

MINISTERIO DE TRABAJO

23294

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, Sociedad Anónima» (CAMPESA), y su personal de tierra.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPESA), y su personal de tierra, y

Resultando que con fecha 18 de julio de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio Colectivo, con su texto, informes y documentación complementaria, suscrito por las partes el 7 de julio de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y al objeto de proceder a la homologación del mismo;

Resultando que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3.º del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para homologar el referido acuerdo y previo informe fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos que resolvió dar la conformidad al mismo;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y por el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación, que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos le ha dado su conformidad, y no observándose en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPESA), y su personal de tierra, suscrito el día 7 de julio de 1978, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2 y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 11 de agosto de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representaciones Económica y Social de la Comisión Deliberadora del Convenio.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE TIERRA DE LA COMPAÑÍA ARRENDATARIA DEL MONOPOLIO DE PETRÓLEOS, S. A. (CAMPESA)

CAPITULO PRIMERO

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—Se aplicará el presente Convenio en todos los centros de trabajo enclavados dentro del territorio nacional donde la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPESA), desarrolla o desarrolle en el futuro sus actividades.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—La aplicación de las condiciones laborales que se pactan afectará a todo el personal de CAMPESA, excepto a:

1.º Quienes ejerzan funciones de alta dirección y, en general, los que fueren excluidos en virtud de precepto o disposición obligatoria, en tanto desempeñen dichas funciones. No obstante, les serán de aplicación las normas contenidas en el capítulo X, así como el incremento proporcional y la actualización de dietas, reguladas en el apartado b) del artículo 27.

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

3.º El personal de mar o de tierra acogido al Convenio Colectivo de folta de CAMPESA.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—Este Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1978, cualquiera que sea la fecha de su homologación.

Art. 4.º *Vigencia, prórroga y denuncia*.—La vigencia del presente Convenio se extiende inicialmente hasta el día 31 de diciembre de 1978 pero quedará tácitamente prorrogado por años naturales en tanto no sea formalmente denunciado.

Ambas partes contratantes se reservan el derecho de denuncia total o parcial de las cláusulas pactadas que deberá ejercitarse con una antelación no inferior a tres meses respecto de la fecha de vencimiento de su vigencia inicial o de la de cualquiera de sus prórrogas anuales.

CAPITULO II

Condiciones generales de aplicación

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—El conjunto de los derechos y obligaciones, pactados de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, si las autoridades laborales, en el ejercicio de las facultades que les son propias, no homologasen alguna de las condiciones establecidas, el Convenio quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

Art. 6.º *Exclusión de otros Convenios*.—El presente Convenio anula, deroga y sustituye a todos los concertados anteriormente entre los representantes de la Compañía «CAMPESA» y los de su personal de tierra. Durante su vigencia no será aplicable en CAMPESA ningún otro Convenio de ámbito nacional, interprovincial, provincial, comarcal o local que pudiera ser homologado y afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados en las Dependencias o por personal de la Compañía, salvo que pudiera promulgarse un Convenio Colectivo marco que afectara a todas las Empresas del sector.

Art. 7.º *Compensaciones y absorciones*.—Las condiciones pactadas, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza u 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 económicas generales de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos.

Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

Art. 8.º *Garantía personal*.—En el caso de que algún trabajador, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviese reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, resultasen de importe superior a las que le correspondiese percibir por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, las condiciones económicas más favorables que viniese disfrutando.

Las cantidades percibidas como garantía personal compensarán y absorberán, hasta donde proceda, a las futuras mejoras económicas de cualquier origen.

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

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 10. *Competencia*.—La organización del trabajo en las Dependencias de CAMPESA, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad de los órganos rectores de la propia Compañía.

La estructuración interna por dependencias o servicios, o su modificación, previa audiencia del Comité Nacional, será en todo momento la que estime adecuada la Compañía para el más eficaz cumplimiento del servicio público que tiene encomendado.

