14445 *RESOLUCIÓN de 19 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Española de Petróleos Atlántico, S. A.» para los años 2004 a 2007.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Española de Petróleos Atlántico, S. A.» para los años 2004 a 2007, (Código de Convenio n.º 9001172), que fue suscrito con fecha 27 de abril de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, resuelve:

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, 19 de julio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE «COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS ATLÁNTICO, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA PARA LOS AÑOS 2004 A 2007

1. Disposiciones generales

1.1 *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo se aplicará a los centros de trabajo de la «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima», situados en el territorio nacional.

1.2 *Ámbito funcional.*—Quedan incluidas en este Convenio las relaciones laborales que se han venido regulando por la Ordenanza de Trabajo de Comercio.

1.3 *Ámbito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad de trabajadores que presten sus servicios en «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima», con las únicas excepciones siguientes:

a) Las personas cuya relación con la compañía esté excluida de la legislación laboral en vigor.

b) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección o de alta gestión, incluyéndose entre ellos el Director general y colaboradores inmediatos.

c) Aquellos cuya relación laboral, previa su libre, voluntaria y expresa aceptación, se rija por contrato individual cuyas condiciones resulten globalmente más beneficiosas.

1.4 *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2004 y tendrá una duración de cuatro años, por lo que quedará resuelto el 31 de diciembre de 2007, a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga en forma legal.

1.5 *Vinculación a la totalidad.*—Todas las condiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo se establecen, con carácter de mínimos, por lo que los pactos, acuerdos o situaciones actualmente implantadas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas subsistirán para aquellos trabajadores que vengan disfrutándolas, siempre que no resultaran compensadas por este Convenio.

1.6 *Normas subsidiarias.*—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto, como derecho supletorio, en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación general que regula las relaciones laborales.

1.7 *Denuncia.*—El Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su extinción no es denunciado, por una de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

2. Jornada de trabajo, horario y vacaciones

Jornada anual y horarios de los centros.—La jornada será de mil setecientas veinte horas de trabajo efectivo en cómputo anual durante la vigencia del Convenio Colectivo, en todos los centros de trabajo de la empresa.

Los horarios y su aplicación en cada centro serán los que figuran en el anexo 3 de este Convenio.

Cuando por aplicación de estos horarios, resulte menor número de horas que las pactadas en cómputo anual, la diferencia se realizará de cualquiera de las siguientes formas, a propuesta de la empresa o del empleado:

a) Mediante la prolongación de la jornada diaria al inicio o al final de la misma, con un mínimo de media hora, o interrumpiendo la misma, con un mínimo de recuperación de una hora, y siempre con la autorización del responsable del departamento o centro.

b) Con cargo a días de vacaciones que excedan del mínimo legalmente establecido.

c) Mediante descuento de haberes, si al 31 de diciembre al empleado le quedaran horas pendientes de recuperación. En este caso el valor de la hora a descontar se obtendrá dividiendo el salario total anual por el número total de horas a realizar cada año.

d) Mediante realización de las mismas en los sábados, previo acuerdo entre el trabajador y el responsable del departamento o centro.

e) Mediante combinación de las formas anteriores.

A efectos de la recuperación de la diferencia de horas en cómputo anual, queda establecido que en ningún caso se abonarán horas extraordinarias sin que antes se hubieran realizado las de recuperación.

El personal dispondrá de veinte minutos dentro de cada jornada continua para desayunar, computándose este tiempo a efectos de jornada efectiva.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, mediarán como mínimo doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

2.1 *Vacaciones anuales.*—Se garantiza a todo el personal veinticinco días laborales de vacaciones, estableciéndose las fechas de disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Clasificación profesional y niveles salariales

Las distintas categorías profesionales se incluyen en los niveles salariales que figuran en el anexo 2.

Los Auxiliares administrativos B accederán a la categoría de Auxiliar Administrativo A, en cuanto cumplan veinticuatro meses de antigüedad en la misma, de acuerdo con su actuación profesional, teniendo en cuenta para ello que se haya obtenido, al menos, un 85 % en la evaluación anual del Plus de Cumplimiento de Objetivos.

4. Régimen económico

4.1 *Salario base y plus de Convenio.*—Para cada uno de los niveles salariales existentes, el salario base y el plus Convenio son los que se indican en la tabla de salarios que figuran en el anexo 1.

