

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**24580** RESOLUCION de 14 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Personal de Tierra de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, Sociedad Anónima» (CAMPSA).

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal de Tierra de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, Sociedad Anónima» (CAMPSA), que fue suscrito con fecha 29 de junio de 1990, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 14 de septiembre de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

## CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE TIERRA DE LA COMPAÑIA ARRENDATARIA

DEL MONOPOLIO DE PETRÓLEOS, S.A. (CAMPSA)

### TITULO PRELIMINAR

#### CONDICIONES PRELIMINARES Y GENERALES

#### CAPITULO PRIMERO

##### OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

#### ARTICULO 1. OBJETO

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

#### ARTICULO 2. AMBITO TERRITORIAL

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

#### ARTICULO 3. AMBITO PERSONAL

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

1º.— 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.

2º.— 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% del total de la plantilla de la Compañía.

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

4º.— El personal de Mar o de Tierra acogido al Convenio Colectivo de Flota de CAMPSA.

#### ARTICULO 4. AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, que se extenderá desde el día 1 de Enero de 1990 hasta el 31 de Diciembre de 1990, con excepción de aquéllas cláusulas, artículos o materias respecto de las que se estipule una vigencia específica.

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

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el período de vigencia indicado en el artículo 4, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto de la fecha de vencimiento del período de vigencia.

### CAPITULO SEGUNDO

#### CONDICIONES GENERALES DE APLICACION

#### ARTICULO 6. EXCLUSION DE OTROS CONVENIOS.

El presente Convenio anula, deroga y sustituye a todos los concertados anteriormente entre los Representantes de la Compañía CAMPSA y los de su Personal de Tierra. Durante su vigencia no será aplicable en CAMPSA 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.

#### ARTICULO 7. COMPENSACIONES Y ABSORCIONES.

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

Las condiciones pactadas en el Capítulo II del Título Segundo aplican, en el seno de la Compañía, lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Acuerdo sobre Participación Sindical en la Empresa Pública de 16 de enero de 1986.

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.

#### ARTICULO 8. GARANTIA 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  
ORDENACION LABORAL

CAPITULO PRIMERO  
ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 9. COMPETENCIA Y OBLIGATORIEDAD.

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

La estructura interna por Áreas, Dependencias o Servicios o su modificación será en todo momento la que fije la Dirección, previa audiencia del Comité Intercentros, en uso de las facultades 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 introdujeren por la Dirección modificaciones sustanciales en los organigramas, serán publicadas para proporcionar al personal el adecuado conocimiento y facilitar la gestión e interrelación de los diferentes órganos de la Empresa.

CAPITULO SEGUNDO  
ORDENACION FUNCIONAL Y PERSONAL

ARTICULO 10. ORDENACION FUNCIONAL.

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

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

Primero.- Puestos de mando y especial responsabilidad.

Son aquellos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza de la Compañía para con las personas que lo desempeñen, el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actividad de otros puestos de trabajo y la actuación de sus titulares, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependan, cuando las necesidades del servicio lo requieran. La creación y configuración de estos puestos constituye derecho y facultad de la Dirección de la Compañía, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9.

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.

ARTICULO 11. INDEPENDENCIA DE ORDENACIONES

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

ARTICULO 12. PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

La relación y descripción de los actuales puestos de mando y especial responsabilidad, cuyas funciones se enumeran a título meramente indicativo, es la recogida en el Anexo nº 3 del presente Convenio.

ARTICULO 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.

ARTICULO 14. PUESTOS DE ACTIVIDAD NORMAL.

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

ARTICULO 15. ORDENACION PERSONAL.

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

GRUPO I - PERSONAL TECNICO

Subgrupo Primero.- Titulados Superiores.

Este Subgrupo comprende una sola categoría con los dos 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 Misiones Especiales

Este Subgrupo comprende una categoría con un único grado:

Técnico de Misiones Especiales

#### 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 de Mantenimiento de AA/SS y EE/SS

Subgrupo Tercero. Este Subgrupo comprende las siguientes categorías independientes:

Oficial Abastecedor de Aeronaves  
Oficial Conductor de Camiones-cisterna  
Oficial de Mantenimiento

Subgrupo Cuarto. Este Subgrupo comprende las siguientes categorías independientes:

Oficial Profesional de Oficios Varios  
Oficial Manipulador

Subgrupo Quinto.- Este Subgrupo comprende las siguientes categorías independientes:

Vigilante Jurado de Seguridad  
Portero

Subgrupo Sexto.- Este Subgrupo comprende una única categoría:

Expendedor-Vendedor

Subgrupo Séptimo. Este Subgrupo comprende una única categoría:

Ayudante Manipulador y de Otros Oficios.

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

#### ARTICULO 16. EFECTOS Y LIMITES DEL ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL.

El encuadramiento en una categoría profesional implica el derecho del interesado a ocupar y desempeñar 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 implicará alteración o cambio de categoría profesional, que sólo podrá variar en aplicación de las normas que se fijan en el Capítulo III del presente Título.

#### ARTICULO 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:

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

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

#### ARTICULO 18. ESCALAFON.

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 TERCERO INGRESO, PROMOCION Y ASCENSOS

#### ARTICULO 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 tercero, su admisión en la Compañía se podrá llevar a cabo fuera de los cauces anteriormente expuestos, previa la superación del período de pruebas reglamentario.

c) En el Subgrupo 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 profesional o conocimiento específico de los precisos para la incorporación al correspondiente subgrupo o categoría.

3. En los casos de admisión, la Compañía procederá a anunciar en sus centros de trabajo y a través de los medios que considere precisos, el Concurso-Oposición o pruebas de aptitud que hayan de celebrarse, observando para ello, las normas de procedimiento establecidas en el Anexo nº 5.

#### ARTICULO 20. PERIODO 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 in-

interesado como la Compañía podrán, respectivamente, resolver el contrato sin alegación de causa y sin tener derecho a indemnización. En cualquier caso, el período de prueba, ajustado al presente artículo y al artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, deberá formalizarse por escrito.

#### ARTICULO 21. INCOMPATIBILIDADES

I - 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 13 del Real Decreto 598/1985.

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

4. La ocultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada 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, puedan suponer una competencia desleal, salvo que sean expresamente autorizados por la Dirección.

#### ARTICULO 22. PROMOCION 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.

#### ARTICULO 23. PROMOCION A TECNICOS SUPERIORES Y MEDIOS.

La totalidad de las plazas de estos subgrupos serán cubiertas por el personal de la Compañía, siempre que reunan 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 establece 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).

#### ARTICULO 24. PROMOCION A LAS RESTANTES CATEGORIAS

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.

#### ARTICULO 25. REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN PRUEBAS DE PROMOCION

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.

#### ARTICULO 26. PROCEDIMIENTO DE PROMOCION.

1.- En los casos de promoción, la Compañía, con un mínimo de 30 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.

#### ARTICULO 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.

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

#### CAPITULO CUARTO

##### FORMACION

#### ARTICULO 28. FORMACION PROFESIONAL.

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

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

Esta Comisión estará integrada por 10 miembros, de los que 5 serán nombrados por la Dirección de la Compañía y los 5 restantes por el Comité 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 nº 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 QUINTO

##### TIEMPO DE TRABAJO

#### ARTICULO 29. JORNADA DE TRABAJO

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

#### ARTICULO 30. DURACION Y COMPUTO DE JORNADA. REGIMEN 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 37 horas y 30 minutos de trabajo a la semana, computándose por períodos de cuatro semanas y pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre 6 y 8 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 38 horas y 30 minutos de trabajo a la semana, computándose por períodos de cuatro semanas y pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre siete y nueve horas.

C) En aquellas dependencias en la que exista personal sujeto a horario continuado en régimen de turnos de 8 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.

#### ARTICULO 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 cuatrisesenal, 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 cuatrisesenal 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 22 horas se considerarán imputables a la jornada de trabajo del día siguiente.

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

#### ARTICULO 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 esta se desplace totalmente y se trate de los supuestos de ausencias al trabajo por I.L.T., 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 104.

#### ARTICULO 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 I.L.T., se podrá desplazar la jornada a uno de los días de descanso, percibiendo la compensación económica que se regula en el artículo 105.

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

#### ARTICULO 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.

#### ARTICULO 35. TIEMPO DE BOCADILLO O INTERRUPCION DE JORNADA

Se establece, para todo el personal, en 25 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.

#### ARTICULO 36. COMPUTO DE JORNADA. REGIMENES ESPECIALES.

El personal adscrito a Aeropuertos, conforme a lo prevenido en el Anexo nº 6, los conductores de camiones cisterna mencionados en el Anexo nº 7, el personal de mantenimiento de Puntos de Venta a que se refiere el anexo 8, y el personal adscrito a las Inspecciones de Cargas según Anexo nº 9, efectuarán el cómputo de sus respectivas jornadas de trabajo y ajustarán el régimen de horarios a lo expresamente dispuesto en dichos Anexos.

#### ARTICULO 37. JORNADA INCOMPLETA.

- I. El personal que preste sus servicios por horas, no realizando la jornada completa que corresponda a su categoría, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 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.

#### ARTICULO 38. TIEMPO NO TRABAJADO.

En los casos de retrasos superiores a 10 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.

#### ARTICULO 39. VARIACIONES DE HORARIO EN PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

En ningún caso dará lugar al devengo de horas extraordinarias ni al percibo 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 Capataz del Parque Móvil, Conserje, Capataz, Supervisor de Aeropuertos y Encargado de Estación de Servicio.

#### ARTICULO 40. COMPUTO DE TIEMPO EN COMISION DE SERVICIO.

1. Cuando se produzcan desplazamientos para efectuar comisiones de servicio, según lo regulado en el artículo 56 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 104 y 105. No obstante, si la comisión de servicio implica la realización de tareas en régimen de turnos, estén o no establecidos en el Centro de destino, y ha de tener una duración superior a 2 semanas, el trabajador desplazado será adscrito a uno de dichos turnos y se le asignará un calendario de descansos y días libres para su seguimiento durante cada período de 4 semanas que permanezca desplazado, siendo válido para períodos sucesivos si no se modifica y comunica con una semana de antelación 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 104 y 105 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 116, 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 116 del presente Convenio, exclusivamente, al inicio y a la finalización de la comisión de servicio siempre que queden cumplidas las condiciones de permanencia o incorporación al puesto de trabajo en el lapso señalado.

La compensación adicional mencionada en el párrafo anterior sólo será abonada en las comisiones de servicio que exigen desplazamientos superiores a 120 kilómetros, considerados ida y regreso.

Quedan excluidos del devengo y percepción de la citada compensación adicional los trabajadores para los que la realización de comisiones de servicio sea parte integrante de su puesto de trabajo o empleo habitual, así como quienes perciban compensación económica por jornada irregular.

No obstante, quedan incluidos en el devengo y percepción de esta compensación los Auditores, Inspectores, Instructores, Personal de Mantenimiento de Oleoductos y Mecánicos de Aparatos Surtidores siempre que la Comisión de Servicio tenga una duración superior a un día, no perciban el Complemento de Jornada Irregular regulado en el artículo 107, 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.

#### ARTICULO 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 1º de la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983 (B.O.E. de 7 de marzo).

En orden a concretar las actividades específicas de la Compañía, a las que hace referencia dicho precepto y en las cuales pueden concurrir circunstancias de carácter estructural que generen horas de esta naturaleza, se señalan a título meramente enunciativo las siguientes:

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

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

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

#### ARTICULO 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 o madre, nietos, abuelos, hermanos 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 dividir 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.