Dicha estructuración se concretará en los Organigramas correspondiente que, una vez aprobados por la Dirección de la Compañía, serán publicados durante la vigencia del presente Convenio, para proporcionar al personal el adecuado conocimiento de la estructura orgánica y funcional de la Compañía, facilitando, de este modo, su gestión e interrelación de sus diferentes órganos.

La modificación o modificaciones que, en su caso, puedan introducirse por la Dirección de la Compañía en los Organigramas de que se trate, serán, asimismo, publicadas para mantener la efectividad de lo expuesto en el párrafo precedente.

Art. 11. *Obligatoriedad*.—Las disposiciones o normas internas que se fijan en relación con la estructura de la Compañía

o con la organización del trabajo en la misma, tendrán carácter obligatorio para todo el personal.

No dejarán de cumplirse las normas, órdenes e instrucciones que emanen de los superiores jerárquicos respectivos, sin perjuicio de las reclamaciones posteriores, por las vías reglamentarias a que, en su caso, pueda haber lugar y de lo dispuesto en los artículos 92 y 98.

CAPITULO IV

Ordenación funcional y personal

SECCION PRIMERA.—ORDENACION FUNCIONAL

Art. 12. *Ordenación funcional.*—Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades laborales de CAMPSA por puestos de trabajo o grupos de puestos de trabajo de características similares organizados según criterios objetivos de eficacia, jerarquía y productividad.

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

Primero.—Puestos de mando y especial responsabilidad:

Son aquellos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza de la Compañía para con las personas que los desempeñen, el ejercicio habitual y normal de una función de mando y 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 demanden.

La creación y configuración de estos puestos constituye derecho y facultad de la Dirección de la Compañía, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10.

Cuando el titular de un puesto de mando y especial responsabilidad, ya creado y cubierto, cese en el desempeño del mismo, por cualquier causa, sin extinguirse o desaparecer el puesto determinante de la función correspondiente, habrá de designarse nuevo titular en el plazo máximo de tres meses, el cual deberá incorporarse al puesto dentro del mes siguiente a su nombramiento.

Segundo.—Puestos de actividad normal:

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

Art. 13. *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 la sección segunda de este mismo capítulo.

Art. 14. *Puestos de mando y especial responsabilidad.*—La relación y descripción de los puestos de mando y especial responsabilidad, cuyas funciones se enumeran a título meramente indicativo, es la siguiente:

Jefaturas de Departamento

Son los puestos de mayor jerarquía y responsabilidad funcional dentro de cada uno de los Departamentos en que, por razones de división del trabajo, se desglose la actividad de las oficinas centrales de CAMPSA. Implican dependencia jerárquica respecto del personal directivo de la Compañía, coordinación con las demás Jefaturas de Departamento y dirección, control y responsabilidad sobre la actividad que se desarrolle en otros puestos de mando y especial responsabilidad y operativos, situados por razones de organización bajo la dependencia del puesto que aquí se describe.

Segundas Jefaturas de Departamento

Son aquellos puestos que, implicando el desempeño de trabajos y funciones similares a los de los puestos de Jefatura de Departamento, dependen inmediatamente de éstos dentro de un orden funcional y jerárquico, y asumen la dirección de una o más secciones, pudiendo sustituir al Jefe del Departamento correspondiente.

Delegaciones Regionales

Son los puestos de mayor jerarquía y responsabilidad funcional dentro de cada región en que se agrupan los centros de trabajo que dependen jerárquicamente de la Dirección y funcionalmente de los Departamentos de las oficinas centrales, siendo su cometido la dirección, control y responsabilidad sobre las actividades que se desarrollen por los diversos puestos de mando y especial responsabilidad de su región.

Delegaciones de Zona

Son los puestos de mayor jerarquía y responsabilidad funcional dentro de cada una de las zonas en que se dividan o puedan dividirse las regiones, dependientes del Delegado regio-

nal, que desarrollan una labor de dirección, control y responsabilidad sobre las actividades de los puestos de mando y especial responsabilidad de su zona.

Jefaturas de Sección

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

Jefaturas de Servicio

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

Están equiparados a las Jefaturas o Segundas Jefaturas de Departamento en cuanto a la cuantía de su asignación.

