	273	3.846	4.395	55.365
Téc. Superior Entra-Ant.		290.306	18.273	11.964	1.171	238	3.097	3.540	48.224
Téc. Superior Entrada		232.244	14.618	9.571	939	191	2.182	2.494	38.579
Tit. Medio		225.314	13.845	9.064	885	179	2.544	2.907	36.304
Tit. Medio Entrada		213.786	12.871	8.425	830	168	2.115	2.417	34.079
Téc. Medio		225.314	13.845	9.064	885	179	2.447	2.796	36.304
Téc. Medio Entrada		213.786	12.871	8.425	630	168	2.296	2.624	34.059
Téc. Delineante		202.853	10.324	6.759	664	158	2.180	2.491	31.930
Téc. Auxiliar		174.964	10.285	6.731	660	130	2.124	2.427	26.965
Téc. Seguridad Patrimonial		186.054	10.837	7.094	709	143	1.959	2.239	28.974
Administrativo		196.753	11.846	7.756	758	153	2.333	2.666	31.058
Administrativo Entrada		186.054	10.837	7.094	709	143	2.018	2.306	28.974
Aux. Administrativo		166.881	9.684	6.339	622	125	1.850	2.115	25.392
Aux. Administrativo Entrada		162.296	9.181	6.010	602	121	1.717	1.962	24.499

Categorías	Trienios	Salario base 1993	Peligrosidad 1993	Trienio antiguo 1993	Asiduidad (días) 1993	Nocturnidad (horas) 1993	Horas extras 75 por 100 1993	Horas extras 100 por 100 1993	Complemento residual 1993
Ordenanza		143.067	8.934	5.161	509	100	1.549	1.771	20.755
Of. Instrumentista		179.964	9.750	6.382	653	134	1.943	2.220	27.939
Analista de Laboratorio		179.964	9.750	6.382	653	134	2.145	2.451	27.939
Of. Mant. Oleoductos		179.964	9.750	6.382	653	134	1.943	2.220	27.939
Of. Mant. AA/SS		166.298	8.934	5.790	569	122	1.888	2.157	25.278
Of. Oper. Sala Control		166.298	8.934	5.790	569	122	1.826	2.087	25.278
Of. Esp. Mantenimiento		166.298	8.934	5.790	569	122	1.826	2.087	25.278
Of. Explot. Oleoductos		166.298	8.934	5.790	569	122	1.826	2.087	25.278
Ensayista Laboratorio		159.466	8.934	5.790	569	115	1.877	2.145	23.948
Of. Mant. Instalaciones		159.466	8.934	5.790	569	115	1.816	2.075	23.948
Jefe de Equipo		167.214	9.608	6.260	615	122	1.934	2.210	25.456
Of. Abastecedor		159.466	8.934	5.790	569	115	1.755	2.005	23.948
Of. Abastecedor Entrada		127.573	7.147	4.632	458	92	1.172	1.339	19.158
Of. Conductor CC/CC		159.466	8.934	5.790	569	115	1.755	2.005	23.948
Of. Profesional		153.999	8.934	5.676	558	110	1.751	2.001	22.883
Of. Manipulador		153.999	8.934	5.676	558	110	1.751	2.001	22.883
Vigilante Seguridad		143.067	8.934	5.152	509	100	1.549	1.770	20.755
Portero		143.067	8.934	5.152	509	100	1.603	1.832	20.755
Expendedor-Vendedor		141.700	8.934	5.091	502	99	1.531	1.750	20.489
Ay. Manipulador y Otros Oficinas		140.333	8.934	5.028	497	97	1.567	1.790	20.223

## ANEXO 1.B

## Tablas salariales 1993 personal tierra

Categorías	Trienios	Turnicidad (días) 1993													
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Tit. Superior		1.465	1.537	1.610	1.681	1.754	1.825	1.899	1.971	2.042	2.115	2.186	2.260	2.331	2.402
Tit. Superior Entr-Ant.		1.268	1.332	1.393	1.457	1.517	1.582	1.640	1.705	1.768	1.828	1.893	1.955	2.018	2.081
Tit. Superior Entrada		1.015	1.065	1.115	1.165	1.213	1.265	1.312	1.364	1.415	1.463	1.514	1.564	1.614	1.665
Téc. Superior		1.465	1.537	1.610	1.681	1.754	1.825	1.899	1.971	2.042	2.115	2.186	2.260	2.331	2.402
Téc. Superior Entr-Ant.		1.268	1.332	1.393	1.457	1.517	1.582	1.640	1.705	1.768	1.828	1.893	1.955	2.018	2.081
Téc. Superior Entrada		1.015	1.065	1.115	1.165	1.213	1.265	1.312	1.364	1.415	1.463	1.514	1.564	1.614	1.665
Tit. Medio		960	1.007	1.055	1.102	1.150	1.199	1.245	1.292	1.338	1.385	1.433	1.480	1.528	1.577
Tit. Medio Entrada		895	941	981	1.025	1.069	1.113	1.156	1.200	1.246	1.291	1.333	1.376	1.419	1.463
Téc. Medio		960	1.007	1.055	1.102	1.150	1.199	1.245	1.292	1.338	1.385	1.433	1.480	1.528	1.577
Téc. Medio Entrada		895	941	981	1.025	1.069	1.113	1.156	1.200	1.246	1.291	1.333	1.376	1.419	1.463
Téc. Delineante		715	753	786	822	857	895	928	965	1.000	1.031	1.069	1.102	1.140	1.177
Téc. Auxiliar		713	750	784	819	856	892	925	958	996	1.028	1.066	1.099	1.136	1.170
Téc. Seguridad Patrimonial		753	788	826	862	901	938	974	1.011	1.049	1.083	1.121	1.159	1.197	1.235
Administrativo		822	862	903	946	982	1.023	1.066	1.104	1.145	1.186	1.226	1.267	1.308	1.347
Administrativo Entrada		753	788	826	862	901	938	974	1.011	1.049	1.083	1.121	1.159	1.197	1.235
Auxiliar Administrativo		674	705	737	772	803	837	871	905	938	969	1.003	1.033	1.069	1.104
Aux. Administrativo Entrada		637	667	701	731	761	796	824	857	887	920	951	981	1.014	1.045
Ordenanza		550	576	603	628	655	682	709	735	761	788	813	845	871	897
Of. Instrumentista		677	710	745	777	808	845	876	909	944	976	1.007	1.044	1.075	1.109
Analista de Laboratorio		677	710	745	777	808	845	876	909	944	976	1.007	1.044	1.075	1.109
Of. Mant. Oleoductos		604	631	661	690	721	750	778	808	837	870	898	927	957	988
Of. Mant. AA/SS		614	644	675	705	735	762	796	824	856	886	917	947	976	1.004
Of. Oper. Sala Control		604	631	661	690	721	750	778	808	837	870	898	927	957	988
Of. Esp. Mantenimiento		604	631	661	690	721	750	778	808	837	870	898	927	957	988
Of. Explot. Oleoductos		604	631	661	690	721	750	778	808	837	870	898	927	957	988
Ensayista Laboratorio		604	631	661	690	721	750	778	808	837	870	898	927	957	988
Of. Mant. Instalaciones		604	631	661	690	721	750	778	808	837	870	898	927	957	988
Jefe de Equipo		664	697	731	762	796	827	860	892	927	957	992	1.023	1.055	1.088
Of. Abastecedor		614	644	675	705	735	762	796	824	856	886	917	947	976	1.004
Of. Abastecedor Entrada		491	515	540	564	588	610	636	659	684	709	734	758	781	803
Of. Conductor CC/CC		604	631	661	690	721	750	778	808	837	870	898	927	957	988
Of. Profesional		604	631	661	690	721	750	778	808	837	870	898	927	957	988
Of. Manipulador		604	631	661	690	721	750	778	808	837	870	898	927	957	988
Vigilante Seguridad		546	571	603	628	655	680	707	734	759	788	813	843	870	895
Portero		546	571	603	628	655	680	707	734	759	788	813	843	870	895
Expendedor-Vendedor		541	566	593	618	648	674	701	726	753	778	805	830	859	886
Ay. Manip. y Otros Oficinas		535	560	587	612	639	663	690	715	745	770	797	821	848	876