4.2 *Horas extraordinarias.*—Para cada nivel salarial se pacta el valor de la hora extraordinaria que figura en el anexo 1 del presente Convenio.

Se podrá pactar la compensación de las horas extraordinarias con descanso siempre que el disfrute de éste, en su momento, y como consecuencia del mismo, no genere la realización de horas extraordinarias.

Dicho descanso se disfrutará, además, de existir acuerdo previo al respecto entre el trabajador interesado y la empresa.

De acordarse esa compensación, en las condiciones anteriores, cada hora extraordinaria realizada se compensará con una hora y media de descanso.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

4.3 *Gratificaciones extraordinarias.*—La empresa satisfará a los trabajadores, en los meses de junio y diciembre, una gratificación compuesta por los conceptos salario base y plus convenio, en sus valores mensuales respectivos.

Igualmente, la empresa satisfará en el mes de abril de cada año una gratificación compuesta por los conceptos de salario base y plus convenio, en sus valores mensuales respectivos.

4.4 *Participación en beneficios.*—Con este concepto, la empresa satisfará una mensualidad compuesta por los valores mensuales respectivos de los conceptos salario base y plus convenio. Este abono se realizará en el mes de febrero en proporción al tiempo trabajado en el año anterior.

4.5. *Concepto extrasalarial. Plus transporte.*—En concepto de plus de transporte se abonará a los trabajadores la cantidad mensual que figura en la tabla contenida en el anexo 1 al presente Convenio.

Habiéndose calculado el importe de este plus en función de los días que, en cumplimiento de la jornada establecida, el trabajador se desplace al trabajo, se entenderá que la ausencia en un determinado día al trabajo producirá automáticamente el descuento del importe diario del plus.

4.6 *Plus de cumplimiento de objetivos.*—Los trabajadores que en virtud de las condiciones establecidas en el Convenio 1998-1999, tengan derecho a la percepción de este plus, percibirán este concepto salarial en los siguientes términos:

Con este concepto se establece el abono de un plus calculado anualmente en función del cumplimiento periódico de los objetivos fijados para el conjunto de la empresa, para cada centro de trabajo o departamento y para cada empleado en particular.

El importe de este plus y su procedimiento de cálculo se detallan en el anexo 4 de este Convenio Colectivo.

4.7 *Incremento salarial.*—Los conceptos económicos previstos en el punto 4, Régimen Económico del Convenio Colectivo, así como la compensación de cambio de jornada, experimentarán los siguientes incrementos:

IPC real + 0,50 puntos para el año 2004.
IPC real + 0,25 puntos para el año 2005.
IPC real + 0,50 puntos para el año 2006.
IPC real + 0,25 puntos para el año 2007.

El incremento salarial para cada año de vigencia estará inicialmente referenciado a la previsión de IPC establecida en los Presupuestos Generales del Estado.

4.8 *Revisión salarial.*—En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de cada año, una variación acumulada respecto al 31 de diciembre del año anterior, superior a la utilizada como referencia, o inferior a dicho porcentaje, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso o en el defecto sobre la indicada cifra, y que afectará a los conceptos salariales que a continuación se indican:

Salario base.
Plus Convenio.
Plus transporte.
Hora extra.

El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 100 % de dicho exceso o defecto, y tendrá efectos económicos desde el 1 de enero del año que corresponda, si bien, cuando la regularización de los salarios sea a la baja, se realizará exclusivamente sobre el valor en tablas de los distintos conceptos salariales mencionados anteriormente, sin descuento respecto a los importes ya percibidos.

5. Licencias

5.1 *Licencias retribuidas.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos y tiempos siguientes:

Quince días naturales por matrimonio.

Tres días naturales por nacimiento de hijo.

Dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo exista desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Esta licencia retribuida también será aplicable a las parejas de hecho, en el caso de familiares hasta el 2.º grado de afinidad, quedando excluidos, en estos casos, los familiares hasta el 2.º grado de afinidad del cónyuge que pudiera existir.