#### ARTICULO 43. VACACIONES.

Todo el personal disfrutará de una vacación de 30 días naturales retribuidos dentro del año natural, teniendo derecho a disfrutar 15 de ellos en el período comprendido entre el quince de junio y el quince 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 periodos inferiores a siete días consecutivos. No obstante, si las necesidades del servicio lo permiten y de acuerdo con la Jefatura correspondiente, el trabajador podrá disponer, con cargo a sus vacaciones, de hasta seis días al año, en una o más veces. En todo caso, entre el disfrute de alguno de los seis días posibles de fraccionamiento y un período continuado de vacaciones, mediará, al menos, una semana.

#### CAPITULO SEXTO SUSPENSION DEL CONTRATO

#### ARTICULO 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 y Navidad, Cierre de Ejercicio, Participación en Beneficios y Vacaciones.

#### ARTICULO 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 aquéllas 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.

#### ARTICULO 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.

#### ARTICULO 47. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

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

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

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

El reingreso se llevará a efecto, previa superación del preceptivo reconocimiento médico y de conformidad con lo dispuesto en el artículo número 55.

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 poseía 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.

#### ARTICULO 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 CAMPSA o que se integre en el grupo de las dependientes del Instituto Nacional de Hidrocarburos y el Consejo de Administración de la Compañía acuerde expresamente la concesión de dicha excedencia forzosa.

A los designados para un puesto directivo en la Compañía, les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 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 al pasar a la situación de excedentes forzosos, aun cuando no existiera vacante, ajustándose a lo prevenido en el artículo 55.

#### ARTICULO 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 periodo de hasta tres años a contar desde la fecha del nacimiento de aquél, para atender a su cuidado, pudiendo ejercitarlo sólo uno de ellos cuando ambos trabajen.

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

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

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

#### CAPITULO SEPTIMO MOVILIDAD GEOGRAFICA

##### Sección 1ª.- Movilidad geográfica permanente

#### ARTICULO 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.

#### ARTICULO 51. MOVILIDAD A INSTANCIA DEL TRABAJADOR.

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

A los efectos prevenidos en el artículo 55 se tendrán en cuenta las solicitudes de carácter preferente.

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

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

La adjudicación por la Compañía del destino solicitado exigirá el cumplimiento de las órdenes de preferencia establecidas por el artículo 55 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.

## ARTICULO 52. MOVILIDAD A INICIATIVA DE LA COMPANIA.

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 4.325.651 ptas.

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% del importe de adquisición de vivienda, con el límite de que las amortizaciones no superen el 30% de los ingresos brutos, en su nuevo puesto, con una bonificación de cinco puntos de interés sobre las condiciones que el trabajador negocie con cualquier institución de crédito.

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

- C. Los trabajadores no podrán ser trasladados con carácter forzoso, sin antes haberseles ofrecido la posibilidad de acogerse al régimen de traslado pactado.
- D. La Compañía dotará de una cantidad de hasta 10.000.000 de pesetas a los servicios de Asistencia Social para que atiendan, con preferencia, a la concesión de becas de estudio a hijos que no puedan continuar sus estudios en las localidades en que se establezca la nueva residencia familiar; la continuidad en el disfrute de esta ayuda se supedita a un aprovechamiento académico suficiente, debidamente justificado.

2.- Cambio de destino

- A. Se considerarán cambios de destino todos 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, 308.975 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 kms. -ambos inclusive- el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 617.950 pesetas, complementaria de la regulada en el apartado B.

Si la distancia excede de 25 kms., la indemnización complementaria a percibir, además de la prevista en el apartado B, será de 1.235.901 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 Avaes para viviendas siendo sus condiciones (cuantía y bonificación de intereses) idénticas a los de los traslados pactados o forzosos.

## ARTICULO 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 limítrofe, sin perjuicio de poder ofrecer otros destinos en dependencias diferentes.

El trabajador tendrá derecho a que le sean sufragados los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres y a la concesión de la indemnización y, en su caso, del aval bancario con bonificación de intereses regulados en el artículo 52.

## ARTICULO 54. INFORMACION 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.

## ARTICULO 55. 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.
- b) Excedentes voluntarios que ejerciten su derecho al reingreso conforme al artículo 47 de este Convenio.
- c) Situación de nuevo destino por promoción.

Una vez atendidas las peticiones de carácter preferente por el orden indicado en el apartado A, las peticiones de carácter ordinario serán cubiertas por riguroso orden de antigüedad en la fecha de recepción y anotación en la Dirección, teniendo en cuenta, a estos efectos, lo dispuesto en el artículo 51.

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

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

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

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

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

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

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 los dos miembros de la Secretaría permanente del Comité Intercentros, en represen-

tación de éste, con el fin de determinar las localidades o centros de trabajo en que existen excedentes de plantilla, siendo preciso el acuerdo de esta Comisión mixta para la efectividad de las actuaciones expresadas.

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

Sección 2ª - Movilidad geográfica temporal

ARTICULO 56. COMISION DE SERVICIO

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

No constituirán la realización de comisiones de servicio los desplazamientos habituales de quienes tengan como cometido profesional propio la conducción de vehículos-cisterna, en conformidad con lo regulado en los 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 Cantidad o Cantidad de Trabajo, así como los Complementos de Transporte o Utilización de Vehículo Propio, se adecuarán a las características y cometidos propios de la comisión de servicio, durante la realización de la misma, en lugar de las que correspondan en el Centro de Trabajo de adscripción permanente.

5. Si el desplazamiento temporal a Centro de Trabajo comprendido en el número 2 de este artículo, ordenado expresamente por la Compañía, tiene una duración superior a 3 meses, el trabajador tendrá derecho a 8 días naturales de descanso, además de los reglamentarios, por cada 3 meses de desplazamiento, para poder trasladarse a su residencia habitual, siendo a cargo de la Compañía el suplido de los gastos de viaje a que pueda haber lugar.

CAPITULO OCTAVO  
PREVISION SOCIAL

ARTICULO 57. ENFERMEDAD

Con independencia de lo prevenido por la Seguridad Social, el personal, en caso de enfermedad, tendrá derecho a percibir las diferencias a que haya lugar para completar la totalidad de su salario durante

los primeros seis meses y hasta un 50 por ciento del séptimo al noveno mes, salvo lo previsto en los artículos núms. 96, 97, 102 y 115 respecto de los Complementos de Turnicidad, Nocturnidad, Asiduidad y Transporte.

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.

#### ARTICULO 58. JUBILACION

De conformidad con los criterios establecidos respecto de la negociación colectiva en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, la jubilación obligatoria tendrá lugar al cumplir los 65 años, o antes de dicha edad previo expediente de incapacidad. La edad de la jubilación voluntaria será la de los 60 años.

### CAPITULO NOVENO PREMIOS Y SANCIONES

#### Sección 1ª.- Premios

##### ARTICULO 59. 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.

##### ARTICULO 60. CIRCUNSTANCIAS PREMIABLES

Se estiman acreedores a premios o distinciones:

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

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

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

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

##### ARTICULO 61. 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:

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

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

##### ARTICULO 62. PREMIO POR SERVICIO A LA COMPANIA

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

##### ARTICULO 63. 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 2ª.- Faltas y Sanciones

##### ARTICULO 64. CLASIFICACION DE LAS FALTAS

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

##### ARTICULO 65. 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.

- l) 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.

## ARTICULO 66. 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 imponerle 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 79.
- m) La reiteración o reincidencia en faltas leves.

## ARTICULO 67. 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.

#### ARTICULO 68. 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 injusta del personal de la Compañía en beneficio propio y particular, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la vida o integridad personal del trabajador, con violación de las normas vigentes sobre seguridad e higiene del trabajo, o que ocasionen innecesarios perjuicios graves al personal con alegación inveraz de necesidades del servicio.

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

#### ARTICULO 69. 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.

#### ARTICULO 70. 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 Organismo o persona de la Alta Dirección en quien expresamente delegue al efecto, todo ello con independencia de la obligada comunicación al Comité Intercentros.

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

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

#### ARTICULO 71. INVALIDACION Y CANCELACION DE NOTAS DESFAVORABLES

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

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

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

#### CAPITULO DIEZ RECLAMACIONES

#### ARTICULO 72. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACION

Dejando a salvo lo dispuesto en materia de seguridad e higiene y la competencia y facultades que corresponden a los Representantes de los trabajadores, siempre que algún empleado o trabajador tenga necesidad de presentar alguna reclamación de índole personal sobre cualquier as-

pecto 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 ONCE  
CONTRATACION TEMPORAL

ARTICULO 73. NORMATIVA APLICABLE

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

TITULO SEGUNDO  
DE LA REPRESENTACION COLECTIVA

CAPITULO PRIMERO  
ACCION REPRESENTATIVA DEL PERSONAL

ARTICULO 74. COMISION PARITARIA

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

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

ARTICULO 75. FUNCIONES

Serán funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- b) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Dicha emisión habrá de efectuarse en plazo no superior a dos meses desde la correspondiente solicitud.

Cuando el informe no sea aprobado por unanimidad debe hacerse constar su aprobación mayoritaria y en su caso, los votos disidentes.

- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.

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

ARTICULO 76. CARGOS DE REPRESENTACION DEL PERSONAL

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

ARTICULO 77. ORGANOS DE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Son órganos de representación de los trabajadores:

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

ARTICULO 78. COMITE INTERCENTROS

1. El Comité Intercentros se compone de 12 miembros titulares y un número igual de suplentes.
2. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 66.2 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Intercentros dispondrá de una Secretaría permanente, atendida por dos secretarios designados por el propio Comité entre sus miembros titulares. Durante la negociación del Convenio Colectivo se reforzará la Secretaría con dos miembros suplentes.
3. Los miembros suplentes del Comité Intercentros sustituirán a los titulares del mismo en casos de ausencia, enfermedad u otra causa igualmente justificada que impida la asistencia de alguno de éstos a las reuniones del indicado Comité. No obstante, los miembros suplentes podrán asistir a una de cada dos reuniones ordinarias que celebre el Comité Intercentros, con igualdad de atribuciones y prerrogativas que los miembros titulares.
4. El Comité Intercentros podrá celebrar un máximo de nueve (9) reuniones ordinarias dentro de cada año natural, sin que su frecuencia sea inferior a 30 días. Asimismo, podrá celebrar un máximo de tres (3) reuniones extraordinarias al año, cuando existan razones graves y urgentes que las justifique, a juicio de una de las partes.
5. Tanto las reuniones ordinarias como las extraordinarias tendrán una duración máxima de tres días, cada una de ellas, en cuyo caso la asistencia a las mismas no se imputará al crédito de horas mensuales regulado en el artículo 81 del presente Convenio.