Cat. destino	Tít. Sup. Ent.	Téc. Sup. Ent.	Tít. Med. Ent.	Téc. Med. Ent.	Téc. Del.	Téc. Aux.	Téc. Nis. Esp.	Advo. Ent.	Aux. Advo. Ent.	Ordenanza	Of. Inst. Trun.	Ana. lita	Of. Mant. Oleo	Of. Mant. AA/SS	Of. Oper. S. Con.	Of. Exp. Mant.	Of. Exp. Oeo.	Ensayista	Of. Mant. Inst.	Of. Abast.	Of. Cond. CC/CC	Of. Prof.	Of. Manip.	Vigilante	Portero	Expond	
Of. Esp. Mantenimiento	4.100	4.100	2.960	2.960	1.876	709	1.319	1.319	-	-	812	812	812	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Of. Explot. Oleoductos	4.082	4.082	2.960	2.960	1.876	709	1.319	1.319	-	-	812	812	812	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ensayista Laboratorio	4.660	4.660	3.290	3.290	2.176	1.008	1.625	1.625	211	-	1.106	1.106	1.106	283	283	283	283	283	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Of. Mant. Instalaciones	4.491	4.491	3.290	3.290	2.176	1.008	1.625	1.625	211	-	1.106	1.106	1.106	283	283	283	283	283	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Of. Abastecedor	4.391	4.391	3.239	3.239	2.158	909	1.599	1.599	207	-	1.094	1.094	1.094	283	283	283	283	283	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Of. Abastecedor Entrada	5.154	5.154	4.139	4.139	3.467	2.305	2.839	2.839	1.674	770	2.483	2.483	2.483	1.796	1.796	1.796	1.796	1.512	1.512	-	-	-	-	-	-	-	-
Of. Conductor CC/CC	4.318	4.318	3.181	3.181	2.137	916	1.571	1.571	202	-	1.082	1.082	1.082	283	283	283	283	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Of. Profesional	4.770	4.770	3.666	3.666	2.484	1.314	1.947	1.947	489	-	1.398	1.398	1.398	552	552	552	552	269	269	269	269	-	-	-	-	-	-
Of. Manipulador	4.790	4.790	3.608	3.608	2.462	1.292	1.917	1.917	481	-	1.384	1.384	1.384	549	549	549	549	265	265	265	265	-	-	-	-	-	-
Vigilante Seg.	5.220	5.220	4.141	4.141	3.045	1.818	2.490	2.490	1.099	2	1.980	1.980	1.980	1.164	1.164	1.164	1.164	980	880	880	880	618	618	-	-	-	-
Portero	5.413	5.413	4.295	4.295	3.121	1.952	2.582	2.582	1.130	2	2.038	2.038	2.038	1.134	1.134	1.134	1.134	911	911	911	911	643	643	-	-	-	-
Expend-Vendedor	5.302	5.302	4.210	4.210	3.119	1.912	2.563	2.563	1.165	81	2.055	2.055	2.055	1.240	1.240	1.240	1.240	957	957	957	957	695	695	78	78	-	-
Ay. Manip. y O. Oficios	5.536	5.536	4.383	4.383	3.244	2.016	2.698	2.698	1.265	159	2.169	2.169	2.169	1.337	1.337	1.337	1.337	1.055	1.055	1.055	1.055	789	789	157	157	77	

## ANEXO 1.E

## Tablas salariales 1993 personal tierra

Categorías	Desplazamientos de jornada a turno diurno 1993													
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Tít. Superior	4.719	4.955	5.182	5.430	5.666	5.903	6.139	6.377	6.613	6.850	7.086	7.323	7.561	7.797
Tít. Superior Entr.-Ant.	4.125	4.330	4.535	4.740	4.944	5.150	5.356	5.560	5.765	5.970	6.174	6.379	6.585	6.789
Tít. Superior Entrada	3.300	3.464	3.628	3.792	3.955	4.120	4.285	4.448	4.612	4.776	4.939	5.103	5.268	5.431
Téc. Superior	4.719	4.955	5.192	5.430	5.666	5.903	6.139	6.377	6.613	6.850	7.086	7.323	7.561	7.797
Téc. Superior Entr.-Ant.	4.125	4.330	4.535	4.740	4.944	5.150	5.356	5.560	5.765	5.970	6.174	6.379	6.585	6.789
Téc. Superior Entrada	3.300	3.464	3.628	3.792	3.955	4.120	4.285	4.448	4.612	4.776	4.939	5.103	5.268	5.431
Tít. Medio	3.131	3.286	3.441	3.598	3.753	3.908	4.063	4.218	4.372	4.528	4.685	4.839	4.994	5.150
Tít. Medio Entrada	2.945	3.090	3.235	3.379	3.523	3.668	3.811	3.956	4.099	4.245	4.389	4.533	4.677	4.821
Téc. Medio	3.131	3.286	3.441	3.598	3.753	3.908	4.063	4.218	4.372	4.528	4.685	4.839	4.994	5.150
Téc. Medio Entrada	2.945	3.090	3.235	3.379	3.523	3.668	3.811	3.956	4.099	4.245	4.389	4.533	4.677	4.821
Téc. Delineante	2.363	2.477	2.593	2.709	2.825	2.941	3.057	3.173	3.289	3.404	3.521	3.635	3.752	3.867
Téc. Auxiliar	2.960	3.094	3.229	3.363	3.499	3.633	3.768	3.905	4.039	4.174	4.308	4.444	4.578	4.713
Téc. Seg. Patrimonial	2.709	2.830	2.951	3.074	3.196	3.316	3.438	3.559	3.682	3.802	3.924	4.045	4.168	4.287
Administrativo	2.897	3.030	3.163	3.296	3.428	3.562	3.694	3.827	3.960	4.093	4.226	4.358	4.491	4.624
Administrativo Entrada	2.709	2.830	2.951	3.074	3.196	3.316	3.438	3.559	3.682	3.802	3.924	4.045	4.168	4.287
Aux. Administrativo	2.389	2.497	2.605	2.713	2.823	2.931	3.041	3.148	3.258	3.366	3.474	3.583	3.691	3.800
Aux. Administrativo Entrada	2.307	2.409	2.514	2.616	2.719	2.822	2.924	3.028	3.130	3.235	3.337	3.440	3.543	3.645
Ordenanza	2.304	2.406	2.511	2.613	2.718	2.821	2.924	3.028	3.130	3.235	3.337	3.441	3.544	3.648
Of. Instrumentista	2.924	3.052	3.181	3.309	3.437	3.565	3.692	3.820	3.948	4.076	4.204	4.332	4.460	4.587
Analista de Labor.	2.923	3.052	3.181	3.309	3.437	3.565	3.692	3.820	3.948	4.076	4.204	4.332	4.460	4.587
Of. Mant. Oleoductos	2.923	3.052	3.181	3.309	3.437	3.565	3.692	3.820	3.948	4.076	4.204	4.332	4.460	4.587
Of. Mant. AA.SS.	2.565	2.679	2.796	2.911	3.029	3.144	3.261	3.377	3.492	3.608	3.724	3.840	3.956	4.072
Of. Oper. Sala Control	2.565	2.679	2.796	2.911	3.029	3.144	3.261	3.377	3.492	3.608	3.724	3.840	3.956	4.072
Of. Esp. Mantenimiento	2.565	2.679	2.796	2.911	3.029	3.144	3.261	3.377	3.492	3.608	3.724	3.840	3.956	4.072
Of. Explot. Oleoductos	2.565	2.679	2.796	2.911	3.029	3.144	3.261	3.377	3.492	3.608	3.724	3.840	3.956	4.072
Ensayista Laboratorio	2.565	2.679	2.796	2.911	3.029	3.144	3.261	3.377	3.492	3.608	3.724	3.840	3.956	4.072
Of. Mant. Instalaciones	2.565	2.679	2.796	2.911	3.029	3.144	3.261	3.377	3.492	3.608	3.724	3.840	3.956	4.072
Jefe de Equipo	2.762	2.887	3.012	3.137	3.263	3.389	3.515	3.639	3.766	3.890	4.016	4.142	4.267	4.393
Of. Abastecedor	2.565	2.679	2.796	2.911	3.029	3.144	3.261	3.377	3.492	3.608	3.724	3.840	3.956	4.072
Of. Abastecedor Entrada	2.052	2.143	2.236	2.329	2.423	2.516	2.609	2.701	2.794	2.886	2.979	3.072	3.165	3.257
Of. Conductor CC/CC	2.565	2.679	2.796	2.911	3.029	3.144	3.261	3.377	3.492	3.608	3.724	3.840	3.956	4.072
Of. Profesional	2.521	2.634	2.747	2.861	2.975	3.089	3.203	3.316	3.429	3.543	3.656	3.772	3.885	3.998
Of. Manipulador	2.521	2.634	2.747	2.861	2.975	3.089	3.203	3.316	3.429	3.543	3.656	3.772	3.885	3.998
Vigilante Seg.	2.308	2.413	2.516	2.618	2.723	2.825	2.928	3.032	3.134	3.238	3.340	3.446	3.548	3.650
Portero	2.308	2.413	2.516	2.618	2.723	2.825	2.928	3.032	3.134	3.238	3.340	3.446	3.548	3.650
Expend-Vendedor	2.277	2.379	2.480	2.583	2.685	2.787	2.888	2.991	3.093	3.195	3.296	3.399	3.501	3.602
Ay. Manip. y O. Oficios	2.253	2.353	2.453	2.555	2.656	2.757	2.857	2.958	3.059	3.160	3.261	3.361	3.462	3.562