Se entenderá por pareja de hecho la unión estable de dos personas que convivan en relación de afectividad análoga a la conyugal, que estén inscritas como tal en el registro instituido al efecto en su Comunidad Autónoma o Corporación Local, si existiera. En defecto de registro, se exigirá la acreditación de estar ambos empadronados en el mismo domicilio, así como una declaración jurada firmada por la pareja en la que se hagan constar sus datos personales. Esta documentación deberá aportarse al departamento de Administración de Personal.

Un día natural por traslado de domicilio habitual.

Un día natural por boda de hijo o hija, que será el de la boda.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante la vigencia del convenio se concederán dos días al año de Licencia retribuida para asuntos propios, no recuperables. El disfrute de uno de los días será determinado por el responsable de cada centro, mientras que el otro, se disfrutará por cada trabajador en las fechas que acuerde con su jefe.

5.2 *Licencias no retribuidas.*—El empleado podrá solicitar un periodo de licencia no retribuida por un tiempo no inferior a tres meses ni superior a un año, avisando a la Dirección de esta circunstancia con la antelación suficiente para que pueda ser prevista su sustitución.

6. Seguridad e higiene en el trabajo

La empresa durante la vigencia del presente Convenio se compromete a una labor encaminada al mantenimiento de todas aquellas normas dirigidas a salvaguardar la salud e integridad física de los trabajadores, potenciando por los medios más convenientes el Comité de Seguridad y Salud Laboral y proporcionando los cursillos necesarios para la formación de las personas en materia de primeros auxilios, seguridad y prevención de incendios.

7. Obra social

7.1 *Plan de Pensiones del sistema de empleo.*—La «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima» (Atlántico), ha constituido un plan de pensiones de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en la modalidad de sistema de empleo, y que tiene por finalidad definir el derecho de los empleados de Atlántico, a cuyo favor se ha constituido, a percibir prestaciones —rentas o capitales— por jubilación, viudedad, orfandad e invalidez.

Las prestaciones del plan son autónomas e independientes de las del sistema de la Seguridad Social y tienen el carácter de mejoras voluntarias de las mismas.

El Plan de Pensiones se regirá por lo dispuesto, en cada momento, por un Reglamento, que entre otras cuestiones establece las condiciones de alta y baja de los partícipes y beneficiarios, sus derechos y deberes, el régimen financiero las prestaciones cubiertas por el plan, y las normas de organización y control del mismo.

Teniendo en cuenta los requisitos establecidos en el Plan de Pensiones Atlántico, para la adquisición de la condición de partícipe del mismo, la Compañía garantiza con anterioridad a la adquisición de esta condición, de manera directa durante dicho período, unas prestaciones equivalentes a las previstas en el plan para las siguientes contingencias:

Invalidez de activo.
Viudedad de activo.
Viudedad de inválido.
Orfandad.

Los requisitos para adquirir derecho a las prestaciones anteriores serán idénticos a las contempladas en el Reglamento del Plan de Pensiones, que deberán acreditarse, en este caso, ante Atlántico y no ante la Comisión de Control del Plan, al no estar integradas en el mismo.

7.2 *Fondo de libre destino social.*—La empresa aportará para la cobertura de este fondo la cantidad global de 6.776 euros anuales para 2004 que se revisará anualmente durante la vigencia del Convenio, con el mismo incremento pactado para la revisión salarial del Convenio.

El destino que se le dé a este fondo habrá de perseguir, en todo caso, la consecución de un fin social, que redunde en beneficio de los empleados y/o de sus familiares directos.

La gestión del fondo de libre destino social será encomendada a una Comisión Paritaria Mixta, integrada por Miembros de la Representación de la Empresa y de los Trabajadores.

7.3 *Ayuda a los empleados en situación de incapacidad temporal.*—En los casos de baja de los trabajadores de plantilla derivada de enfermedad común o accidente se garantiza, previa presentación del correspondiente parte de baja, un complemento bruto diario que, unido a la prestación de la Seguridad Social, garantice al trabajador los siguientes porcentajes de su retribución fija:

Tres primeros días: 75 por 100.

Del cuarto al decimoquinto: 80 por 100

Del decimosexto en adelante, hasta el plazo máximo de dieciocho meses que dure la incapacidad temporal: 100 por 100.