ARTICULO 79. FACULTADES DEL COMITE INTERCENTROS

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

1. La capacidad negociadora de los Convenios Colectivos.
2. Conocerá los modelos de contratos de trabajo, previamente a la formalización de los mismos, pudiendo informar a cada trabajador sobre sus derechos.
3. Conocerá las Bases de los Concursos-Oposiciones mencionados en el artículo 19, que le serán comunicadas por la Compañía.
4. La Compañía informará anualmente al Comité sobre la contratación de personal eventual e interino, así como de las modificaciones experimentadas en la plantilla de personal fijo.
5. Será informado, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión, cuando sea posible.
6. Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio y propuesta en lo relativo a cualquier posible variación general de la jornada y horario.
7. Se le darán a conocer los conflictos que, teniendo entidad y alcance general, se susciten, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.
8. Adoptará las decisiones que legalmente correspondan cuando, por sí o por los miembros que se integren en la Comisión Paritaria regulada en el artículo 74 conozca cualquier posible incumplimiento del Convenio a nivel nacional y tendrá, además, en este caso, capacidad de propuesta ante la Compañía.
9. Participará en el Comité Superior de Seguridad e Higiene en el Trabajo con las atribuciones establecidas en la legislación vigente.
10. Deberá ser informado semestralmente sobre las tasas de absentismo y causas presuntas.
11. Será informado sobre la marcha o trayectoria empresarial de la Compañía y planes de la misma que afecten a cuestiones de interés directo del personal.
12. Se le comunicarán las sanciones por faltas graves y muy graves impuestas al personal y se le concederá la intervención regulada por la Ley y, en todo caso, se le otorgará un plazo preclusivo de audiencia, en los expedientes disciplinarios incoados a cualquiera de sus miembros.
13. Participará, por medio de las oportunas comisiones delegadas en la concesión de becas y ayudas de estudios, en la atribución de prioridades en 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 4ª.
14. Entenderá, con carácter previo, en las reclamaciones que el personal formule en materia de clasificación profesional.
15. Gestionará directamente o a través de la Comisión creada al efecto, los programas relativos a:
  - a) Ayuda por vacaciones.
  - b) Campamentos.

- c) Cultura y Deportes.
- d) Fiestas infantiles y regalos de Reyes.

A estos efectos, la Compañía, dotará del correspondiente presupuesto y medios materiales, así como de un equipo humano compuesto de, al menos, 5 personas, designadas por el Comité Intercentros.

16. 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.
17. Tendrá acceso informativo al Libro de Registro de Solicitudes de traslados.

#### ARTICULO 80. FACULTADES DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

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

1. Las señaladas en los números 2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 y 12 y apartados c) del número 15 y b) del número 16, del artículo 79, 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.

#### ARTICULO 81. 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.

#### ARTICULO 82. HORAS Y DESPLAZAMIENTOS

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

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

2. Los miembros titulares y suplentes del Comité Intercentros que deban desplazarse para asistir a las reuniones del citado Organismo Representativo, a las que alude el artículo 78 del presente Convenio, tendrán derecho al abono de los gastos de desplazamiento y percibo de dietas dentro de los límites fijados en el mencionado precepto.

Asimismo, los Representantes de los Trabajadores que hubieren de desplazarse de la población en que están destinados, para acudir a reuniones de Comités Conjuntos de los cuales sean miembros, tendrán derecho al abono de los gastos de desplazamiento y percibo de dietas.

#### ARTICULO 83. 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 80, debiéndose comunicar con una antelación mínima de 15 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 dotará a las Centrales Sindicales representativas en CAMPSA de un presupuesto en función del número de Representantes elegidos en sus listas e incorporaciones posteriores, para la celebración de la asamblea conjunta anual. El citado presupuesto, con las actualizaciones anuales que procedan, será equivalente a la liquidación de gastos que por este concepto se hubiera efectuado por el sistema vigente en el año 1986. Dicho presupuesto se hará efectivo a lo largo del tercer trimestre de cada año.

### CAPITULO SEGUNDO DE LOS SINDICATOS EN LA EMPRESA

#### ARTICULO 84. 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.

#### ARTICULO 85. DELEGADO SINDICAL ESTATAL

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

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

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre la central o sindicato y la Dirección de la Compañía.
2. Podrá asistir a las reuniones del Comité Intercentros, Comité Superior de Seguridad e Higiene, Comisión Paritaria del Convenio, Comisión Negociadora del Convenio y cuantas Comisiones Mixtas se establezcan en el Convenio Colectivo, con voz pero sin voto.
3. 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.

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

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

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

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

#### ARTICULO 86. DELEGADO SINDICAL DE EMPRESA

Las Secciones de las Centrales Sindicales reconocidas de acuerdo con lo establecido en el artículo 84 de este Convenio, designarán en función del grado de representatividad de cada Central Sindical en el Comité Intercentros, un total de 12 Delegados Sindicales de Empresa, los cuales serán elegidos por dichas Centrales, entre sus afiliados que tengan la consideración de trabajadores de CAMPSA en activo.

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

#### ARTICULO 87. DELEGADO SINDICAL REGIONAL

En aquellas Delegaciones Regionales de CAMPSA, los Sindicatos que hayan obtenido el 10% 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.

#### ARTICULO 87. 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.

#### ARTICULO 89. PARTICIPACION SINDICAL EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACION

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 ostentare 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 TERCERO REGIMEN DE RETRIBUCIONES

#### CAPITULO PRIMERO INCREMENTOS SALARIALES GLOBALES

#### ARTICULO 90. SALARIOS AÑO 1990

Durante el año 1990 los salarios, complementos salariales, indemnizaciones, suplidos y demás percepciones serán los regulados en los artículos 91 y siguientes del presente Convenio Colectivo.

#### CAPITULO SEGUNDO SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES

##### Sección 1ª - Salario Base

#### ARTICULO 91. SALARIO BASE

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

#### ARTICULO 92. COMPLEMENTO DE CONVENIO

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

##### Sección 2ª - Complementos personales

#### ARTICULO 93. COMPLEMENTO DE ANTIGUEDAD

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 31-12-87, con los valores unitarios consignados en la cuarta 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 1-1-88 con el valor único, para todos los trabajadores, de 4.640 pesetas.
- 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 reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

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

- 1 - Excedencia forzosa, regulada en el artículo 47.
- 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 3ª.- Complementos de puesto de trabajo

#### ARTÍCULO 94. POR DESEMPEÑO EN PUESTO DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

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

Los complementos que se establecen para los puestos de mando y especial responsabilidad, comenzarán a devengarse a partir del momento en que se produzca la incorporación al puesto y dejarán de percibirse en el momento de cesar en el mismo, 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 nº 3, es el siguiente:

Nivel	Complemento mensual pesetas
I	102.397
II	81.137
III	70.130
IV	61.989
V	56.849
VI	45.310
VII	36.615
VIII	26.486
IX	24.515
X	21.260
XI	15.855

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 los años desde el inicio de su percepción), al cesar en el puesto para el que fue designado, salvo que el caso obedezca a petición del interesado o a un expediente disciplinario.

#### ARTÍCULO 95. 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 Factorías, Laboratorio, Instalaciones Portuarias, Subsidiarias, Aeropuertos, Instalaciones de Oleoductos,

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 gratificaciones por Cierre de Ejercicio y por Participación en Beneficios, en la misma proporción en que, respecto al año, represente el período de tiempo en que se haya percibido.

#### ARTICULO 96. COMPLEMENTO DE TURNICIDAD

El personal que esté adscrito, en forma rotativa regular de modo habitual y continuado, a los 3 turnos de mañana, tarde y noche, tendrá derecho al percibo de un complemento de turnicidad diario, en la cuantía que, para cada categoría, grado y número de trienios perfeccionados, figura en el Anexo I.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 repercutirá en el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y gratificaciones por Cierre de Ejercicio y por participación en Beneficios, en la misma proporción que, respecto al año, represente el período de tiempo en que haya percibido este Complemento.

#### ARTICULO 97. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

I El personal que trabaje en turno de noche cuyo horario de trabajo quede comprendido, íntegramente, entre las 21 horas y las 8 horas del día siguiente, bien sea en forma fija bien sea en forma rotativa regular, pero siempre de 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 3 turnos de forma rotativa regular percibirá el Complemento de Nocturnidad, expresamente los días de trabajo efectivo en turno de noche, así como los días de descanso reglamentarios que correspondan al citado período de trabajo nocturno.

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

A estos efectos, el salario hora base queda establecido por la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora base} = \frac{\text{Salario base mensual}}{6 \times \text{número de horas semanales}}$$

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.

#### ARTICULO 98. 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 nº 6 del presente Convenio, percibirá el complemento económico que, en función de las condiciones de trabajo efectivamente implantadas, se indica en el apartado 8 del citado anexo.

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

	Valor unitario
Ningun turno desplazado	557 ptas.
Un turno desplazado	700 ptas.
Dos turnos desplazados	867 ptas.
Tres turnos desplazados	1.033 ptas.

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.

#### ARTICULO 99. COMPLEMENTO POR EJECUCION DE TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR.

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

#### ARTICULO 100. COMPLEMENTO A MONITORES

Los monitores, cuando, con independencia de sus funciones, se les ordene actuar como tales dentro de su jornada, percibirán una gratificación de 1.307 pesetas diarias, o de 1.962 pesetas diarias si dicha ac-

tuación la realizan fuera de la jornada de trabajo. Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y gratificaciones por Cierre de Ejercicio y por Participación en Beneficios.

#### ARTICULO 101. COMPLEMENTO SALARIAL EN EL AREA DE INFORMATICA

Con independencia de las retribuciones correspondientes a la categoría profesional, la Compañía podrá establecer un complemento 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 y Analista Funcional.

No obstante lo anterior, y para los puestos de trabajo de Operador Senior, Analista Programador y Analista Funcional se establecerá este Complemento, con efectos del 1 de Julio de 1990, y con un valor mínimo de 120.000 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 4ª - Complementos por calidad o cantidad de trabajo

#### ARTICULO 102. 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 quinta del Anexo 1 A. Asimismo, se percibirá en los días de vacaciones reglamentarias, domingos y festivos legales o descansos compensatorios, incluidos en estos periodos, y en los días de descanso previstos en los artículos 56.5 y 63 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 periodo 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 de 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 gratificaciones por Cierre de Ejercicio y por Participación en Beneficios.

#### ARTICULO 103. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

$$S_b + C_a + C_p$$

-----  
H<sub>a</sub>

S<sub>b</sub> = Salario base anual (12 mensualidades)

C<sub>a</sub> = Complemento de antigüedad anual (12 mensualidades)

C<sub>p</sub> = Complemento de peligrosidad anual, en su caso (12 mensualidades).

H<sub>a</sub> = Tendrá el valor de 1744 para el personal del Grupo III, Técnicos Auxiliares y Ordenanzas y de 1.700 para el resto del personal.

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

#### ARTICULO 104. 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 1.D. y 1.E.

El citado Complemento tendrá el valor figurado en la tabla del Anexo 1.D. 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 1.E.

A estos efectos, se considerará jornada nocturna aquella que se realice en más de su mitad entre las 21 y 7 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.

## ARTICULO 105. 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, a partir del 1 de julio de 1990, de 6.500 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.

## ARTICULO 106. COMPENSACION 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, a partir del 1 de julio de 1990, un Complemento salarial de 6.500 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.

## ARTICULO 107. COMPENSACION POR JORNADA IRREGULAR Y HORAS EXTRAORDINARIAS.

Durante la vigencia del presente Convenio el importe de las compensaciones por jornada irregular y horas extraordinarias que devenguen quienes estén afectos a esta situación se incrementarán en un 7'50%, como promedio.

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

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

Se establece una compensación de tiempo de presencia, que percibirán los Conductores de este tipo de camiones en conformidad con las estimaciones contenidas en el Anexo número 7.

Su cuantía será de 1.130 pesetas por cada hora de presencia que rebase 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 104 del presente Convenio.