## ANEXO 1.F

## Tablas salariales 1993 personal tierra

Categorías	Desplazamiento de jornada a turno nocturno 1993													
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Tít. Superior	9.438	9.911	10.385	10.858	11.332	11.805	12.279	12.752	13.227	13.700	14.173	14.647	15.120	15.594
Tít. Superior Entr.-Ant.	8.252	8.661	9.070	9.479	9.891	10.300	10.709	11.120	11.529	11.939	12.349	12.759	13.168	13.579
Tít. Superior Entrada	6.601	6.929	7.256	7.583	7.913	8.240	8.568	8.896	9.223	9.552	9.879	10.207	10.535	10.863

Categorías	Desplazamiento de jornada a turno nocturno 1993													
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Téc. Superior	9.438	9.911	10.385	10.858	11.332	11.805	12.279	12.752	13.227	13.700	14.173	14.647	15.120	15.594
Téc. Superior Entr.-Ant.	8.252	8.661	9.070	9.479	9.891	10.300	10.709	11.120	11.529	11.939	12.349	12.759	13.168	13.579
Téc. Superior Entrada	6.601	6.929	7.256	7.583	7.913	8.240	8.568	8.896	9.223	9.552	9.879	10.207	10.535	10.863
Tit. Medio	6.262	6.573	6.884	7.193	7.506	7.815	8.125	8.437	8.747	9.057	9.368	9.679	9.989	10.300
Tit. Medio Entrada	5.892	6.180	6.468	6.757	7.046	7.335	7.623	7.912	8.201	8.489	8.777	9.067	9.356	9.644
Téc. Medio	6.262	6.573	6.884	7.193	7.506	7.815	8.125	8.437	8.747	9.057	9.368	9.679	9.989	10.300
Téc. Medio Entrada	5.892	6.180	6.468	6.757	7.046	7.335	7.623	7.912	8.201	8.489	8.777	9.067	9.356	9.644
Téc. Delineante	4.724	4.956	5.189	5.420	5.651	5.883	6.114	6.346	6.578	6.808	7.040	7.272	7.504	7.736
Téc. Auxiliar	5.260	5.500	5.740	5.980	6.219	6.459	6.699	6.939	7.178	7.418	7.659	7.898	8.137	8.377
Téc. Seg. Patrimonial	5.417	5.662	5.904	6.147	6.390	6.633	6.875	7.119	7.361	7.606	7.848	8.091	8.334	8.577
Administrativo	5.795	6.060	6.326	6.592	6.856	7.123	7.389	7.655	7.919	8.187	8.451	8.717	8.982	9.248
Administrativo Entrada	5.417	5.662	5.904	6.147	6.390	6.633	6.875	7.119	7.361	7.606	7.848	8.091	8.334	8.577
Aux. Administrativo	4.776	4.994	5.212	5.428	5.646	5.862	6.080	6.298	6.514	6.731	6.949	7.166	7.382	7.600
Aux. Administ. Entrada	4.615	4.820	5.026	5.231	5.437	5.645	5.851	6.057	6.261	6.467	6.673	6.880	7.085	7.291
Ordenanza	4.095	4.279	4.464	4.647	4.831	5.014	5.198	5.382	5.567	5.750	5.933	6.118	6.301	6.485
Of. Instrumentista	5.200	5.427	5.655	5.883	6.109	6.337	6.565	6.792	7.019	7.246	7.475	7.701	7.929	8.155
Analista de Labor.	5.198	5.427	5.655	5.883	6.109	6.337	6.565	6.792	7.019	7.246	7.475	7.701	7.929	8.155
Of. Mant. Oleoductos	5.198	5.427	5.655	5.883	6.109	6.337	6.565	6.792	7.019	7.246	7.475	7.701	7.929	8.155
Of. Mant. AA. SS.	4.558	4.765	4.971	5.178	5.383	5.590	5.797	6.002	6.208	6.414	6.620	6.828	7.034	7.240
Of. Oper. Sala Control	4.558	4.765	4.971	5.178	5.383	5.590	5.797	6.002	6.208	6.414	6.620	6.828	7.035	7.242
Of. Esp. Mantenimiento	4.558	4.765	4.971	5.178	5.383	5.590	5.797	6.002	6.208	6.414	6.620	6.828	7.035	7.242
Of. Explot. Oleoductos	4.558	4.765	4.971	5.178	5.383	5.590	5.797	6.002	6.208	6.414	6.620	6.828	7.035	7.242
Ensayista Laboratorio	4.558	4.765	4.971	5.178	5.383	5.590	5.797	6.002	6.208	6.414	6.620	6.828	7.035	7.242
Of. Mant. Instalaciones	4.558	4.765	4.971	5.178	5.383	5.590	5.797	6.002	6.208	6.414	6.620	6.828	7.035	7.242
Jefe de Equipo	4.910	5.132	5.357	5.579	5.802	6.024	6.247	6.469	6.694	6.917	7.139	7.363	7.585	7.809
Of. Abastecedor	4.558	4.765	4.971	5.178	5.383	5.590	5.797	6.002	6.208	6.414	6.620	6.828	7.034	7.240
Of. Abastecedor Entrada	3.647	3.812	3.977	4.142	4.307	4.472	4.638	4.801	4.967	5.131	5.296	5.462	5.627	5.792
Of. Conductor CC/CC	4.558	4.765	4.971	5.178	5.383	5.590	5.797	6.002	6.208	6.414	6.620	6.828	7.034	7.240
Of. Profesional	4.480	4.682	4.885	5.087	5.289	5.491	5.692	5.895	6.097	6.300	6.501	6.704	6.905	7.107
Of. Manipulador	4.480	4.682	4.885	5.087	5.289	5.491	5.692	5.895	6.097	6.300	6.501	6.704	6.905	7.107
Vigilante Seg.	4.105	4.287	4.471	4.656	4.839	5.022	5.206	5.390	5.574	5.756	5.940	6.124	6.307	6.491
Portero	4.105	4.287	4.471	4.656	4.839	5.022	5.206	5.390	5.574	5.756	5.940	6.124	6.307	6.491
Expend.-Vendedor	4.047	4.228	4.411	4.590	4.772	4.954	5.136	5.315	5.498	5.679	5.860	6.042	6.223	6.404
Ay. Manip. y Oficinas	4.005	4.184	4.362	4.542	4.721	4.901	5.079	5.259	5.437	5.618	5.797	5.975	6.155	6.334

## ANEXO 2

## Previsión social e indemnizaciones por cese en la relación laboral

1. 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 CLH 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 disuelto 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 CLH 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 4.642.454 pesetas para los supuestos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta y de 7.018.954 pesetas en los casos de incapacidad permanente total.