Si una vez finalizado el año el empleado hubiese perdido menos de cuarenta horas como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral y consulta médica, se procederá a abonar todas las cantidades que se hubiesen descontado por la aplicación de este procedimiento, garan-

tizándose así la percepción del 100 por 100, desde el primer día, de los conceptos fijos.

Igualmente, si finalizado el año, el absentismo del centro, no supera el 4 por 100, se devolverán los importes retenidos de la forma expuesta en el párrafo anterior.

7.4 *Maternidad.*—Durante la baja por maternidad, la trabajadora recibirá un complemento bruto diario que garantice, unido a la prestación que por este motivo perciba de la Seguridad Social, el 100 % de su retribución fija.

7.5 *Ayuda por comidas.*—El personal que realice la jornada partida y el resto del personal que para la realización de horas extras o para la recuperación de horas de jornada anual, deba comer en el lugar de trabajo, percibirá en concepto de ayuda por comida la cantidad de 9,62 euros por comida y día.

8. **Desplazamientos**

Los desplazamientos por necesidades del servicio a lugares distintos a los de la residencia habitual del empleado se regularán por una norma interna, que se ajustará a lo previsto en artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha norma contendrá la alternativa al sistema de dietas. El importe de la dieta completa por día para manutención y alojamiento será de 44,24 €.

Cuando el viaje comience después de las catorce horas o finalice antes de dicha hora se percibirá el 60 por 100 de la dieta.

Asimismo, cuando el comienzo y el final del viaje se realicen el mismo día se percibirá el 60 por 100 de la dieta.

Los desplazamientos en destino a los lugares donde deba prestarse el servicio serán por cuenta de la compañía contra la presentación de los correspondientes justificantes o facturas.

9. **Régimen disciplinario**

Constituye falta laboral toda conducta que, por acción u omisión, produzca una infracción o incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, contraviniendo lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias, y lo establecido en las presentes normas.

La Empresa, a través de los órganos competentes, sancionará directamente las faltas cometidas en el trabajo, las que podrán ser impugnadas ante la Jurisdicción Competente, conforme a las disposiciones legales establecidas al efecto.

1. Prescripción de las faltas.—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En el caso de faltas reiteradas, o existencia de conducta infractora continuada, el cómputo se iniciará a partir de la última.

2. Tipos de faltas.—Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves o muy graves.

a) Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de sesenta días.

2. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio en el plazo de 5 días, desde que se produzca.

3. Retrasarse, por primera vez, en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja, sin justificación.

4. Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de Incapacidad Temporal.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

6. La deficiente ejecución de los trabajos encomendados, cuando de ella no se pudiera derivar perjuicio para el servicio, la Empresa o compañeros.

7. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

8. La falta de aseo y limpieza personal.

b) Faltas graves: Se considerarán como tales:

1. La/s falta/s de puntualidad que exceda/n de treinta minutos en un mes, o de cuatro a nueve faltas leves de puntualidad en seis meses. Si estas pudieran provocar perjuicio para la Compañía tendrán la consideración de muy graves.

2. La falta injustificada de un día de asistencia al trabajo.

3. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando.

4. Emplear para usos propios artículos, enseres, material o prendas propiedad de la Compañía.

5. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

6. Las discusiones en el trabajo que provocasen notorio escándalo.

7. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros, o terceros, dentro del Centro de Trabajo, cuando no revistan especial gravedad.

8. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando, con anterioridad al momento de la comisión del hecho a enjuiciar, el trabajador hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro de un período de tres meses anteriores.

9. Las de indiscreción, negligencia o falta de ética profesional siempre que no se motive reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.

10. La suma de tres faltas de aseo o ausencia de uniformidad.

11. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidos.

12. El incumplimiento de las normas y procedimientos operativos, que será muy grave cuando causen graves perjuicios, afecten a la seguridad o sean reiterativos.

c) Faltas muy graves: Se consideran como tales:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si se produjese más de diez veces en seis meses o más de veinte en un año.

2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjese tres o más veces en el período de un año.

3. El quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a la que esté obligado el trabajador en lo relativo a la explotación y negocios del empresario o cualquier información referida a la actividad empresarial que conozca en razón de su trabajo.

4. El trabajo para la misma actividad, por cuenta propia o ajena, que implique concurrencia, sin autorización de la Empresa.

5. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando, si pudiera implicar perjuicio para la Empresa, o a los trabajadores.

6. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

7. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidos, de manera que se cause un perjuicio notorio a la imagen de la empresa.

8. La introducción en el recinto de trabajo de armas, bebidas alcohólicas o materias que pudieran ocasionar riesgo o peligro para personas y/o cosas o instalaciones.

9. El incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud, contenidas tanto en las disposiciones legales como en la normativa interna de la Empresa, siendo parte integrante de la misma, las prendas de protección individual. Asimismo, las medidas acordadas en la materia por los mandos en cualquier caso de emergencia.

10. El estado de embriaguez o toxicomanía, o cuando se trabaje contraviniendo la normativa preventiva establecida al efecto.

11. La disminución continuada, voluntaria e injustificada del rendimiento en el trabajo.

12. Las ofensas verbales o físicas a los representantes de la Empresa, o a las personas que trabajen en el Centro, o los familiares que conviven con ellos. Se considerarán integrados en esta causa los supuestos de abuso de autoridad.

13. La conducta de acoso de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la empresa, no querida por quien la recibe, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, que atente gravemente el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador que la recibe. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de ella.

14. Realizar trabajos particulares durante la jornada

15. El encubrimiento del autor o autores de una falta muy grave.

16. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Se dan las mismas cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, o cuatro o más veces por faltas leves dentro del período de un año.

17. Incurrir en cualquier de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

Expediente a representantes de los trabajadores.

En el supuesto de imputarse a los Representantes de los Trabajadores, en su caso, presunta falta de carácter grave o muy grave que pudiera ser constitutiva de sanción, de acuerdo a lo establecido en el artículo 68 a) del Estatuto de los Trabajadores, se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio en el que se dará trámite de audiencia, previa, además de al interesado, a los restantes si los hubiera Delegados de Personal.

Régimen de sanciones.

Las sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente, son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses.
Despido.

10. **Comisión Mixta de Interpretación del Convenio**

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio, integrada por los miembros de cada parte negociadora, y cuyas funciones serán las de resolver las dudas que surjan en relación con lo dispuesto por la legislación en la aplicación de este pacto y que, por tanto, tendrá carácter de Comisión Mixta del mismo.

La convocatoria de las reuniones de esta Comisión requerirá, por parte de la representación que la solicite, el envío a la otra de la solicitud correspondiente, junto con un orden del día detallando los asuntos a tratar.

Cláusula derogatoria.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula 1.5 sobre el respecto, a título personal, de las mejoras consolidadas y establecidas al margen de la negociación, salvo oportuna compensación, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes, a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo quedarán anuladas y, por tanto, sin efecto cualesquiera otras normas, usos y costumbres que se vinieran aplicando en materias contenidas en el mismo, siendo éste, además, de preferente aplicación a disposiciones reglamentarias que pudieran regular dichas materias.

ANEXO 1

Tablas año 2004

Tabla salarial Atlántico 2004 (IPC 2 por 100 + 0,5 por Convenio)

Nivel	S. base — Euros	Plus Convenio — Euros	Plus Tpte. — Euros	Gratific. Extraordinarias junio/dic./feb — Euros	Abril — Euros	Total — Euros	HH.EE. — Euros
1	378,96	229,49	60,5	1.825,35	608,45	10.461,23	12,25
2	397,07	551,39	60,5	2.845,37	948,46	15.901,35	12,8
3	461,79	529,91	60,5	2.975,12	991,71	16.593,33	12,8
4	529,58	561,51	60,5	3.273,28	1.091,09	18.183,54	13,63
5	582,48	617,13	60,5	3.598,81	1.199,60	19.919,68	13,92
6	631,46	692,59	60,5	3.972,14	1.324,05	21.910,79	14,09
7	715,3	849,44	60,5	4.694,22	1.564,74	25.761,85	14,42
8	855,56	1.022,59	60,5	5.634,45	1.878,15	30.776,42	14,86
1TP	252,61	152,98	60,5	1.216,78	405,59	7.215,51	12,25
2TP	264,69	367,55	60,5	1.896,73	632,24	10.841,90	12,25
3TP	307,83	353,24	60,5	1.983,21	661,07	11.303,17	12,8