## ARTICULO 109. SOLAPE DE TURNOS.

El personal de Estaciones de Servicio (Expendedores) que trabaje a turnos así como los operadores de los dispatching de oleoductos, percibirá un complemento de solape de turnos, valorado en la compensación de 15 minutos diarios calculados en función del módulo de la hora establecida en el artículo 103 del presente Convenio.

## ARTICULO 110. 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 44.461 pesetas mensuales.  
Personal Obrero 28.768 pesetas mensuales.

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

## ARTICULO 111. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (JULIO Y NAVIDAD).

Todo el personal percibirá el importe de una mensualidad en el mes de Julio y Navidad. Estas gratificaciones extraordinarias se calcularán sobre los salarios base correspondientes a la categoría profesional o grado que ostente el interesado los días 30 de junio y 31 de diciembre, respectivamente, incrementados, en su caso, con el importe de los complementos de antigüedad y de Convenio y complementos de peligrosidad, así como el de los complementos de turnicidad y nocturnidad en la medida prevenida en los artículos 95, 96 y 97.I.

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

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

## ARTICULO 112. GRATIFICACION POR CIERRE DE EJERCICIO.

El personal de la Compañía, percibirá, en concepto de gratificación por Cierre de Ejercicio el importe de 2'25 mensualidades.

Esta gratificación extraordinaria se calculará sobre los salarios base correspondientes a la categoría profesional o grado que ostente el interesado el día último de febrero, incrementados, en su caso, con el importe de los complementos de antigüedad y de Convenio y complementos de peligrosidad, así como el de los complementos de turnicidad y nocturnidad, en la medida prevenida en los artículos 95, 96 y 97.I, percibiéndose proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate.

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

## ARTICULO 113. GRATIFICACION POR PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

El personal percibirá, en concepto de gratificación consolidada por participación en beneficios, el importe de una mensualidad. Esta gratificación se calculará de la misma forma establecida para las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y gratificación por Cierre de Ejercicio, si bien se abonará proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate, y según la categoría y antigüedad que se ostente en el escalafón el día 31 de mayo.

La mencionada gratificación será exigible en el momento de la aprobación del Balance de la Compañía por la Junta General de Accionistas, si bien se hará efectiva dentro de los 20 días siguientes; el abono de la misma se mantendrá sea cual fuere el saldo de la Cuenta de Resultados de la Compañía.

## Sección 6ª.- Otros Complementos Salariales

## ARTICULO 114. COMPLEMENTO DE RESIDENCIA.

El personal ingresado o destinado en las Islas Baleares y Canarias percibirá una cantidad equivalente al 22,5 por 100 del salario base, sin antigüedad, de las doce mensualidades ordinarias, en tanto permanezca en el expresado lugar geográfico y sin que, en ningún caso, se aplique sobre las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y gratificaciones de Cierre de Ejercicio y por Participación en Beneficios.

CAPITULO TERCERO  
INDEMNIZACIONES Y SUPPLIDOS

## ARTICULO 115. POR TRANSPORTE.

El personal, cualquiera que sea el lugar donde radique el centro de trabajo en que presta servicio, percibirá la cantidad de 381 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 381 pesetas pasará a ser de 409 pesetas, si dicha distancia excediese de 15 kms. se percibirán 429 pesetas.

Sin embargo, excepcionalmente, en cambio de destino impuesto por la Empresa (hasta 25 kms. de alejamiento con respecto al centro de origen) y cuando no exista medio de transporte a cargo de la Empresa, los niveles de compensación entre 8 y 15 kms., y más de 15 kms. pasarán a ser de 564 y 593 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 concepción de tiempo invertido en el transporte como trabajo y, en general, cualesquiera situaciones de índole excepcional o más beneficiosa que puedan existir en relación con estas materias, serán mantenidas para aquel personal que viene percibiéndolas, a título individual y transitorio, en la actual cuantía anual, minorándose en cada caso y hasta donde proceda, con los valores que puedan corresponder en virtud de la aplicación de lo que se dispone en los párrafos precedentes. La Compañía suprimirá el servicio de transporte a su cargo en aquellos centros de trabajo situados dentro del límite urbano en que existan medios de transporte público colectivo.

## ARTICULO 116. POR COMISION DE SERVICIO.

De conformidad con lo regulado en el artículo 56, el personal desplazado en comisión de servicio percibirá dietas compensatorias y suplidos por gastos de locomoción, a cuyo fin se le extenderá, y el trabajador desplazado deberá liquidar, una "Cuenta de Viaje", conforme a las siguientes condiciones:

a) Dietas compensatorias

Las cuantías de las dietas serán las siguientes:

NIVELES	Dietas	Dietas reducidas
	ptas. día	ptas. día
I. Jefes de Unidades Organicas y jefaturas provinciales del área comercial	7.520	2.471
II. Resto del personal	6.674	2.062

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

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

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

Durante los tres primeros días en comisión de servicio el trabajador percibirá una sobriedieta de 1.545 pesetas por cada dieta completa que cobre; si la comisión de servicio es itinerante, percibirá la misma sobriedieta durante los tres primeros días de estancia en cada localidad siguiente a la inicial. No dará lugar a la percepción de sobriedieta el devengo de dieta reducida.

b) Compensación adicional en comisión de servicio

La compensación adicional, a percibir conforme a lo estipulado en el artículo 40.3 del presente Convenio Colectivo, tendrá la cuantía unitaria y alzada de 2.827 pesetas.

c) Gastos de locomoción

Los medios de locomoción que el personal podrá utilizar, opcionalmente, y cuyo importe exacto suplirá la Compañía, serán los siguientes:

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

En caso de desplazamientos a las Islas Baleares 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.

## ARTICULO 117. POR UTILIZACION DE VEHICULO PROPIO.

La compensación a percibir como consecuencia de la utilización de vehículo propio en los desplazamientos en que se autorice este medio de locomoción, se establece en la cifra de 29 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 Arabal, Adamuz, Puertollano, Almodovar, Poblote, Loeches, La Muela, y Poble de Mafumet y San Roque, teniéndose en cuenta lo regulado en la Disposición Adicional 7ª.

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 115.

#### ARTICULO 118. INDEMNIZACION POR SITUACION DE RETEN

El personal de mantenimiento y/o explotación de oleoductos, el personal de mantenimiento de AA/SS y EE/S así como las personas del área de Informática que la Compañía designe para permanecer en situación de retén, percibirá una indemnización de 12.359 pesetas por cada designación para este servicio. Las citadas designaciones se efectuarán para cubrir los fines de semana y días festivos que en la misma pudiera haber.

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 45 minutos desde que reciba el aviso, utilizando su propio vehículo.

#### ARTICULO 119. INDEMNIZACION A EXPENDEDORES-VENDEDORES.

Los Expendedores-Vendedores destinados en Estaciones de Servicio y Aparatos Surtidores administrados percibirán la cantidad de 154 pesetas por día efectivamente trabajado, en concepto de indemnización por quebranto de moneda.

Tienen derecho a percibir, asimismo, la indemnización de referencia aquellos trabajadores que, aun no ostentando la categoría de Expendedor-Vendedor, estén destinados en Aparatos Surtidores y Estaciones de Servicio, siempre que realicen todas las funciones propias de los Expendedores-Vendedores, efectuando cuantos trabajos sean necesarios para la atención de los clientes y el cobro del importe de las ventas durante toda su jornada laboral.

#### ARTICULO 120. INDEMNIZACIONES POR PRACTICAS DE TIRO.

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

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

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

#### ARTICULO 121. INDEMNIZACION POR ECONOMATO.

La Compañía abonará al personal en cada una de las doce mensualidades, exclusivamente, la cantidad de 9.198 pesetas por trabajador, más 183 pesetas por cada familiar beneficiario, en concepto de indemnización por la carencia de economato laboral, fundada en la dispersión de Centros de Trabajo.

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

#### ARTICULO 122. 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 y 55, II.
- b) Las cantidades complementarias de las prestaciones de la Seguridad Social reguladas en el artículo 57.
- c) Las ayudas por estudios, escolar y por familiares con minusvalías, así como la ayuda económica por obras sociales, reguladas en los artículos 124 y 125.
- d) La subvención por comida regulada en el artículo 126.

### CAPITULO CUARTO

#### PAGO DE HABERES Y REDONDEO DE PERCEPCIONES

#### ARTICULO 123. 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 QUINTO  
OBRAS SOCIALES

## ARTICULO 124. 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: 46.241 pesetas anuales para los estudios de grado superior; 30.672 pesetas anuales para los de grado medio y 24.515 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:

<u>Edad de los hijos</u>	<u>Importe ayuda</u> <u>Pesetas</u>
De uno a cinco años (ambos inclusive)	15.486
De seis a diez años (ambos inclusive)	27.099
De once a catorce años (ambos inclusive)	32.907
De quince a diecisiete años (ambos inclusive)	40.167
De dieciocho a veintiún años (ambos inclusive)	52.264

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

2. Los trabajadores con hijos cuyas edades estén comprendidas entre los 22 y 24 años (ambos inclusive) percibirán el importe de la matrícula oficial de los estudios de enseñanza, en los grados superior o medio, que cursen sus hijos, siempre que se acredite 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 26.153 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.

## ARTICULO 125. AYUDA ECONOMICA PARA OBRAS SOCIALES.

La Compañía contribuirá, durante 1990, con un fondo de 144.859.000 pesetas para dedicarlo a los programas relativos a las obras sociales, a gestionar por el Comité Intercentros, relacionadas en el artículo 79 punto 15 de este Convenio.

## ARTICULO 126. 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 258 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.

## ARTICULO 127. AVALES PARA ADQUISICION VIVIENDA.

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

## ARTICULO 128. 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 complementos de antigüedad y de Convenio que el peticionario tenga asignados.

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

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

La concesión de anticipos no excederá del 4 por 100 de la nómina mensual del personal de Tierra, siendo otorgados por orden 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 ADICIONALESPRIMERA.- 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 5 años en la Compañía y, superadas las pruebas correspondientes, se integrará a todos los efectos en el régimen jurídico laboral de Tierra, donde se le respetará la antigüedad que ostente dentro de la Empresa.

SEGUNDA.- Cambio de categoría

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

TERCERA.- Coincidencia de descansos legales

Cuando el personal que de forma habitual no descansa en domingo correspondiéndole los descansos semanales y compensatorios en días no fijados, 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:

- 1ª - La Comisión de Bienestar Social tendrá como objeto cooperar a una mejora constante del bienestar del trabajador y su entorno humano.
- 2ª - La Comisión de Bienestar Social entenderá, especialmente, en las siguientes cuestiones:
  - a) 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 enten-

der sobre el grado de incapacidad del cónyuge que se menciona en el artículo 123, 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.

- g) Caso que la cantidad de diez millones de pesetas a que se refiere el apartado 1.D del artículo 52 del Convenio no se aplicara a la concesión de becas de estudio a hijos de trabajadores afectados por movilidad geográfica, la Comisión de Bienestar Social, decidirá sobre el empleo alternativo de dichas cantidades aplicándolo bien para mejorar las condiciones de movilidad geográfica o para concesión de becas a hijos de trabajadores que deban estudiar fuera de su domicilio habitual.