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 antiguamente denominado 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:

a) La CLH asumirá, por sí misma o contratándolo con un tercero, el abono de las pensiones que les hubiesen 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 una cantidad de 133.133 pesetas anuales, que sustituye íntegramente la compensación por economato regulada en el Convenio Colectivo de 1991, en valores que, en todos los conceptos mencionados, permanecerán definitivamente congelados.

Para la determinación de las pensiones previstas en el apartado anterior y de sus bases reguladoras se tomarán los conceptos retributivos fijados en los Estatutos del disuelto Montepío, en los valores establecidos en el

Convenio Colectivo de 1991 incrementados en un 6,3 por 100, para el ejercicio de 1992 y en un 3,5 por 100, sobre la base de 1992, para 1993, aplicándose, en su caso, la revisión salarial prevista en la disposición transitoria tercera exclusivamente sobre el referido 3,5 por 100 para 1993.

b) Percibirán una indemnización por su cese voluntario, compuesta por:

Cuarenta mensualidades de salario base.

Dieciséis mensualidades de complemento por antigüedad

Dieciséis mensualidades del complemento de Convenio.

A efectos de la determinación y cálculo de la indemnización anterior, se tomarán los valores del salario base y de los complementos por antigüedad y Convenio establecidos en el Convenio Colectivo de 1991, incrementados en un 6,3 por 100 para el ejercicio de 1992 y en un 3,5 por 100, sobre la base de 1992, para 1993, aplicándose, en su caso, la revisión salarial prevista en la disposición transitoria tercera exclusivamente sobre el referido 3,5 por 100 para 1993.

La CLH asumirá, igualmente, el abono de las pensiones de viudedad y orfandad que se hubiesen generado según los Estatutos del disuelto 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 decide, voluntariamente, permanecer en activo.

a) No existirá por parte de CLH, cuando su jubilación se produzca, 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 alguna 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 CLH establecerá, por sí misma o contratándolo con un tercero, un seguro de vida e invalidez —siempre que ésta origine la baja definitiva en la Compañía— 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 4.642.454 pesetas para los supues-

tos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta y de 7.018.954 pesetas en los casos de incapacidad permanente total.

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

D) Si, por razones legales, no pueden jubilarse en el régimen general de la Seguridad Social al cumplir los sesenta años, les será de aplicación lo prevenido en los párrafos A y B del presente número, excepto el percibo de la correspondiente indemnización.

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

A) La CLH les otorgará, en el momento de su jubilación, la cantidad que resulte, en cada caso, de multiplicar el módulo de 66.085 pesetas por el número de años de servicio a la Empresa al 31 de diciembre de 1991.

No obstante, los nacidos en el año 1937 que decidan no acogerse al expediente de regulación de empleo número 160/91, mantendrán, a título personal, el derecho a percibir una cantidad de 2.512.965 pesetas en el momento de su jubilación, que absorbe y compensa íntegramente la prevista en el párrafo anterior.

A las cantidades mencionadas se aplicará, en su caso, la revisión salarial regulada en la disposición transitoria tercera del presente Convenio Colectivo.

B) La CLH 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 4.642.454 pesetas para los supuestos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta y de 7.018.954 pesetas en los casos de incapacidad permanente total.

C) No existirá, por parte de CLH, obligación de abono de pensión alguna, compensación por economato, ni tampoco del antiguamente denominado subsidio de fallecimiento.

3. El sistema de previsión social para el personal pasivo al 31 de diciembre de 1986 y personal activo con sesenta o más años al 31 de diciembre de 1986 se regirá por lo indicado en los números 1 y 2 del anexo 2 del Convenio Colectivo del 2 de julio de 1991.

### ANEXO 3

#### Ordenación funcional y personal

##### *Puestos de mando y especial responsabilidad*

La nueva organización de CLH contempla los puestos de mando o especial responsabilidad que se relacionan a continuación, así como los niveles asignados a los mismos de acuerdo con la tabla recogida en el artículo 93.

Jefatura de Unidades Orgánicas (niveles I a IV).—Estos puestos de mando corresponden a las antiguas Jefaturas de Departamento, Servicio y Sección que, por razones funcionales, no han sido cubiertas por personal que regula sus relaciones laborales con la Compañía de acuerdo con el apartado 2.º del artículo 3.º Son los puestos de mayor jerarquía y responsabilidad funcional dentro de cada una de las áreas en que, por razones de división del trabajo, se desglose la actividad de las oficinas centrales de CLH. Implican dependencia jerárquica respecto del personal directivo de la Compañía u otras Jefaturas de unidades orgánicas y dirección, control y responsabilidad sobre la actividad que se desarrolle en otros puestos de mando, especial responsabilidad y operativos, situados, por razones de organización, bajo la dependencia de los puestos que aquí se describen.

Inspectores (nivel IV).—Son aquellos puestos que, encuadrados en una unidad orgánica, son destinados expresamente por la Dirección con tal carácter y llevan a cabo, permanentemente y con desplazamientos habituales, funciones de supervisión y control en las distintas áreas de la Compañía (Auditoría, Recursos Humanos, Comercial, Técnica, etc.).

Instructores (nivel IV).—Son aquellos puestos que, dependiendo jerárquicamente de la Unidad Orgánica de Formación y ostentando la cualificación oportuna, coordinan un área de actividades formativas y llevan a cabo la preparación pedagógica de los Monitores.

Conserje (nivel XI).—Es el puesto cuya actividad propia supone mando y jerarquía sobre el personal subalterno que presta sus servicios en las oficinas centrales, siendo inherente al mismo la responsabilidad de la vigilancia, orden y limpieza de las instalaciones.

Jefe de Relaciones Contractuales (niveles III a VI).—Son los puestos, directamente dependientes del Jefe regional de la Red de EE/SS, que asumen las funciones de la asesoría legal, seguimiento de contrataciones con-

tractuales de la Compañía con terceros en el área y ámbito geográfico de su competencia.

Jefe Provincial de la Red de EE/SS (niveles V a VII).—Son los puestos directamente dependientes del Jefe regional de la Red de EE/SS que asumen las funciones de control de imagen de la Red, supervisión del nivel de calidad en el servicio y de la comercialización, por la misma, de productos no monopolizados, en el ámbito geográfico de su competencia.

Jefe de Asistencia Técnica Regional (niveles III a VI).—Son los puestos directamente dependientes del Jefe regional de Ventas Generales y asumen las funciones de asesoramiento técnico a clientes y prescriptores energéticos así como el estudio económico-comercial, proyecto y supervisión de instalaciones, en el ámbito geográfico de su competencia.

Jefe Provincial de Ventas Generales (niveles V a VII).—Son los puestos, directamente dependientes del Jefe regional de Ventas Generales, que asumen las funciones de captación y mantenimiento de los clientes directos en el ámbito geográfico de su competencia, ejecutando el plan de ventas. Dirigen, coordinan y controlan la actuación de los Promotores de Ventas.

Jefe Provincial de Servicio a Clientes (niveles VII a VIII).—Son los puestos, directamente dependientes del Jefe regional de Servicio a Clientes, que asumen las funciones de prestación de primer servicio a clientes en la oficina comercial (información, reclamaciones, etc.), así como apoyo administrativo al resto de la estructura comercial de la región, dentro del ámbito geográfico de su competencia.

Responsable de «Bunkering» (niveles VI y VII).—Son los puestos, directamente dependientes del Jefe regional de Marina, que asumen las funciones de coordinación y supervisión del suministro a Marina Mercante y a la Armada, en el ámbito geográfico de su competencia.

Responsable de Suministros de Pesca (niveles VI y VII).—Son los puestos, dependientes directamente del Jefe regional de Marina, que asumen las funciones de coordinación y supervisión del suministro a pesqueros en el ámbito geográfico de su competencia.

Jefatura de Administración de Centro (niveles IV a VIII).—Son los puestos, dependientes jerárquicamente del Jefe de la instalación y funcionalmente del Jefe de Control Económico regional, que asumen la coordinación, supervisión y realización, en su caso, de las funciones administrativas no centralizadas a nivel regional.

Superintendente de Aeropuertos (niveles VI a VII).—Son los puestos que, dentro de la estructura organizativa de las distintas instalaciones aeroportuarias, asumen las funciones de planificación y coordinación de la actividad de los Supervisores, desarrollando además las funciones de:

Realización de todo tipo de trabajos en pista derivados del repostamiento de aeronaves, manteniendo relación con los representantes de los clientes.