ANEXO 2

Niveles y categorías

Nivel	Categoría
1	1.1 Mozo Especialista Carretillero B.
	1.2 Ordenanza B.
	1.3 Auxiliar Administrativo B.
	1.4 Ayudante Operador Ordenador B.
	1.5 Vendedor B.
2	2.1 Mozo Especialista Carretillero A.
	2.2 Ordenanza A.
	2.3 Auxiliar Administrativo A.
3	3.1 Chófer Repartidor.
	3.2 Oficial Segunda Administrativo
	3.3 Ayudante Operador Ordenador A.
4	4.1 Vendedor A.
	4.2 Oficial Primera Administrativo.
	4.3 Operador Ordenador
5	5.1 Ayudante Técnico.
	5.2 Jefe Administrativo Segunda
	5.3 Operador Programador
	5.4 Técnico Comercial B.
6	6.1 Perito
	6.2 Jefe Administrativo Primera C.
	6.3 Programador.
	6.4 Técnico Comercial A.
7	7.1 Jefe Sucursal B.
	7.2 Jefe Administrativo Primera B.
	7.3 Técnico
	7.4 Jefe de Sección B.
8	8.1 Jefe Sucursal A.
	8.2 Jefe de Sección A.
	8.3 Jefe Administrativo Primera A.

ANEXO 3

Jornada y horarios

Los horarios que regirán en todos los centros de trabajo serán los siguientes:

Horario A: De siete treinta a quince horas.
Horario B: De siete treinta a trece horas y de quince a diecisiete horas.
Horario C: De ocho a trece horas y de quince a diecisiete treinta.

Otros horarios:

1. Podrán establecerse otros que supongan interrupción de la jornada en una hora, con la limitación de que la hora de salida no será posterior a las diecisiete treinta horas.

2. Excepcionalmente, la compañía establece el horario de trece treinta a veintiuna horas, que en ningún caso será de aplicación a empleados en alta a 31 de diciembre de 1988.

Aplicación de horarios:

Todos los horarios tendrán la flexibilidad consistente en la posibilidad de incorporarse hasta treinta minutos después del inicio previsto para la jornada, siempre y cuando este retraso se recupere trabajando idéntico tiempo al de retraso después del término previsto para dicha jornada.

Cuando se produzca cambio de jornada continua a partida por aplicación de horario que suponga su realización a empleados en alta a 31 de diciembre de 1988, se le harán efectivas las siguientes compensaciones:

1. Compensación económica anual para el año 2000 por importe de 1.988,32 euros brutos, que se harán efectivos en mensualidades en proporción al tiempo que efectivamente se esté realizando la jornada, incluyéndose en ésta las vacaciones.

2. Bonificación del 25 por 100 de las horas de jornada de exceso para cubrir las horas en cómputo anual a que se refiere el apartado 2.1, párrafo tercero, del Convenio.

El cambio de jornada en estos casos se extenderá a un periodo mínimo de dos meses, salvo que existan motivos por los que el mantenimiento de la nueva jornada supusiera un perjuicio para la empresa, exigiendo el cambio a la jornada anterior.

Cuando por causas organizativas la empresa necesitara efectuar un cambio de jornada de continua a partida, dará preferencia de elección a aquellos empleados que, reuniendo los requisitos de calificación al puesto, tengan mayor antigüedad sobre los que tengan menor.

Horario de verano:

Durante los meses de julio y agosto se realizará únicamente el horario «A» en todos los centros de la Compañía.

ANEXO 4

1. **Plus de cumplimiento de objetivos**

Los trabajadores que, en función de las condiciones pactadas en los Convenios Colectivos 1995-1996, 1997 y 1998-1999, tengan derecho a este complemento salarial variable, lo percibirán en los siguientes términos:

1.1 Importe.—Este plus se configura como un concepto salarial variable en función del cumplimiento de objetivos. Anualmente se abonará por este concepto a cada empleado con derecho al mismo una cantidad que puede alcanzar como máximo un porcentaje de la retribución anual total que figura en el anexo 1, en función de la fijación de objetivos que realice la empresa, también con carácter anual.

El porcentaje de retribución variable que se fija para los años de vigencia del Convenio será del 7 %.