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

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

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

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

SEXTA.- Distancias máximas de residencia con respecto a Instalaciones de Oleoductos

El personal que se incorpore a partir del 28-8-86 a cualquiera de las Instalaciones de Oleoductos que se mencionan a continuación, percibirá la compensación por uso de vehículo propio, regulada en el artículo 117, 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 Kms.
Rota	Pto. Santa María (Cádiz)	6,5
El Arabal	Alcalá de Guadaira	28,0
Adamuz	Montoro	33,5
Poblete	Ciudad Real	10,5
Puertollano	Puertollano	6,5
Almodovar	Puertollano	10,0
Loeches	Alcalá de Henares	16,0
La Muela	Zaragoza	24,0
Pobla de M.	Tarragona	10,5
San Roque	La Línea	11,0

SEPTIMA -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 Mantenimiento de AA/SS y EE/SS, los Oficiales Profesionales conductores de vehículos ligeros y los Oficiales Profesionales de mantenimiento y explotación del área de Oleoductos, 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. Plan de Empleo

Durante el primer trimestre de cada año, y con carácter previo a su aprobación definitiva, la empresa entregará a los representantes de los trabajadores, para su información y discusión, el Plan de Empleo elaborado para ese año.

Dicho Plan contendrá, entre otros, los siguientes datos:

- Plantilla real a 31 de diciembre del año anterior.
- Plantilla objetivo a 31 de diciembre del año en curso.
- Vacantes/excedentes a 31 de diciembre de ese mismo año.

El balance de plantillas se determinará para cada Centro de trabajo y estas irán agrupadas por categorías laborales.

Asimismo, durante el mencionado período, se informará a dichos representantes de las desviaciones habidas en el Plan de Empleo del año anterior.

En base a las necesidades detectadas en dicho Plan, se programarán las acciones formativas necesarias para cubrir las vacantes a las que pueda acceder el personal de plantilla.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA - Ascenso del personal en el Grado de Entrada

No obstante lo previsto en el Artículo 27, los trabajadores que a la firma del presente Convenio queden adscritos al Grado segundo se integrarán, exclusivamente a efectos de Escalafón, en el Grado de entrada. Accederán al Grado de consolidación automáticamente, con efectos del día 1 de enero de 1990, aquellos trabajadores que en la citada fecha tengan acreditado cinco años de permanencia en el grado segundo de su categoría.

SEGUNDA.- Régimen transitorio de cuadrantes durante 1991

1 - Durante 1991 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.J 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, proyecto de Cuadrante anual para 1991, que será dado a conocer antes del 30-11-1990. 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 1991 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 1991 y caso de ser dichos costos anuales superiores, en términos de homogeneidad, en un veinte por ciento a los de 1990, se volvería a la situación de cuadrantes de 1990.

TERCERA.- Régimen de ascensos a las categorías de nueva creación

- a) Los actuales oficiales Profesionales que realicen función de soldadura en redes de alta presión y posean el certificado de homologación correspondiente, así como los que desempeñen cometidos de revisión, reparación, montaje y otros similares de equipos mecánicos, grupos de bombeo, válvulas de alta presión y estén adscritos al área de oleoductos serán reclasificados automáticamente, con fecha del día 1 de enero de 1990, a la nueva categoría de oficial de mantenimiento especializado de Oleoductos.
- b) La totalidad de las plazas de las categorías profesionales de Oficial Operador de Sala de Control se cubrirán por personal de la empresa previa superación de las correspondientes pruebas de promoción.
- c) Los actuales Oficiales Profesionales que habitualmente estén realizando trabajos de conducción de camiones-cisterna serán reclasificados, con efectos del 1 de Enero de 1990, a la nueva categoría de Oficial Conductor de Camiones-cisterna.

Una vez efectuada la anterior reclasificación las nuevas plazas se cubrirán por el procedimiento habitual de promoción regulado en el presente Convenio.

- d) Los actuales Oficiales Profesionales Electricistas y los operadores de maquinaria de obras públicas serán reclasificados automáticamente, con fecha 1 de enero de 1990, a la categoría de Oficiales de Mantenimiento.

Las actuales especialidades de mecánicos de contadores volumétricos y mecánicos de motores, accederán a la categoría de

Oficiales de Mantenimiento mediante la superación de las oportunas pruebas prácticas de aptitud, que se realizarán antes del 31 de octubre del presente año.

Todos los trabajadores que se integren en esta categoría deberán participar en las acciones formativas que al respecto se establezcan.

CUARTA.- Adaptación en el área de Informática

Al objeto de adaptarse a la nueva ordenación laboral en el área de Informática, regulada en el Anexo 10, con efectos de la entrada en vigor del presente Convenio, se procederá a las siguientes adaptaciones:

- Los actuales Operadores con menos de dos años de permanencia en el puesto se integraran en la categoría de Administrativo de Entrada.

Quienes tengan más de dos años de permanencia en el puesto pasarán a ser Operadores Senior con la categoría de Administrativo.

- Los actuales Programadores y Técnicos de Centro de Usuario con menos de dos años de permanencia en el puesto se integrarán a dichos puestos con la categoría de Técnico Medio.

Quienes tengan más de dos años de permanencia en el puesto se integrarán en el puesto de Analista Programador con la misma categoría de Técnico Medio.

- Los actuales Analistas Orgánicos así como los Analistas (o Técnicos) de Sistemas y Analistas (o Técnicos) de Centro de Información/Ofimática con menos de dos años de permanencia en el puesto se integrarán, respectivamente, en los puestos de Analista Técnico de Entrada, Técnico de Sistemas de Entrada o Técnico de Centro de Información/Ofimática de Entrada, con la categoría de Titulado o Técnico Superior de Entrada.

Quienes superen los dos años de permanencia en la categoría se integrarán en los puestos de Analista Técnico, Técnico de Sistemas o Técnico de Centro de Información/Ofimática con la categoría de Titulado o Técnico Superior.

- Los actuales Analistas Orgánicos con, al menos, cuatro años de permanencia en el puesto así como los actuales Analistas Funcionales se integrarán en el puesto de Analista Funcional con la categoría de Titulado o Técnico Superior.

QUINTA.- 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.

SEXTA.- Revisión salarial anual

En caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el INE, registrare al 31 de diciembre de 1990 un incremento superior al 6% con respecto al 31 de diciembre de 1989, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia con el exceso sobre la indicada cifra.

SEPTIMA - Compensación congelada Factoría Villaverde

Al personal destinado en la factoría de Villaverde que, en el momento de la vigencia de este Convenio, se la 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 115, no obstante la minoración allí pactada.

OCTAVA.- 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.

NOVENA.- Compensación por horas plus en el primer semestre de 1990

Las cantidades abonadas en el periodo comprendido entre el 1 de enero y 30 de junio de 1990 por el concepto de horas plus no sufrirán incremento alguno, manteniéndose los valores con los que se han abonado.

Las cantidades abonadas por dicho concepto en el citado período absorben y compensan en su totalidad los Complementos por Desplazamiento de Jornada, de Día de Descanso y la Compensación por trabajo en Domingo y festivo regulados en los artículos 104, 105 y 106 del Convenio, sin que proceda efectuar regularización alguna del citado período.

#### DECIMA.- Promoción interna a puestos de Titulado Superior y Medio

La Compañía se compromete a analizar, en un plazo máximo de seis meses a partir de la firma del Convenio, las posibles vacantes en puestos de trabajo propios de titulado superior y medio en orden a su cobertura con personal de plantilla de la empresa por el procedimiento de los términos previstos en el artículo 22.

#### UNDECIMA.- Ensayistas de Laboratorio

En el plazo de tres meses, a partir de la firma del Convenio, la Comisión Paritaria estudiará y analizará el contenido funcional y tareas correspondientes al puesto de Ensayista de Laboratorio.

### DISPOSICION FINAL

#### GARANTIAS RELATIVAS A LOS DERECHOS LABORALES Y DE EMPLEO

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

II.A. En los casos de sucesión en la Empresa, centro de trabajo o de unidad productiva autónoma de la misma a los que se refiere el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, CAMPSA se compromete a realizar los pactos necesarios con la Empresa adquirente, para que al personal afectado les sean mantenidas las condiciones laborales y económicas que viniese disfrutando.

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

- a) Que se ejerza durante el plazo de los dos años subsiguientes al lapso de tres años contado desde el momento en que se produzca la correspondiente subrogación.
- b) Que, a juicio de la Compañía, exista la necesidad de cubrir un determinado puesto de trabajo que se encuentre vacante o, en todo caso, el 10 por 100 como máximo de

las vacantes producidas por decrecimiento vegetativo o creación de nuevos empleos en el año anterior.

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

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

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

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

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

ANEXO 1. A

#### PERSONAL DE TIERRA TABLAS 1.990

CATEGORIAS	SALARIO	PELIGRO-	COMPLTQ	ANTIGUO	ASIDUIDAD
	BASE 1990	SIDAD 1990	CONVENIO 1990	TRienio 1990	DIARIA 1990
TITULADO SUPERIOR	208.071	15.525	26.013	10.164	1.163
TECNICO SUPERIOR	208.071	15.525	26.013	10.164	1.163
III.SUPERIOR DE ENTRADA	181.234	13.436	24.435	8.797	1.013
TEC.SUPERIOR DE ENTRADA	181.234	13.436	24.435	8.797	1.013
TITULADO MEDIO	136.436	10.180	21.675	6.665	765
TECNICO MEDIO	136.436	10.180	21.675	6.665	765
III.MEDIO DE ENTRADA	128.000	9.464	21.675	6.193	715
TEC.MEDIO DE ENTRADA	128.000	9.464	21.675	6.193	715
TECNICO DELINEANTE	120.000	7.591	21.675	4.970	569
TECNICO AUXILIAR	101.340	7.562	19.925	4.949	566
TEC.MIS.ESPECIALES	108.891	7.968	20.492	5.216	609
ADMINISTRATIVO	116.719	8.710	20.492	5.702	650
ADMINISTRAT. DE ENTRADA	108.891	7.968	20.492	5.216	609
AUXILIAE ADMINISTRATIVO	95.426	7.120	19.925	4.561	537
AUX. ADMINI. DE ENTRADA	92.071	6.750	19.925	4.419	515
ORDENANZA	78.000	6.569	19.925	3.793	453
OF. INSTRUMENTISTA	103.000	7.169	19.925	4.693	560
ANALISTA DE LABORATORIO	103.000	7.169	19.925	4.693	560
OF. MANT. ESP. GLEODUCTOS	103.000	7.169	19.925	4.693	560
OF. MANTENIMIENTO AA.SS.	95.000	6.569	19.925	4.257	487
OF. OPER. SALA DE CONTROL	95.000	6.569	19.925	4.257	487
OF. MANT.INSTALACIONES	90.000	6.569	19.925	4.257	487
OF. ABASTECEDOR	90.000	6.569	19.925	4.257	487
OF. CONDUCTOR CC/CC	90.000	6.569	19.925	4.257	487
OF. PROFESIONAL	86.000	6.569	19.925	4.173	478
OF. MANIPULADOR	86.000	6.569	19.925	4.173	478
VIGILANTE DE SEG.	78.000	6.569	19.925	3.788	433
PORTERO	78.000	6.569	19.925	3.788	433
EXPENDEDOR-VENDEDOR	77.000	6.569	19.925	3.743	428
AY.MANTP. Y O.OFICIOS	76.000	6.569	19.925	3.699	423
LIMPIADORA (3 H.)	32.072	2.316	8.924	1.567	179