Inspectores

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

a) Auditoría, que implica realización de funciones de comprobación y revisión de datos operativos y contables.

b) Inspección General, de control del cumplimiento de normas legales o internas de la Compañía y de investigación e información sobre situaciones anómalas de los Departamentos o Dependencias de CAMPSA.

c) Inspección Laboral, con instrucción de expedientes disciplinarios e investigación e información sobre situaciones laborales requeridas de ello.

d) Inspección de la Red de Ventas, que se ejerce sobre instalaciones o centros de terceras personas respecto a los cuales corresponde a la Compañía una función de control y vigilancia.

e) Inspección de Factorías, en que las funciones de control, vigilancia e información se ejercitan respecto a las condiciones operativas y materiales de estas instalaciones.

f) Inspección de Aeropuertos, en que las funciones aludidas en el apartado anterior recaen sobre estas instalaciones.

g) Inspección de Reparaciones de Vagones-Cisternas, que se ejerce respecto a talleres propiedad de terceros.

h) Inspección-Instrucción de Monitores.

Estos puestos estarán equiparados a los de Jefatura de Sección en cuanto a la cuantía de su asignación.

Jefaturas

A) De Factoría:

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

También puede corresponderles la Jefatura superior de las Subsidiarias, Instalaciones Portuarias y Aeroportuarias que se les asignen.

B) De Manipulación:

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

C) De Mantenimiento:

Son aquellos puestos jerárquica y funcionalmente dependientes de las Jefaturas de Factorías o Delegaciones de Zona, en su caso, que tienen como cometido dirigir cuantas funciones sean precisas en orden al mejor estado de conservación de la instalación, de los medios mecánicos y/o de aquellas otras instalaciones (Subs., Aerop., EE.SS. y AA.SS.) relacionadas con la misma. Asimismo les competen las funciones correspondientes a la aplicación del Reglamento de Seguridad e Higiene

en el Trabajo, en las instalaciones donde no exista Jefatura de Seguridad e Higiene.

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

D) De Seguridad e Higiene:

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

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

E) De Control de Productos:

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

F) De Administración:

Son aquellos puestos dependientes jerárquicamente de las Jefaturas de Factorías, Subsidiarias de primera, Agencias o Delegaciones de Zona, en su caso, y funcionalmente del Departamento de Administración, que tienen como misión dirigir todas y cada una de las tareas administrativas y contables que sea preciso realizar dentro del área de su cometido.

G) De Subsidiaria o de Instalación Portuaria:

Son aquellos puestos que dependiendo de los Departamentos centrales de la Compañía, de las Factorías y Delegaciones Regionales o de Zona, en su caso, llevan a cabo funciones análogas a las del apartado A).

H) De Instalación Aeroportuaria:

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

I) De Instalación de Oleoductos:

Son aquellos puestos que, dependiendo directamente de los Departamentos centrales de la Compañía y bajo las directrices de éstos, implican el mando sobre todo el personal de la instalación, así como la dirección de las operaciones propias de la misma, su entretenimiento y el de su zona de influencia.

J) De Agencia:

Son aquellos puestos que, dependiendo de los Departamentos centrales de la Compañía y de las Delegaciones Regionales o de Zona, en su caso, implican mando del personal y jefatura de todos los servicios, así como la ordenación de cuantas actividades sean necesarias para mantener y perfeccionar el funcionamiento de la dependencia, teniendo a su cargo las relaciones con Organismos, Entidades y distribuidores, respondiendo también de la organización, administración, funcionamiento y personal de la EE.SS. y AA.SS. asignados a su demarcación.

K) Comerciales:

Son aquellos puestos dependientes jerárquica y funcionalmente de las Jefaturas de Agencias o de las Delegaciones de Zonas, en su caso, que tienen como cometido dirigir todas y cada una de las funciones administrativas que realizan los empleados adscritos a la venta de todos los productos sujetos al Monopolio de Petróleos.