Realización de operaciones de control de calidad del producto desde su recepción hasta su puesta a bordo.

Realización de operaciones relacionadas con el movimiento de productos en instalaciones fijas.

Realización de operaciones de mantenimiento predictivo o correctivo de todo tipo de instalaciones fijas o móviles.

Manejo y/o supervisión del tratamiento de la información procesada por ordenadores y equipos de procesos de datos relacionados con su actividad.

En aeropuertos, cuyo nivel de actividad así lo requiera, podrán asumir la máxima responsabilidad de los mismos.

Supervisor de Aeropuerto (niveles IX a X).—Son los puestos que, dentro de la estructura organizativa de las distintas instalaciones aeroportuarias, asumen las funciones de organización coordinación y realización de:

Todo tipo de trabajos en pista, derivados del repostamiento de aeronaves, manteniendo relación con los representantes de los clientes.

Operaciones de control de calidad del producto desde su recepción hasta su puesta a bordo.

Operaciones relacionadas con el movimiento de productos en instalaciones fijas y operaciones de mantenimiento predictivo o correctivo de todo tipo de instalaciones fijas o móviles.

Manejo y/o supervisión del tratamiento de la información procesada por ordenadores y equipos de procesos de datos relacionados con su actividad.

En aeropuertos, cuyo nivel de actividad así lo requiera, podrán asumir la máxima responsabilidad de los mismos.

Capataz/Jefe de Turno/Jefe de Unidad Operativa (niveles X a XI).—Son los puestos que, dentro de la estructura organizativa de las distintas instalaciones de la Compañía, asumen las funciones de mando y supervisión

sobre el personal obrero y técnico auxiliar a su cargo, dentro del área de actuación de su competencia.

#### ANEXO 4

##### Ordenación funcional y personal

###### Definición de categorías profesionales

Las definiciones de todas y cada una de las categorías profesionales enumeradas en el artículo 15 del presente Convenio son las recogidas en el presente anexo, que forma parte integrante del Convenio. La descripción de funciones de cada categoría tiene carácter indicativo sin que deban ser interpretadas de modo restrictivo o 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, utilizando, previa formación al respecto, los medios ofimáticos que le sean facilitados por la Empresa.

**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, utilizando, previa formación al respecto, los medios ofimáticos que le sean facilitados por la Empresa.

**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, utilizando, previa formación al respecto, los medios ofimáticos que le sean facilitados por la Empresa.

**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, utilizando, previa formación al respecto, los medios ofimáticos que le sean facilitados por la Empresa.

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

Dichos trabajos podrán realizarlos utilizando las herramientas tradicionales de delineación o mediante el empleo de sistemas de diseño gráfico automatizado, para cuyo manejo recibirán cursillos de formación especializada.

**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) Servicio de aviación.
- e) Laboratorio central y planta de lubricantes de Badalona.
- f) Puntos de venta.
- g) Dispatching de oleoductos.

Acreditarán sus conocimientos mediante la superación de las correspondientes pruebas específicas de aptitud, que les faculten para ejercer habitualmente mando en un área de actividad o servicio, configurado normalmente como tal por la Compañía, o sobre un grupo de trabajadores normalmente no inferior a diez, pudiendo realizar, además, 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 enunciadas, la posesión del permiso de conducir en su clase idónea.

Las funciones más representativas de los operadores de Dispatching son las siguientes:

Ejecución de los programas de bombeo previstos, controlando, a nivel operativo, todo lo relativo al transporte de los productos (interfases, cortes, contaminados, reinyecciones, aditivos, rascadores, etc.), coordinando, en primera instancia, las situaciones de emergencia que se produzcan y supervisando el trabajo de los oficiales de explotación de su área.

**Técnico de Seguridad Patrimonial.**—Corresponde esta categoría a quienes, sin precisar de título o diploma profesional, velan por la protección y seguridad de las instalaciones y bienes; normalizan la actuación de los Vigilantes Jurados y/o del personal encargado de la vigilancia, 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.

Utilizarán, previa formación al respecto, los medios ofimáticos y el «software» disponible que les sean facilitados por la Empresa.

**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 puesta a punto de instrumentación con componentes electrónicos, mantenimiento de convertidores y amplificadores 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 de mantenimiento.

**Analista de Laboratorio.**—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, realizan, habitualmente, análisis con técnicas analíticas instrumentales; desarrollo de nuevas normas y ensayos, realizando el montaje, mantenimiento y calibración de los equipos necesarios; trabajos especializados en I + D tales como control y manipulación de motores instalados en bancos de ensayo, y otras tareas de similar especialización.

Pueden ejercer mando sobre otros trabajadores, en número no superior a diez y normalmente de inferior categoría y, en los laboratorios regionales podrán responsabilizarse de la organización y coordinación de los trabajos desarrollados bajo la supervisión del Jefe de control de calidad regional.

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

**Oficial de Mantenimiento Especializado de Oleoductos.**—Corresponde esta categoría a quienes, estando en posesión de un título académico, diploma profesional, o disponga de nivel de conocimientos acordes con los trabajos a desarrollar acreditados mediante las oportunas pruebas de aptitud, realizan habitualmente tareas especiales de mantenimiento de la red de oleoductos de gran complejidad técnica y alta cualificación profesional.

Accederán a esta categoría, previa superación de las oportunas pruebas de aptitud, quienes desarrollen tareas relativas a soldadura en redes de alta presión en oleoductos y estén en posesión del certificado de homologación del Centro Nacional de Investigación Metalúrgica (CENIM) u otro equivalente o quienes, estando adscritos a los servicios generales de mantenimiento de la red de oleoductos, realizan el montaje y preparación de equipos mecánicos especiales de la citada red de oleoductos.

Podrán ejercer mando sobre otros trabajadores en número no superior a diez y normalmente de igual o inferior categoría.

**Oficial Operador de Sala de Control.**—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 requiere la índole de la función que se les encomiende, poseen los conocimientos

suficientes, a acreditar mediante las oportunas pruebas de aptitud, para desarrollar la totalidad de los cometidos propios del control de las instalaciones dedicadas al movimiento de producto (instalaciones de almacenamiento, oleoductos, etc.), mediante actuación o manejo de alguno o varios de los sistemas convencionales o automáticos a través de ordenador, instalados al efecto, tales como: Sinópticos, paneles de control, pantallas, etcétera, cumplimentando los documentos precisos para constancia e información de la marcha de las operaciones.

**Oficial Operador de Explotación de Oleoductos.**—Corresponde esta categoría a quienes, pudiendo ejercer mando sobre otros trabajadores, si así lo requiere la índole de la función que se les encomiende, posean los conocimientos suficientes, a acreditar mediante las oportunas pruebas de aptitud, para desarrollar la totalidad de los cometidos propios del manejo de estaciones de bombeo de oleoductos, así como el de las instalaciones complementarias existentes en el mismo (terminales de recepción y almacenamiento de la red de oleoducto). Recorrerán e inspeccionarán los oleoductos, efectuando las revisiones y entretenimientos en primer escalón de los equipos instalados tanto en línea como en estaciones (retoques de pintura en señalización del trazado, engrase de equipos, atención a impresoras y registradores, cambios de microfiltros separadores y de cesta, toma de muestras, cambios de turbina y medición de tanques o similares tareas).

Todo lo anterior lo realizarán manejando las herramientas y equipos necesarios, tanto convencionales como informáticos, de que disponga la Compañía o pueda disponer en el futuro y aplicando las técnicas específicas que se requieran y cumplimentando los documentos precisos para constancia e información de la marcha de las operaciones.

Cuando los oficiales operadores de oleoductos no realicen funciones inherentes a su actividad, podrán llevar a cabo, con carácter temporal, las correspondientes a la de Oficial Operador de Sala de Control, debiendo recibir la formación adecuada para poder desarrollarlas.

Para el desarrollo de su trabajo utilizarán vehículos ligeros de la Compañía, para lo cual dispondrán de carné de conducir clase B.

**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 puntos de venta, 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).