## ANEXO 1. B

## PERSONAL DE TIERRA

## TURNICIDAD 1.990

## NUMERO DE TRIENIOS

CATEGORIAS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
TITULADO SUPERIOR	862	904	947	989	1.032	1.074	1.117	1.159	1.201	1.244	1.286	1.329	1.371
TECNICO SUPERIOR	862	904	947	989	1.032	1.074	1.117	1.159	1.201	1.244	1.286	1.329	1.371
TITULADO SUPERIOR DE ENTRADA	746	783	820	857	893	930	965	1.003	1.040	1.076	1.113	1.150	1.187
TECNICO SUPERIOR DE ENTRADA	746	783	820	857	893	930	965	1.003	1.040	1.076	1.113	1.150	1.187
TITULADO MEDIO	565	593	621	649	677	705	732	760	787	815	843	871	899
TECNICO MEDIO	565	593	621	649	677	705	732	760	787	815	843	871	899
TITULADO MEDIO DE ENTRADA	526	553	577	603	629	655	680	706	733	759	784	809	835
TECNICO MEDIO DE ENTRADA	526	553	577	603	629	655	680	706	733	759	784	809	835
TECNICO DELINEANTE	421	443	463	484	504	526	546	567	586	607	629	649	671
TECNICO AUXILIAR	420	441	462	482	503	524	544	564	585	605	627	647	668
TEC.MIS.ESPECIALES	443	464	485	507	530	551	573	594	617	637	660	682	704
ADMINISTRATIVO	464	507	531	556	576	602	627	650	674	698	721	745	769
ADMINISTRATIVO DE ENTRADA	443	464	486	507	530	551	573	594	617	637	660	682	704
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	396	415	434	454	473	493	512	532	551	570	590	609	629
AUXILIAR ADMTVO DE ENTRADA	375	393	412	430	448	466	485	504	522	541	559	577	596
ORDENANZA	303	338	354	369	385	401	417	432	448	464	479	497	512
OP. INSTRUMENTISTA	391	416	438	457	476	497	515	535	555	574	593	614	633
ANALISTA DE LABORATORIO	398	416	438	457	476	497	515	535	555	574	593	614	633
OP. MANT. ESP. OLEODUCTOS	355	371	389	406	424	441	458	476	493	511	528	545	563
OP. MANTENIMIENTO AA. SS.	361	379	397	415	433	449	466	485	502	521	539	557	574
OP. OPERADOR SALA DE CONTROL	355	371	389	406	424	441	458	476	493	511	528	545	563
OP. MANT. INSTALACIONES	355	371	389	406	424	441	458	476	493	511	528	545	563
OP. ASABTECEDOR	361	379	397	415	433	449	466	485	503	521	539	557	574
OP. CONDUCTOR CO/CC	355	371	389	406	424	441	458	476	493	511	528	545	563
OP. PROFESIONAL	355	371	389	406	424	441	458	476	493	511	528	545	563
OP. MANIPULADOR	355	371	389	406	424	441	458	476	493	511	528	545	563
VIGILANTE DE SEGURIDAD	321	336	354	369	385	400	416	432	447	464	479	496	511
PORTERO	321	336	354	369	385	400	416	432	447	464	479	496	511
EXPENDEDOR-VENDEDOR	319	333	349	364	381	396	412	427	443	458	474	489	505
AY.MANIP. Y C.OFICIOS	314	329	345	360	376	390	406	421	438	453	469	483	499
LIMPIADORA (3 H.)	182	190	196	153	159	166	172	178	185	191	199	205	211

## ANEXO 1. C

## PERSONAL DE TIERRA

## NOCTURNIDAD 1.993

## NUMERO DE TRIENIOS

CATEGORIAS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
TITULADO SUPERIOR	1.725	1.810	1.895	1.979	2.063	2.148	2.233	2.318	2.403	2.488	2.571	2.656	2.741
TECNICO SUPERIOR	1.725	1.810	1.895	1.979	2.063	2.148	2.233	2.318	2.403	2.488	2.571	2.656	2.741
TITULADO SUPERIOR DE ENTRADA	1.493	1.566	1.639	1.714	1.786	1.860	1.933	2.006	2.079	2.152	2.226	2.299	2.373
TECNICO SUPERIOR DE ENTRADA	1.493	1.566	1.639	1.714	1.786	1.860	1.933	2.006	2.079	2.152	2.226	2.299	2.373
TITULADO MEDIO	1.131	1.187	1.243	1.299	1.353	1.408	1.464	1.520	1.576	1.631	1.687	1.743	1.797
TECNICO MEDIO	1.131	1.187	1.243	1.299	1.353	1.408	1.464	1.520	1.576	1.631	1.687	1.743	1.797
TITULADO MEDIO DE ENTRADA	1.051	1.103	1.155	1.207	1.258	1.309	1.362	1.414	1.464	1.516	1.568	1.619	1.671
TECNICO MEDIO DE ENTRADA	1.051	1.103	1.155	1.207	1.258	1.309	1.362	1.414	1.464	1.516	1.568	1.619	1.671
TECNICO DELINEANTE	843	885	926	969	1.009	1.050	1.092	1.133	1.175	1.216	1.258	1.300	1.341
TECNICO AUXILIAR	840	882	922	963	1.005	1.046	1.088	1.129	1.170	1.212	1.252	1.294	1.335
TEC. MISIONES ESPECIALES	886	929	973	1.016	1.060	1.103	1.147	1.190	1.233	1.277	1.319	1.363	1.406
ADMINISTRATIVO	969	1.015	1.062	1.109	1.158	1.206	1.252	1.301	1.347	1.395	1.444	1.490	1.538
ADMINISTRATIVO DE ENTRADA	866	929	973	1.016	1.060	1.103	1.147	1.190	1.233	1.277	1.319	1.363	1.406
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	751	830	869	908	947	985	1.023	1.063	1.102	1.141	1.180	1.219	1.257
AJX. ADMINIST. DE ENTRADA	749	786	823	860	897	933	971	1.008	1.045	1.081	1.119	1.156	1.193
ORDENANZA	544	676	707	739	771	802	834	865	897	929	960	991	1.023
OFICIAL INSTRUMENTISTA	797	835	874	914	952	992	1.032	1.071	1.109	1.149	1.188	1.227	1.266
ANALISTA LABORATORIO	797	835	874	914	952	992	1.032	1.071	1.109	1.149	1.188	1.227	1.266
OF. MANT. ESP. OLEODUCTOS	708	743	777	813	848	883	917	951	987	1.021	1.056	1.091	1.126
OF. MANTENIMIENTO AA. SS.	722	753	793	829	864	900	935	971	1.006	1.042	1.077	1.113	1.148
OPERADOR SALA DE CONTROL	706	743	777	813	848	883	917	951	987	1.021	1.056	1.091	1.126
OF. MANT. INSTALACIONES	703	743	777	813	848	883	917	951	987	1.021	1.056	1.091	1.126
OF. ABASTECEDOR	722	753	793	829	864	900	935	971	1.006	1.042	1.077	1.113	1.148
OF. CONDUCTOR CC/CC	708	743	777	813	848	883	917	951	987	1.021	1.056	1.091	1.126
OFICIAL PROFESIONAL	708	743	777	813	848	883	917	951	987	1.021	1.056	1.091	1.126
OFICIAL MANIPULADOR	708	743	777	813	848	883	917	951	987	1.021	1.056	1.091	1.126
VIGILANTE JURADO DE SEGURIDAD	643	675	706	737	770	801	832	864	895	927	959	990	1.021
PORTERO	643	675	706	737	770	801	832	864	895	927	959	990	1.021
EXPENDEDOR-VENDEDOR	535	567	608	629	760	791	822	854	885	916	947	978	1.009
AYUDANTE MANIP. Y O. OFICIOS	623	658	689	720	750	782	813	843	874	904	935	966	997
LIMPIADORA (3 HORAS)	266	278	292	305	313	331	345	357	370	384	396	410	421

## ANEXO 1. D

## PERSONAL DE TIERRA

CATEGORIAS	VALOR JORNADA DESPLAZAMIENTO TURNO DIURNO:										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
TITULADO SUPERIOR	4.190	4.390	4.591	4.791	4.991	5.191	5.392	5.592	5.792	5.992	6.192
TITULADO SUP. DE ENTRADA	3.662	3.835	4.008	4.181	4.355	4.528	4.701	4.875	5.048	5.221	5.394
TECNICO SUPERIOR	4.190	4.390	4.591	4.791	4.991	5.191	5.392	5.592	5.792	5.992	6.192
TECNICO SUPERIOR DE ENTRADA	3.662	3.835	4.008	4.181	4.355	4.528	4.701	4.875	5.048	5.221	5.394
TITULADO MEDIO	2.779	2.910	3.042	3.173	3.304	3.436	3.567	3.698	3.829	3.961	4.092
TITULADO MEDIO DE ENTRADA	2.613	2.735	2.857	2.979	3.101	3.223	3.345	3.467	3.589	3.711	3.833
TECNICO MEDIO	2.779	2.910	3.042	3.173	3.304	3.436	3.567	3.698	3.829	3.961	4.092
TECNICO MEDIO DE ENTRADA	2.613	2.735	2.857	2.979	3.101	3.223	3.345	3.467	3.589	3.711	3.833
TECNICO Delineante	2.095	2.193	2.291	2.389	2.487	2.585	2.683	2.781	2.879	2.977	3.074
TEC.AUXILIAR	2.616	2.730	2.844	2.958	3.072	3.186	3.301	3.415	3.529	3.643	3.757
TEC.MIS.ESPECIALES	2.390	2.496	2.599	2.702	2.804	2.907	3.010	3.113	3.215	3.318	3.421
ADMINISTRATIVO	2.562	2.675	2.787	2.899	3.012	3.124	3.236	3.348	3.461	3.573	3.685
ADMINIST. DE ENTRADA	2.393	2.466	2.599	2.702	2.804	2.907	3.010	3.113	3.215	3.318	3.421
AUX.ADMINIST.	2.111	2.203	2.295	2.387	2.479	2.571	2.662	2.754	2.846	2.938	3.030
AUX.ADMINIST. DE ENTRADA	2.033	2.125	2.212	2.299	2.386	2.473	2.560	2.647	2.735	2.822	2.909
ORDENANZA	2.035	2.123	2.210	2.298	2.385	2.473	2.560	2.647	2.735	2.822	2.910
OF. INSTRUMENTISTA	2.581	2.690	2.798	2.906	3.014	3.122	3.230	3.338	3.447	3.555	3.663
ANALISTA DE LABORATORIO	2.581	2.690	2.798	2.906	3.014	3.122	3.230	3.338	3.447	3.555	3.663
OF. MANT. ESP. OLEODUCTOS	2.581	2.690	2.798	2.906	3.014	3.122	3.230	3.338	3.447	3.555	3.663
OF. MANTENIMIENTO AA.SS.	2.266	2.364	2.462	2.561	2.659	2.757	2.855	2.953	3.051	3.149	3.247
OF. OPER. SALA DE CONTROL	2.266	2.364	2.462	2.561	2.659	2.757	2.855	2.953	3.051	3.149	3.247
OF. MANTENIMIENTO INST.	2.266	2.364	2.462	2.561	2.659	2.757	2.855	2.953	3.051	3.149	3.247
OF. ABASTECEDOR	2.266	2.364	2.462	2.561	2.659	2.757	2.855	2.953	3.051	3.149	3.247
OF. CONDUCTOR CC/CC	2.266	2.364	2.462	2.561	2.659	2.757	2.855	2.953	3.051	3.149	3.247
OF. PROFESIONAL	2.227	2.323	2.419	2.515	2.612	2.708	2.804	2.900	2.996	3.092	3.189
OF. MANIPULADOR	2.227	2.323	2.419	2.515	2.612	2.708	2.804	2.900	2.996	3.092	3.189
VIGILANTE DE SEGURIDAD	2.040	2.127	2.214	2.302	2.389	2.476	2.564	2.651	2.738	2.825	2.913
PORTERO	2.040	2.127	2.214	2.302	2.389	2.476	2.564	2.651	2.738	2.825	2.913
EXPEND.-VENDEDOR	2.011	2.097	2.184	2.270	2.356	2.442	2.529	2.615	2.701	2.787	2.874
AY.MANIP. Y O.OPICIOS	1.990	2.075	2.160	2.245	2.331	2.416	2.501	2.586	2.672	2.757	2.842
LIMPIADORA (3 H.)	977	1.020	1.062	1.105	1.148	1.191	1.234	1.276	1.319	1.362	1.405