1.2 Criterios de fijación de Objetivos.—Los objetivos determinantes de la percepción de este plus se fijarán anualmente con arreglo al criterio de su viabilidad o posibilidad, así como el de ser razonablemente alcanzables con los medios disponibles y de suponer mejora sustancial sobre los resultados precedentes.

1.3 Cálculo.—El total del importe se distribuirá en las siguientes proporciones por objetivos:

Objetivos de la empresa: 15 %.

Objetivos de calidad y seguridad del centro donde se presta servicios: 10%.

Objetivos personales, de los que un 10 % se conseguirán por objetivos de asistencia al trabajo y el otro 65 % restante:

Por la función desarrollada: 55 %.

De desarrollo profesional: 10 %.

1.4 Percepción.—Dicha cantidad será percibida en dos veces, mediante un primer pago a cuenta, en el mes de julio de cada año, de un 40 por 100 del importe total estimado, y un segundo pago por el resto del importe obtenido, en el mes de marzo del año siguiente.

14446 *RESOLUCIÓN de 19 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo de la empresa Lufthansa Cargo AG.*

Visto el texto de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo de la empresa Lufthansa Cargo AG (Código de Convenio n.º 9013832), que fue suscrito con fecha 2 de junio de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Revisión Salarial 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, 19 de julio de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

ACTA FINAL DE LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LUFTHANSA CARGO AG

Madrid, 2 de junio de 2004.

Participantes por parte de LCAG: M. Ebsen, W. Frey y L. Román.

Por parte de los trabajadores: F. Martínez y R. Reimann.

A pesar de la difícil situación económica en la que se encuentra la compañía, el Comité de Empresa y la Dirección de la misma acuerdan:

1. Se elevan las tablas salariales en un 2% desde el 1 de enero de 2004.
2. Renunciando expresamente la parte social a un pago único propuesto en la negociación anterior.
3. Negociar la totalidad del Convenio para el año 2005, quedando de acuerdo el Comité en la denuncia del mismo dentro de los plazos establecidos.

ANEXO II

Grupo	A	B1	B2	B3	C1	C2
Mínimo	796,25	875,88	963,46	1.059,82	1.218,79	1.401,59
Máximo	1.128,75	1.365,79	1.652,60	1.996,89	2.513,32	3.029,77

País: España. A partir 1/1/04. Moneda: Euro. De: CGN PT.

14447 *RESOLUCIÓN de 15 de julio de 2004, de la Subsecretaría, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo n.º 159/2004 —procedimiento abreviado—, interpuesto ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo n.º 6 de Madrid, y se emplaza a los interesados en el mismo.*

Ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo n.º 6 de Madrid, se ha interpuesto por la Federación Estatal de Trabajadores de la Administración Pública del Sindicato Confederación General del Trabajo el recurso contencioso-administrativo n.º 159/2004 —procedimiento abreviado— contra la Resolución del Departamento R 13/2004, de 11 de marzo de 2004, por la que se autoriza el abono de una productividad por mayor responsabilidad para determinados puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social.

En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 13 de julio de 1998, esta Subsecretaría acuerda:

1.º Remitir al Juzgado el expediente administrativo correspondiente al citado recurso.

2.º Emplazar a los interesados en el mismo, para que puedan personarse como demandados, si a su derecho conviene, ante el referido Juzgado en el plazo de nueve días, siguientes a la publicación de la presente Resolución, y comparecer a la vista que está señalada para el día 21 de septiembre de 2004, a las 10:30 horas, en dicho Juzgado.

Madrid, 15 de julio de 2004.—La Subsecretaria, Aurora Domínguez González.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

14448 *ORDEN ITC/2635/2004, de 14 de julio, por la que se otorga la primera prórroga al período de vigencia del permiso de investigación de hidrocarburos denominado «Castor».*

El permiso de investigación de hidrocarburos «Castor» fue otorgado mediante Real Decreto 2056/1996, de 6 de septiembre, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» con fecha 27 de septiembre de 1996, a favor de «España Canadá Resources, Inc., Sucursal en España». Por resolución de 16 de diciembre de 1998 se redujo su superficie en un 30% y se extendió su vigencia hasta el 27 de septiembre de 2004. Actualmente es su titular y operador la empresa «ESCAL-UGS, S.L.» en virtud de la cesión aprobada por la Orden ECO/3805/2003, de 17 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 13 de enero de 2004).