**Oficiales Especialistas de Mantenimiento.**—Corresponde esta categoría a quienes posean el título/diploma profesional correspondiente o tenga una experiencia y cualificación suficientes, acreditada mediante las pruebas de aptitud que correspondan en cada caso, y realicen tareas especializadas de mantenimiento de equipos, sistemas e instalaciones, en los campos de:

Electricidad y electrónica básica.

Mecánica de contadores volumétricos, motores, brazos de carga, válvulas y similares.

Estos trabajadores estarán integrados en el centro nacional y/o regionales de mantenimiento y desempeñarán las anteriores tareas en todas las instalaciones de la Compañía y red de oleoductos.

**Oficial Abastecedor de Aeronaves.**—Corresponde esta categoría a quienes, teniendo los necesarios conocimientos y cualificación y estando en posesión del carné de conducir en su clase idónea al tipo de vehículo a manejar 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 área 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, utilizando los medios propios de la instalación; organización de la actividad en caso necesario, conducción, cumplimentación 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 y colaboración con los clientes en temas inherentes al suministro; controles, elaboración, revisión, comprobación y ejecución de ensayos, medidas y registros regulados en los manuales y normativa de aviación, así como de toda la documentación conexas, manejando para el desarrollo de su actividad los equipos necesarios de que disponga la Compañía tanto convencionales como medios informáticos incorporados a la Unidad Repos-

tadora y destinados a elaborar la documentación relacionada con la operación de suministro.

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 Conductor de Camiones-Cisterna.**—Corresponde esta categoría a quienes estando en posesión de los permisos de conducción y certificados especiales para el transporte de productos petrolíferos exigidos por la legislación vigente, realicen tareas consistentes en la conducción de camiones-cisterna y traylers, así como el mantenimiento, reparación y manejo de dicho vehículo. También realizarán funciones similares respecto a aquellos elementos de transporte especialmente adaptados para cumplir fines iguales o superiores al simple desplazamiento o movimiento y las inherentes a la carga y descarga de mercancías o suministro de productos.

Cuando los oficiales conductores de camiones-cisterna no realicen funciones inherentes a la respectiva actividad, podrán llevar a cabo, en caso de necesidad y con carácter transitorio las correspondientes al Oficial Profesional de Oficios Varios o al Oficial Manipulador.

**Oficial de Mantenimiento.**—Corresponde esta categoría a quienes, encontrándose en posesión de título académico o diploma profesional correspondiente, o quienes sin poseer tales titulaciones tienen experiencia profesional y conocimientos cualificados, acreditados mediante las correspondientes pruebas de aptitud, para desarrollar trabajos especializados de mantenimiento en los campos de electricidad, mecánica de contadores volumétricos y de motores, así como quienes operen con maquinaria pesada de oleoductos y los que realicen el mantenimiento de sistemas centralizados de climatización.

Deberán, dada la evolución tecnológica de las instalaciones, participar en las acciones formativas necesarias para la actualización permanente de sus conocimientos profesionales.

**Oficial Ensayista de Laboratorio.**—Son aquellos trabajadores que, encontrándose en posesión del título académico o diploma profesional correspondiente, o quienes, sin poseer los requerimientos anteriores, tienen experiencia y conocimientos cualificados, acreditados mediante las correspondientes pruebas de aptitud, realizan ensayos de laboratorio normalizados, efectuando cuantas tareas sean precisas para su ejecución y además realizan otras, tales como:

Colaborar con otros profesionales de superior categoría en la implantación y puesta a punto de nuevos métodos de ensayos.

Realizar trabajos con los instrumentos y técnicas generales de los laboratorios de ensayo.

Efectuar la calibración de los equipos generales de laboratorio siguiendo los problemas establecidos.

Realizar el mantenimiento de usuario y el mantenimiento básico de los equipos generales de laboratorio.

Realizar, cuando sea preciso, comprobaciones de campo relativas a control de cantidad (medidas de altura, toma de densidades y temperatura, etcétera) y de calidad (comprobación de aspecto, color, olor, trazadores de campo, densidades, etc.).

**Oficial Profesional de Oficios Varios.**—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, fogonero, mecánica en general, pintura, técnicas específicas de oleoductos (como el manejo de emisoras y teletipos) y cualquier otra actividad similar en la industria.

Cuando los oficiales profesionales de oficios varios 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.

**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 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-cisterna y operaciones de llenado y vaciado de los mismos, así como de camiones-cisterna 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.

## 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, número I, epígrafe A, o epígrafe B, apartados a) y b), y número IV, 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 el candidato o candidatos más idóneos.

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

2.3. Corresponderá el 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 V, 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 Recursos Humanos el candidato o candidatos que estime idóneos, a fin de que ésta pueda adoptar las pertinentes decisiones.

## ANEXO 6

### Condiciones de trabajo en instalaciones aeroportuarias

I. Los trabajadores que presten sus servicios en instalaciones aeroportuarias estarán afectados por las condiciones especiales de trabajo recogidas en el presente anexo.

En lo no previsto en este anexo, se estará a la regulación general, contenida en el Convenio Colectivo, del que este anexo es parte integrante.

1. Respecto a la duración y cómputo de jornada, se estará a lo previsto en el artículo 30, punto B, del presente Convenio.

2. 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 un período comprendido en las cuatro semanas siguientes y este período se podrá aumentar hasta doce semanas previo acuerdo entre Empresa y Comités locales o representantes de los trabajadores. Previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado, podrá acumularse para otra época en que las necesidades del servicio lo permitan.

3. La Compañía publicará, con una antelación mínima de quince días del mes anterior, cuadrantes cuatrisesmanales de turnos y descansos de acuerdo con las necesidades organizativas del trabajo en función de las incidencias previsibles.

El horario de los turnos de trabajo, así como el número de ellos, a aplicar en cada aeropuerto, se negociará con los representantes de los trabajadores.

4. 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. Con carácter previo a la implantación de las nuevas tecnologías o equipos, la Compañía impartirá las acciones formativas encaminadas al reciclaje y adaptación oportunas.

5. El presente acuerdo será de aplicación a todos los aeropuertos y afectará tanto a los puestos de Superintendente y Supervisor como al personal de las categorías de Oficial abastecedor de aeronaves y Oficial profesional de oficios varios, de mantenimiento e instrumentistas, 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.

6. En los casos en que la Empresa esté obligada a establecer medios de transporte a su cargo y el abastecedor por razón de su jornada no pueda utilizarlo, el complemento de transporte se actualizará a 770 pesetas por día de asistencia al trabajo en el caso de que el Centro de trabajo

diste menos de ocho kilómetros del centro de la población donde el trabajador tenga su domicilio, y de 1.059 pesetas por día de asistencia al trabajo caso de que dicha distancia sea de más de ocho kilómetros. Este régimen será de aplicación a aquellos trabajadores que sean adscritos a nuevos horarios desplazados que por estas circunstancias no puedan utilizar medios públicos de transporte o los que la Empresa ya tenga establecidos.

7. Los trabajadores que a partir de la publicación del Convenio queden adscritos de forma efectiva a estas condiciones especiales de trabajo, percibirán un complemento de puesto de trabajo, en concepto de plus de disponibilidad.

Dicho plus se establece conforme a los criterios y cuantías que a continuación se detallan:

a) Aeropuertos en los que además de lo dispuesto en los apartados anteriores del presente anexo se implanten turnos de trabajo desplazado con respecto a los básicos ya establecidos, tendrán las siguientes compensaciones económicas:

	Pesetas/mes
Tres turnos desplazados .....	36.661
Dos turnos desplazados .....	30.748
Un turno desplazado .....	24.835

En los aeropuertos cuyo régimen de funcionamiento operativo sea de veinticuatro horas/día consecutivas podrán implantarse jornadas diarias inferiores a ocho horas sin que en tales supuestos se deriven ni generen descansos adicionales sobre los dos días de descanso semanales preceptivos.

A estos efectos se entenderá por turno desplazado el no comprendido en ninguno de los turnos bases existentes en cada aeropuerto a la firma de este Convenio, devengándose el plus de disponibilidad regulado en este epígrafe exclusivamente cuando se haya producido la implantación efectiva del turno o turnos desplazados.