## ANEXO 1. E

## PERSONAL DE TIERRA

## VALOR JORNADA DESPLAZAMIENTO TURNO NOCTURNO:

CATEGORIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
TITULADO SUPERIOR	8.380	8.781	9.151	9.592	9.982	10.383	10.783	11.184	11.584	11.984	12.385
TITULADO SUP. DE ENTRADA	7.323	7.670	8.016	8.363	8.709	9.056	9.403	9.749	10.096	10.442	10.789
TECNICO SUPERIOR	8.380	8.781	9.181	9.592	9.982	10.383	10.783	11.184	11.584	11.984	12.385
TECNICO SUPERIOR DE ENTRADA	7.323	7.670	8.016	8.363	8.709	9.056	9.403	9.749	10.096	10.442	10.789
TITULADO MEDIO	5.558	5.821	6.083	6.346	6.608	6.871	7.134	7.396	7.659	7.921	8.184
TITULADO MEDIO DE ENTRADA	5.226	5.470	5.714	5.958	6.202	6.446	6.690	6.934	7.178	7.422	7.667
TECNICO MEDIO	5.558	5.821	6.083	6.346	6.608	6.871	7.134	7.396	7.659	7.921	8.184
TECNICO MEDIO DE ENTRADA	5.226	5.470	5.714	5.958	6.202	6.446	6.690	6.934	7.178	7.422	7.667
TECNICO DELINEANTE	4.191	4.387	4.583	4.778	4.974	5.170	5.366	5.562	5.757	5.953	6.149
TEC.AUXILIAR	4.651	4.854	5.057	5.259	5.462	5.665	5.868	6.070	6.273	6.476	6.679
TEC.MIS.ESPECIALES	4.787	4.992	5.198	5.403	5.609	5.814	6.020	6.225	6.431	6.636	6.842
ADMINISTRATIVO	5.124	5.349	5.574	5.798	6.023	6.248	6.472	6.697	6.922	7.146	7.371
ADMINIST. DE ENTRADA	4.787	4.992	5.198	5.403	5.609	5.814	6.020	6.225	6.431	6.636	6.842
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4.223	4.407	4.590	4.774	4.957	5.141	5.325	5.508	5.692	5.876	6.059
AUX. ADMINIST. DE ENTRADA	4.076	4.250	4.424	4.598	4.773	4.947	5.121	5.295	5.469	5.643	5.817
ORDENANZA	3.618	3.774	3.929	4.085	4.240	4.396	4.551	4.707	4.862	5.017	5.173
OF. INSTRUMENTISTA	4.589	4.782	4.974	5.166	5.358	5.551	5.743	5.935	6.127	6.320	6.512
ANALISTA DE LABORATORIO	4.589	4.782	4.974	5.166	5.358	5.551	5.743	5.935	6.127	6.320	6.512
OF. MANT. ESP. OLEODUCTOS	4.589	4.782	4.974	5.166	5.358	5.551	5.743	5.935	6.127	6.320	6.512
OF. MANT. AA.SS.	4.029	4.203	4.378	4.552	4.727	4.901	5.075	5.250	5.424	5.598	5.773
CF. OPER. SALA DE CONTROL	4.029	4.203	4.378	4.552	4.727	4.901	5.075	5.250	5.424	5.598	5.773
CF. MANT. INSTALACIONES	4.029	4.203	4.378	4.552	4.727	4.901	5.075	5.250	5.424	5.598	5.773
CF. ABASTECEDOR	4.029	4.203	4.378	4.552	4.727	4.901	5.075	5.250	5.424	5.598	5.773
OF. PROFESIONAL	3.959	4.130	4.301	4.472	4.643	4.814	4.985	5.156	5.327	5.499	5.669
OF. MANIPULADOR	3.959	4.130	4.301	4.472	4.643	4.814	4.985	5.156	5.327	5.499	5.669
VIGILANTE DE SEGURIDAD	3.626	3.781	3.937	4.092	4.247	4.402	4.557	4.713	4.868	5.023	5.178
PORTERO	3.626	3.781	3.937	4.092	4.247	4.402	4.557	4.713	4.868	5.023	5.178
EXPENDEDOR-VENDEDOR	3.575	3.729	3.882	4.035	4.189	4.342	4.495	4.649	4.802	4.955	5.109
AY. MANIP. Y O. OFICIOS	3.538	3.689	3.841	3.992	4.144	4.295	4.447	4.598	4.750	4.901	5.053
LIMPIADORA (3 H.)	1.480	1.544	1.603	1.673	1.737	1.801	1.865	1.929	1.994	2.058	2.122

## ANEXO Nº 2

PREVISION SOCIAL E INDEMNIZACIONES POR CESE EN LA RELACION LABORAL.-1. Personal pasivo al 31-12-86

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

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

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

El importe inicial de dichas pensiones permanecerá congelado.

c) La CAMPSA también asumirá el abono del antes denominado Subsidio de Fallecimiento a los familiares beneficiarios del personal pasivo. A estos efectos, el montante máximo de la cantidad a percibir se calculará con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 6 años de antigüedad en la empresa: 6 mensualidades.

- Por cada año más de antigüedad: 1 mensualidad más con el tope máximo de una anualidad.

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

A los familiares beneficiarios de las personas que, en el momento de la jubilación, percibieron el 50% de dicho subsidio corresponderá abonar el 50% restante.

2. Personal activo con 60 o más años al 31-12-86

A. A los trabajadores que, por razones legales no hayan podido jubilarse en el Régimen General de la Seguridad Social antes del 31-12-86, y se jubilen en el momento en que aquéllas desaparezcan:

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

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

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

El importe inicial de dichas pensiones permanecerá congelado.

c) La CAMPSA establecerá, por sí misma o contratándolo con un tercero, un seguro de vida e invalidez -que conlleva 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 3.911.633 pesetas.

B. Si voluntariamente han decidido permanecer en activo:

a) No existirá por parte de CAMPSA, 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 CAMPSA 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 3.911.633 ptas.

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 ni aun cuando hayan estado en función de las cuotas personales de los mutualistas activos.

3. Personal en activo con edades comprendidas entre 50 y 60 años al 31.12.86.-

A. Antes de que cumplan los 60 años su situación es la siguiente:

a) La CAMPSA asume, por sí misma o contratándolo con un tercero, el abono de las pensiones por invalidez, viudedad y orfandad que se hubiesen generado según los Estatutos del 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 CAMPSA establecerá, por sí misma o contratándolo con un tercero, un seguro de vida e invalidez que cubra los correlativos eventos si se producen antes de la extinción, por cualquier causa, de su relación laboral. La indemnización a percibir se fija actualmente en 3.911.633 ptas.

c) Mantendrán la obligación de aportar el 4% 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 60 años proceden voluntariamente a extinguir su relación laboral y se produce su cese definitivo en la Compañía:

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

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

- 40 mensualidades de salario base.
- 16 mensualidades de complemento por antigüedad.
- 16 mensualidades del complemento de Convenio.

c) La CAMPSA 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 60 años deciden, voluntariamente, mantenerse en activo les será de aplicación lo indicado en el punto 2. parágrafo B.

D. Si, por razones legales, no pueden jubilarse en el régimen general de la Seguridad Social al cumplir los 60 años, les será de aplicación lo prevenido en el punto 3, parágrafos A y B, excepto el percibo de la correspondiente indemnización, hasta tanto puedan jubilarse legalmente.

#### 4. Personal en activo con menos de 50 años al 31.12.86

A. La CAMPSA les otorgará, en el momento de su jubilación, una gratificación indemnizatoria que actualmente se fija en 1.955.816.- pesetas.

B. La CAMPSA establecerá, por sí misma o contratándolo con un tercero, un Seguro de Vida e Invalidez que cubra los correlativos eventos si se producen antes de la extinción, por cualquier causa, de su relación laboral. La indemnización a percibir se fija actualmente en 3.911.633.- de pesetas.

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

#### ANEXO N.º 3

#### ORDENACION FUNCIONAL Y PERSONAL PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD

La nueva organización de CAMPSA 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 94.

#### 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 2º del artículo 3º. 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 CAMPSA. 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 aquéllos 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.

#### Capataz del Parque Móvil (Nivel X)

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

#### 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 contractuales 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 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 XI)

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.

Encargado de EE/SS (Nivel XI)

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

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 Nº 4

## ORDENACION FUNCIONAL Y PERSONAL

## DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

Las definiciones de todas y cada una de las categorías profesionales enumeradas en el artículo 15 del presente Convenio son las 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 Centros y Planta de Lubricantes de Badalona.
- f) Puntos de venta.

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

#### Técnico de Misiones Especiales

Corresponde esta categoría a quienes, sin precisar de título o diploma profesional, velan por la protección y seguridad de las instalaciones y bienes; normalizan la actuación de los Vigilantes Jurados, coordinando la protección de las instalaciones en contacto con las distintas autoridades.

#### Administrativo

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

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 elec-

trónicos, 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 y pudiendo ejercer mando sobre otros trabajadores, en número no superior a diez y normalmente de inferior categoría, realizan, en el Laboratorio Central, 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.

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 Profesional.

#### 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 encomienden, posean 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, etc., cumplimentando los documentos precisos para constancia e información de la marcha de las operaciones.

#### 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).

#### Oficial Abastecedor de Aeronaves

Corresponde esta categoría a quienes, teniendo los necesarios conocimientos y cualificación y estando en posesión del carnet 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 Repostadora 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 trailers, 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 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, ensayista de laboratorio, 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 núm. 629/1978, de 10 de marzo, y O.M. de 12.2.81, o normas que lo sustituyan.

#### Portero

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

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

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

#### ANEXO Nº 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 55 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 55, 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 al Comité Intercentros la designación del 50 por 100 restante de los Vocales del Tribunal.

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

## 3 - Bases de la convocatoria.

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

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

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

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

3.5. El Tribunal establecerá el contenido de las pruebas o ejercicios que, en cada caso, hayan de realizar los aspirantes, te-

mario que, a tal efecto, será exigido y baremos de calificación, dándolos a conocer en las bases de la convocatoria.