De existir a la firma del Convenio aeropuertos en los que ya están implantados turnos desplazados, la percepción del correspondiente plus de disponibilidad queda condicionada a que, en virtud de acuerdo expreso entre las jefaturas y los representantes de los trabajadores del Centro de trabajo, se convalide el horario del turno o turnos desplazados existente o se modifique el horario de dichos turnos desplazados.

b) Aquellos aeropuertos donde sean necesarios turnos de trabajo desplazados y en los que por decisión del personal no se aplique de forma efectiva las condiciones reguladas en el punto 8.a) anterior, el plus de disponibilidad tendrá el valor de 19.762 pesetas.

8. El plus de disponibilidad será devengable por día durante los doce meses 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.

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 el artículo 1.1.2 para esta circunstancia.

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

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

2.1 Si la incapacidad física es transitoria y, lógicamente, no fuese acompañada de baja médica, pero sí de prescripción facultativa, se le ocupará en su misma dependencia, en el trabajo y categoría que más se acomode a la situación en que se encuentre durante un período no superior a seis meses, siempre que la plantilla y las necesidades del servicio lo permitan. Superada la incapacidad física transitoria, y previas las pruebas de aptitud que demuestren su capacidad para realizar las funciones propias de la categoría, se le reintegrará a su puesto de Oficial abastecedor. Si la plantilla y las necesidades del servicio no permiten la permanencia en el mismo Centro, o si la incapacidad física excede de seis meses, el Oficial abastecedor pasará a ocupar plaza en la categoría y profesión que más interese a la Compañía en una dependencia dentro de la zona en que se encuentre su Centro de trabajo que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio, salvo que pertenezca a los aeropuertos de Asturias, Jerez, San Javier, Santiago o Vitoria en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 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 el artículo 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 CAMPSA a la que pertenezca.

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

## III. Plus de relevo en el ámbito de las instalaciones aeroportuarias.

A. Los trabajadores de instalaciones aeroportuarias que estén adscritos al régimen de trabajo de tres o más turnos rotativos, percibirán el complemento económico de Plus de Relevo, en la cuantía y condiciones previstas en el artículo 108 del Convenio, si la citada adscripción lo es a tres o más turnos que están enlazados entre sí, de tal forma que no exista entre los mismos interrupción ni superposición de unos con otros.

B. Cuando el trabajador esté adscrito al régimen de tres o más turnos y solamente existan dos turnos enlazados, se percibirá un plus de relevo de 6.905 pesetas mensuales, que se regirá por los mismos criterios de aplicación, devengo y pago que los establecidos en el artículo 108 del Convenio. En los supuestos de que tan sólo existiera un turno enlazado,

el plus de relevo será de 3.452 pesetas al mes, con iguales criterios de aplicación y cómputo que los prevenidos en el párrafo anterior.

C. En los supuestos contemplados en el epígrafe A del número III del presente anexo se estará, para el cálculo y abono del plus de relevo, a lo previsto en el artículo 108 del Convenio. En los casos regulados en el epígrafe B del número III del presente anexo, al importe mensual del plus de relevo se deducirá la cantidad diaria de 221 y 110 pesetas, respectivamente, por cada día en situación de ILT o vacaciones.

D. Por otro lado, ambas partes asumen el compromiso de revisar el régimen de horarios actualmente existentes en las diferentes instalaciones aeroportuarias, con el objetivo de procurar enlazar, como mínimo, dos horarios, preferentemente básicos, y dejar los horarios desplazados para períodos puntos de actividad.

## 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 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 recae 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 rebasa la jornada ordinaria se aplicará la retribución consignada en el artículo 107 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 ciento veinte 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. Horarios y descansos.

2.1 La jornada ordinaria estará comprendida entre las seis y las 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 el 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 770 pesetas por día de asistencia al trabajo en el caso de que el centro de trabajo diste menos de ocho kilómetros del centro de la población donde el trabajador tenga su domicilio y a 1.059 pesetas, caso de que dicha distancia sea de más de ocho 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 19 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 recupera 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, ocuparía 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 ocuparía en su misma dependencia en el trabajo y categoría que más se acomode a la situación en que se encuentre.

2.2 Si esa incapacidad física le ha de apartar definitivamente de la conducción de ese tipo de vehículo, se le 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 especiales de trabajo para los Oficiales de mantenimiento de aparatos surtidores y estaciones de servicio y personal adscrito al mantenimiento nacional y/o regional

Los trabajadores con la categoría laboral de Oficial de Mantenimiento de AA/SS y EE/SS así como los adscritos al mantenimiento nacional y/o regional estarán afectados por las condiciones especiales de trabajo recogidas en el presente anexo.

#### 1. Quedarán encuadrados en un régimen de jornada partida.

2.a) El descanso semanal será en sábado y domingo, si bien el trabajador quedará en situación de retén como máximo una de cada tres semanas, para atender incidencias en sábado, domingo y festivo que pudiere haber en la citada semana.

b) Dicha situación de retén implica, además de la disponibilidad del trabajador designado para atender incidencias en los días designados en la letra anterior apreciadas por la Jefatura, el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

Permanecer en un radio de 30 kilómetros de su centro de trabajo. Portar el medio de aviso personal que le facilite la Compañía.

Presentarse en su centro de trabajo en un plazo máximo de cuarenta y cinco minutos desde que recibe el aviso, utilizando su propio vehículo lo que le dará derecho a la correspondiente compensación por kilometraje.

c) Las horas trabajadas en días de retén se abonarán bien como horas extraordinarias o bien con la compensación de 7.686 pesetas por jornada realizada y día de descanso, correspondiendo a la Empresa elegir la opción más adecuada en función de las necesidades organizativas.

d) En el caso de los Oficiales de mantenimiento de AA/SS y EE/SS, de existir necesidad de efectuar reparaciones durante los días de retén (festivo, sábado o domingo), las mismas se realizarán dentro del horario normal establecido para esta actividad en el resto de la semana.

Para el personal de mantenimiento regional y/o nacional, se seguirá el mismo criterio del párrafo anterior salvo que se trate de reparaciones urgentes que incidan sustancialmente en el funcionamiento operativo de las instalaciones o se trate de situaciones de riesgo para las mismas.

3. El trabajador, una vez finalizada la reparación u orden de trabajo encomendada -bien sea para una instalación en concreto o bien al término de un plan itinerante que comprenda varias instalaciones- deberá regresar a su base de origen siempre que la finalización del viaje de retorno no supere en tres horas la hora de finalización de su jornada ordinaria. El exceso de tiempo empleado sobre la jornada ordinaria no tendrá la consideración de tiempo de trabajo y se retribuirá con 1.661 pesetas por cada hora de exceso.

Igualmente, en los casos de viaje itinerante que comprenda varias instalaciones y tenga duración superior a un día, una vez finalizado el trabajo encomendado en una de ellas deberá continuar viaje a la siguiente instalación siempre que la finalización del viaje no supere en dos horas la hora de finalización de la jornada ordinaria. El exceso de tiempo empleado sobre la jornada ordinaria no tendrá la consideración de tiempo de trabajo y se retribuirá con 1.308 pesetas por cada hora de exceso.

4. Estos trabajadores, siempre que de forma efectiva queden adscritos a las condiciones de trabajo detalladas en los párrafos anteriores, percibirán el complemento de retén que corresponda de los que se regulan en el artículo 116.

5. Al personal de explotación de oleoductos, en materia de viajes en comisión de servicio, se les aplicará lo prevenido en el número 3 de este anexo.

### 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.

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 115 del Convenio Colectivo vigente, sin que quepa, por tanto, la aplicación de lo prevenido en el artículo 113 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 doce pagas mensuales ordinarias, dejándose de percibir durante las situaciones reguladas en los artículos 42, licencias, y 44, 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 95) y desplazamiento de jornada (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 96-II del Convenio Colectivo.

#### 2. Complemento de disponibilidad.

El complemento de disponibilidad que se establece en los párrafos anteriores tendrá los valores recogidos en el artículo 109.

### ANEXO 10

#### Ordenación laboral del personal informático adscrito a la Dirección de Informática

##### 1. Correspondencia entre categorías profesionales y puesto de trabajo.

Los distintos puestos de trabajo de personal informático, adscrito a la Dirección de Informática, estarán asimilados a las siguientes categorías laborales:

Puesto de trabajo	Categoría
Analista Funcional .....	Titulado/Técnico Superior.
Analista Técnico .....	Titulado/Técnico Superior.
Analista Técnico de Entrada .....	Titulado/Técnico Superior de Entrada.
Técnico Centro Información/Ofimática .....	Titulado/Técnico Superior.
Técnico Centro Información/Ofimática de Entrada .....	Titulado/Técnico Superior de Entrada.
Técnico de Sistemas .....	Titulado/Técnico Superior.
Técnico de Sistemas de Entrada .....	Titulado/Técnico Superior de Entrada.
Analista-Programador .....	Titulado/Técnico Medio.
Programador .....	Titulado/Técnico Medio.
Técnico Centro Usuarios .....	Titulado/Técnico Medio.
Preparador .....	Administrativo.
Operador Senior .....	Administrativo.
Operador .....	Administrativo de Entrada.
Grabador .....	Auxiliar Administrativo.

## 2. Sistema de acceso a los puestos.

Se establecen los siguientes procedimientos según el puesto a cubrir:

**Grabador.**—Cuando existan vacantes, las mismas se cubrirán, mediante superación de pruebas de aptitud, con personal de plantilla que ostente la categoría de Auxiliar administrativo, Ordenanza o cualquiera de las encuadradas en los subgrupos cuarto, quinto, sexto y séptimo del grupo III.

**Operador.**—Cuando existan vacantes, las mismas se cubrirán, mediante superación de pruebas de aptitud, con personal de plantilla cuya categoría profesional sea cualquiera de las comprendidas en el Grupo II o Grupo III así como Técnicos auxiliares.

Igualmente, se podrá acceder desde el puesto de Grabador con, al menos, un año de permanencia en el puesto y se posea la formación requerida; cuando existan más plazas que candidatos se realizarán pruebas de selección.

**Operador Senior/Preparador.**—Se accederá a dicha situación desde el puesto de Operador con dos años de permanencia en el citado puesto y se posea la formación requerida.

**Técnico Centro Usuario/Programador.**—Cuando existan vacantes en estos puestos, se cubrirán, mediante la superación de pruebas de aptitud, con personal de plantilla con igual o inferior categoría a la del puesto.

Igualmente, se podrá acceder desde el puesto de Operador Senior/Preparador con, al menos, dos años de permanencia en estos puestos y se posea la formación requerida; cuando existan más candidatos que plazas a cubrir se realizarán pruebas de selección.

**Analista-Programador.**—Se accederá a esta situación desde los puestos de Programador o Técnico de Centro de Usuario con dos años de permanencia en los citados puestos y posean la formación requerida. Además, quienes procedan de Técnico de Centro de Usuario deberán tener experiencia en programación.

**Analista Técnico de Entrada/Técnico de Sistemas de Entrada/Técnico Centro Información-Ofimática de Entrada.**—Cuando existan vacantes en estos puestos, podrán acceder a los mismos los Analistas-Programadores que tengan, al menos, dos años de permanencia en el puesto y la formación requerida; cuando existan más candidatos que plazas a cubrir se realizarán pruebas de selección.

**Analista Técnico/Técnico de Sistemas/Técnico Centro Información-Ofimática.**—Se accederá a esta situación desde sus respectivos grados de entrada con, al menos, dos años de permanencia en los citados puestos y posean la formación requerida.

**Analista funcional.**—Cuando existan vacantes en estos puestos, podrán acceder a los mismos los Analistas Técnicos que tengan, al menos, dos años de permanencia en el puesto y la formación requerida; cuando existan más candidatos que plazas a cubrir se realizarán pruebas de selección.

## 3. Contenido funcional de los puestos.

La organización de la actividad informática en la Compañía contempla los siguientes puestos de trabajo. La descripción de sus funciones tiene

carácter indicativo, sin que deba ser interpretada de modo restrictivo o excluyente:

**Analista funcional.**—Corresponde a este puesto de trabajo definir o colaborar en el diseño funcional detallado de los sistemas de información, participando en la implantación de los mismos, así como en su mantenimiento posterior.

**Analista Técnico.**—Corresponde a este puesto de trabajo elaborar las especificaciones necesarias para la realización de los programas derivados del diseño funcional de un sistema de información, o del mantenimiento de los ya existentes, de acuerdo con la metodología establecida en cada momento.

**Analista Programador.**—Corresponde a este puesto de trabajo asumir las funciones definidas complejas para los puestos de Programador y/o de Técnico de Centro de Usuario y las correspondientes a la realización de los programas derivados del diseño funcional de un sistema de información o del mantenimiento de los grados ya existentes de menor complejidad.

**Programador.**—Corresponde a este puesto de trabajo diseñar, codificar, poner a punto y probar los programas de ordenador, de acuerdo con la metodología aplicada en cada momento.

**Técnico Centro Información/Ofimática.**—Corresponde a este puesto de trabajo la instalación, asistencia y mantenimiento de «hardware» y «software» relacionado con productos y servicios ofimáticos y de centro de información.

**Técnico de Sistemas.**—Corresponde a este puesto de trabajo instalar, generar y mantener el «software» básico correspondiente a los distintos equipos informáticos disponibles, así como el correspondiente a la comunicación de datos.

**Operador Senior.**—Corresponde a este puesto de trabajo la operación de los ordenadores desde la consola principal de cada sistema, atendiendo a la explotación de las aplicaciones, así como a la red de teleproceso.

En caso de necesidad, asumiría las funciones encomendadas al Operador.

**Técnico Centro Usuarios.**—Corresponde a este puesto de trabajo dar soporte en las incidencias que se puedan presentar, en los equipos informáticos manejados por los usuarios, procediendo a la resolución del problema, por sí mismo o traspasándolo al personal especializado. Asimismo, cuando se requiera, asumirá la operación remota de los equipos informáticos.

**Preparador.**—Corresponde a este puesto de trabajo preparar, de acuerdo con el plan de explotación, los trabajos a desarrollar diariamente en el ordenador, comprobando, con posterioridad, el resultado de su ejecución. En caso necesario, podría sustituir al Operador en sus funciones.

**Operador.**—Corresponde a este puesto de trabajo la operación de los ordenadores, atendiendo con preferencia los equipos periféricos de los mismos, pudiendo operar en la consola principal, en caso necesario.

**Grabador.**—Corresponde a este puesto de trabajo trasladar a soporte magnético la información contenida en documentos base, verificando que la información grabada se ajusta a la contenida en dichos documentos.

## 4. Otras cuestiones.

### a) Pruebas de selección y aptitud.

En los procesos para cubrir vacantes en este área mediante pruebas de aptitud o de selección participarán los representantes de los trabajadores que sean designados a tal efecto. No obstante, la cobertura de puestos de Analista Funcional será competencia de la Empresa que deberá informar a representantes de los trabajadores, de los criterios seguidos y personas designadas para ocupar este tipo de puestos.

### b) Acceso a las categorías de incorporación al Área de Personal de Plantilla.

La proporción de los puestos vacantes a cubrir en puestos de Operador, Programador y Técnico de Centro de Usuario por personal del Área y externo a la misma se decidirá, específicamente, en cada uno de los procesos a llevar a cabo.

### c) Cobertura de puestos con personas de nuevo ingreso.

De acuerdo con el artículo 23 del Convenio, y caso de no existir en la Compañía trabajadores que cumplan los requisitos del puesto a cubrir, se podrá recurrir a la incorporación de personas de nuevo ingreso con sujeción a las normas recogidas en los artículos 19 y 23.

## ANEXO 11

CLH

Capitán Haya, 41  
28020 Madrid

Zona de cobro					Apellidos y nombre				
C. coste			N.º inscripción S. Social		D.N.I.			N.º afiliación S.S.	
Periodo liquidación					Categoría			Fecha antig.	Tarifa
1	2	3	Fecha	Clave	Conceptos	Unidades	Devengos	Descuentos	
1. Sujeto a I.R.P.F.					Base S. Social		Total pagos	<del>                    </del>	
2. Sujeto a accidentes					Base accidentes		Total retenciones	<del>                    </del>	
3. Sujeto a S. Sociales					Base I.R.P.F.	%	Líquido a ingresar		
Domiciliación del cobro					Código Banco			Código cuenta	
Observaciones									

Recibí