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

## ANEXO Nº 6

### CONDICIONES ESPECIALES 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.- En las temporadas de alta actividad se podrán establecer, por decisión de la Empresa, cómputos bisemanales de 12 días de trabajo en aquellos aeropuertos en los cuales, en base a los datos de explotación del año anterior, se desprenda que durante dos o más meses la carga mensual de trabajo excede en un 20 por 100 del valor medio mensual del ejercicio. A estos efectos, como norma general, se entenderá por temporada alta la comprendida entre el 1 de Abril y el 31 de Octubre; sin embargo, esta duración podrá reducirse, previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en aquellos Aeropuertos en que las necesidades del servicio lo permitan. Los días de descanso trabajados durante esta temporada alta se disfrutarán uniformemente a lo largo del periodo de baja actividad, pudiéndose acumular hasta cinco días de descanso cuando el incremento de la carga de trabajo en temporada alta esté comprendido entre el 20 y el 30 por 100 del valor medio anual y hasta diez días de descanso cuando el incremento de la carga de trabajo en temporada alta supere el 30 por 100 del valor medio anual.

3. Siempre que en la misma semana tengan lugar dos o más días festivos, incluidos domingos, la libranza correspondiente al festivo no dominical podrá concederse dentro de un periodo comprendido en las cuatro semanas siguientes y este periodo 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.

4.- 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.

5.- Dada la continua evolución de la actividad en que se desenvuelve el personal de aeropuertos y la cualificación al mismo requerida, éste vendrá obligado a seguir las acciones formativas establecidas por la Compañía, en orden a su mayor capacitación. Con carácter previo a la implantación de las nuevas tecnologías o equipos, la Compañía impartirá las acciones formativas encaminadas al reciclaje y adaptación oportunas.

6.- 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.

7. 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 651 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 895 pesetas por día de asistencia al trabajo caso de que dicha distancia sea de más de 8 kilómetros. Este régimen será de aplicación a aquéllos 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.

8. 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:

	Ptas./mes
3 turnos desplazados	31.000
2 turnos desplazados	26.000
1 turno desplazado	21.000

En los aeropuertos cuyo régimen de funcionamiento operativo sea de 24 horas/día consecutivas podrá implantarse jornadas diarias inferiores a 8 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 estén implantados turnos desplazados, la percepción del correspondiente plus de disponibilidad queda condicionado 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 16.710 pesetas.

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

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

1.1. Si es por un año: el Oficial Abastecedor quedará en su mismo centro de trabajo, realizando las funciones que le sean encomendadas por la Compañía, cualesquiera que éstas sean, hasta tanto recupere el permiso y pueda reintegrarse a las tareas propias de su categoría, salvo que concurriese alguna o varias de las siguientes circunstancias:

1.1.1. Que la sanción por cuya causa sea objeto de retirada del permiso de conducir sea la segunda, dentro del mismo año natural, aun cuando la anterior hubiese sido por un período inferior al año. En este caso será suspendido de empleo y sueldo durante el tiempo que dure la sanción. Igual criterio se aplicará en caso de dos o más sanciones dentro del mismo año, aunque la duración de todas ellas 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 sanciona-

do pertenezca a los Aeropuertos de Asturias, Jerez, San Javier, Santiago o Vitoria, en cuyo caso pasará a ocupar plaza en alguna de las dependencias de su Delegación Regional en iguales condiciones que las previstas para el paso a una dependencia de la Zona.

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

1.2. Si es por más de un año: Durante el tiempo que dure la retirada del permiso de conducir, y si la Compañía no le necesitara para otra ocupación, suspensión de empleo y sueldo. Al recuperar el permiso, ocupará plaza de Oficial en la especialidad que más interese a la Compañía, en una dependencia dentro de la Zona de su centro de trabajo, de forma que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio, salvo que el sancionado pertenezca a los Aeropuertos de Asturias, Jerez, San Javier, Santiago o Vitoria, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en 1.1.2 para 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 si de prescripción facultativa, se le ocupará en su misma dependencia, en el trabajo y categoría que más se acomode a la situación en que se encuentre durante un período no superior a seis meses, siempre que la plantilla y las necesidades del servicio lo permitan.

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

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

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

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

## CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO DE LOS CONDUCTORES DE VEHICULOS CISTERNAS.

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

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

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

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

En CAMPSA y para actividad del transporte, por carretera, de productos petrolíferos, se 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 15 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 15 minutos diarios y de su documentación al iniciar o finalizar la jornada de trabajo.
- 1.2.5. Cualquier otra actividad a realizar por el conductor que no esté incluida en el epígrafe "Tiempo de trabajo efectivo".

2.- Retribución de las horas de presencia

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

II. CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS BASES DE CAMIONES CISTERNA1.- Duración de la jornada ordinaria y cómputos de jornada

- 1.1. La jornada ordinaria tendrá una duración de entre 6 y 9 horas, susceptible de ampliarse con horas de presencia, manteniéndose invariable durante toda la semana. El número de jornadas a la semana no será superior a cinco.
- 1.2. Se establecerán cómputos por ciclos de tres semanas de 120 horas de trabajo ordinario, ampliable con horas de presencia hasta un máximo de 20 horas a la semana.
- 1.3. En una misma Base se podrán establecer diferentes horarios de comienzo de la jornada, cualquiera que sea la duración de la misma, excepto entre las 12 y 14 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 6 y 22 horas.
- 2.2. Se establecerán los días de descanso semanal, uno de los cuales coincidirá con el domingo.

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

3.- Rendimiento de los servicios

- 3.1. Los servicios deberán efectuarse en los tiempos establecidos al respecto.
- 3.2. Al establecer la duración de los servicios se tendrán en cuenta el número de horas de trabajo efectivo y de presencia que se deben emplear al efectuar dichos servicios.
- 3.3. Las horas que rebasen los tiempos establecidos se retribuirán, solamente, en los casos de avería u otras situaciones excepcionales.

4.- Otras condiciones

En los casos en que la Empresa esté obligada a establecer medios de transporte a su cargo y el conductor, por razón de su jornada, no pueda utilizarlos, el complemento de transporte se actualizará a 651 pesetas, por día de asistencia al trabajo en el caso de que el centro de trabajo diste menos de 8 kms. del centro de la población donde el trabajador tenga su domicilio y a 895 pesetas, caso de que dicha distancia sea de más de 8 kms.

III. REGIMEN DE DESCANSOS EN RUTA Y COMPENSACIONES

- 1.- El conductor que comience su jornada de trabajo antes de las 12 horas y la termine después de las 15'30 horas, tendrá derecho a un descanso para el almuerzo entre las 12 y las 15'30 horas.
- 2.- Cuando la jornada de trabajo comience antes de las 20 horas y termine después de las 23'30 horas, el conductor tendrá derecho a un descanso para la cena entre las 20 y las 23'30 horas.
- 3.- El descanso únicamente se efectuará en ruta cuando no sea previsible llegar antes de las 15'30 (o de las 23'30 horas en su caso) a su punto de destino (Instalación de CAMPSA o cliente) y dará lugar a la percepción de la dieta reducida.

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

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

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

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

1.2.- Si es por más de un año.- Durante el tiempo que dure la retirada del carnet de conducir, y si la Compañía no le necesitara para otra ocupación, suspensión de empleo y sueldo. Al recuperar el carnet de conducir y hasta que recupera la autorización especial para vehículos con mercancías peligrosas, ocupará plaza de Oficial en el Area que la Empresa lo considere necesario, en una dependencia dentro de la Zona en que se encuentre su anterior destino, que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio.

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

1.3.- Si es definitiva.- Como ello sería a consecuencia de la retirada del carnet de conducir, ocuparía plaza de la categoría y profesión que más interese a la Empresa en alguna de las dependencias de la Delegación Regional de 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 carnet por incapacidad física.

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

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

#### ANEXO Nº 8

#### CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO PARA LOS OFICIALES DE MANTENIMIENTO DE APARATOS SURTIDORES Y ESTACIONES DE SERVICIO

Los trabajadores con la categoría laboral de Oficial de Mantenimiento de AA/SS y EE/SS estarán afectados por las condiciones especiales de trabajo recogidas en el presente Anexo.

1. Quedarán adscritos a un régimen de jornada partida con una duración de jornada diaria de 7 horas y 42 minutos, que se desarrollará a partir de las 9 horas y tendrá una interrupción de jornada de una hora de duración que se tomará entre las 13 y las 14 horas, si bien podrá desplazarse una hora cuando, en función de la reparación que se esté efectuando, sea conveniente concluir la citada reparación.

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 pudiera 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 45 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 6.500 pesetas por jornada realizada y día de descanso, correspondiendo a la empresa elegir la opción más adecuada en función de las necesidades organizativas.

d) 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.

3. El trabajador deberá regresar, una vez terminada la reparación, a su base caso que el tiempo a emplear en el viaje de retorno después de realizada su jornada ordinaria no supere las dos horas; el tiempo que emplee en el retorno (en su vehículo de trabajo) tendrá la consideración de horas de presencia y se retribuirán conforme a lo regulado en el artículo 108.

4. Estos trabajadores, siempre que de forma efectiva queden adscritos a las condiciones de trabajo detalladas en los párrafos anteriores, percibirán un complemento de retén de 12.354 pesetas por cada semana en que permanezcan en esa situación, según se regula en el artículo 118.

#### ANEXO Nº 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 4 horas y un máximo de 12 horas, teniendo carácter de jornada ordinaria la duración que no exceda de 9 horas diarias; en el caso de rebasar dicho tope, los excesos hasta 12 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 3 horas, como mínimo, en cualquier caso.

1.1.3. Cómputo de la jornada de trabajo: La jornada de trabajo será computada por periodos de 4 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 117 del Convenio Colectivo vigente, sin que quepa, por tanto, la aplicación de lo prevenido en el artículo 115 del mismo Convenio.

## 1.3. Complementos económicos

Se establece un Complemento de Disponibilidad, que será devengado por el personal adscrito a las Inspecciones de Cargas y mientras desarrolle dichas actividades, como compensación de las especiales condiciones de trabajo reguladas en el presente Anexo, con arreglo a las siguientes previsiones.

1.3.1. Devengo: El Complemento de Disponibilidad se percibirá únicamente en las 12 pagas mensuales ordinarias, dejándose de percibir durante las situaciones reguladas en los artículos 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 96) y Desplazamiento de Jornada (Artículo 104) del Convenio Colectivo que, en su caso y para otro personal, pudieren entenderse devengables. En relación con el Complemento de Nocturnidad, se tendrá en cuenta lo estipulado en el Artículo 97-II del Convenio Colectivo.

## 2.- Complemento de Disponibilidad

El Complemento de Disponibilidad que se establece en los párrafos anteriores tendrá los valores recogidos en el artículo 110.

### ANEXO Nº 10

## ORDENACION LABORAL DEL PERSONAL INFORMATICO ADSCRITO A LA DIRECCION DE INFORMATICA

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

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

<u>Puesto de trabajo</u>	<u>Categoría</u>
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.

#### TECNICO 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 TECNICO DE ENTRADA/ TECNICO DE SISTEMAS DE ENTRADA/ TECNICO CENTRO INFORMACION-OFIMATICA 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 TECNICO/ TECNICO DE SISTEMAS/ TECNICO CENTRO INFORMACION-OFIMATICA

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 TECNICO

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.

#### TECNICO CENTRO INFORMACION/OFIMATICA

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.

#### TECNICO 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.

TECNICO 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 cuestionesa) Calendario para definición de los requisitos de formación

Antes del 31-12-1990, la empresa definirá los programas de formación específicos para cada uno de los puestos contemplados en este anexo.

b) Pruebas de selección y aptitud

En los procesos para cubrir vacantes en esta 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 los representantes de los trabajadores, de los criterios seguidos y personas designadas para ocupar este tipo de puestos.

c) Acceso a las categorías de incorporación al Área con 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.

d) 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.