L) De Abastecimiento en Aeropuertos:

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

M) De Garaje:

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

Conserje

Es el puesto cuya actividad propia supone mando y jerarquía sobre el personal subalterno que preste sus servicios en

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

Encargado general

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

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

Capataz

Es el puesto incluido en la organización funcional de las Factorías y Subsidiarias bajo la dependencia de las Jefaturas de Manipulación o Mantenimiento, del Encargado general, en su caso, de la Jefatura de la Subsidiaria o de la persona en quien ésta delegue, cuyo desempeño supone mando y dirección sobre el trabajo del personal obrero y Técnico auxiliar adscrito a su área de actuación.

Asimismo puede existir este puesto en la organización de las Oficinas centrales, Instalaciones Portuarias, Aeroportuarias y de Oleoductos.

Encargado de Estación de Servicio

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

Art. 15. *Nombramiento y cese en los puestos de mando y especial responsabilidad:*

I. El nombramiento para desempeñar puestos de mando y especial responsabilidad no implicará en ningún caso cambio de categoría profesional y se ajustará al siguiente procedimiento:

a) El superior jerárquico inmediato, de quien dependa el puesto que se trate de cubrir, efectuará la oportuna comunicación al Departamento de Asuntos Sociales —Formación y Selección—, a fin de que el mismo ofrezca a dicha Jefatura una relación de empleados que reúnan los requisitos exigibles para el desempeño del puesto.

Entre dicha relación, el superior jerárquico inmediato correspondiente, elegirá una terna que someterá a la consideración de la Dirección de la Compañía a la que corresponde adoptar la decisión oportuna, previa aceptación del interesado.

b) En el caso de que el Departamento de Asuntos Sociales, oído el Comité de Empresa, entendiera que no existe en la Compañía persona apta para el desempeño del puesto, la Dirección podrá convocar, para la cobertura del mismo, las oportunas pruebas de admisión en cualquiera de las formas reguladas en el artículo 32.

II. La anulación del nombramiento y subsiguiente cese en el desempeño del puesto de mando y especial responsabilidad, se producirá en los siguientes casos:

- A solicitud o instancia del interesado.
- Por extinción o desaparición del puesto determinante de la función de mando y especial responsabilidad.
- Por imposición de la sanción contemplada en el epígrafe e) del apartado III del artículo 93 del presente Convenio, acordada en el oportuno expediente laboral disciplinario.
- Por revocación del nombramiento propuesto por el superior jerárquico inmediato, con expresión de la causa o motivos que, a su juicio, la justifique, acordada por la Dirección, previa audiencia del interesado e informe del Departamento de Gestión de Personal.
- Por decisión discrecional de la Dirección.

La asignación fijada para el puesto de mando y especial responsabilidad correspondiente, se dejará de percibir en los casos contemplados en los apartados a), b), c) y d).

En el caso previsto en el apartado e), el importe económico de la asignación se consolidará a título personal, si el interesado hubiera desempeñado el puesto de mando y especial responsabilidad dos años como mínimo.

Asimismo, la expresada consolidación tendrá lugar cuando se produzca la anulación del nombramiento en virtud de lo prevenido en el apartado b), de no conferirse al interesado otro puesto de nivel económico igual en la misma localidad o de nivel económico superior al que viniese ostentado.

Cuando a la anulación del nombramiento no siga la designación del interesado para otro puesto de mando y especial responsabilidad éste tendrá derecho a optar por ocupar una plaza de actividad normal, correspondiente a su categoría profesional, en la localidad en la que estuviera últimamente destinado o en la que desempeñara sus funciones al acceder al cargo revocado, incluso en el caso de que no exista vacante, en una u otra localidad, en ese momento.

Art. 16. *Mantenimiento de derechos.*—Durante el tiempo en que se ejerza puesto de mando y especial responsabilidad, se mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales, concernientes a la categoría profesional de los interesados, sin perjuicio de los que puedan corresponder a aquel puesto.

Art. 17. *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 Departamento, Delegación o Dependencia y el designar entre el personal con destino en la localidad de que se trate a quienes deban ocuparlos de acuerdo con sus aptitudes, categoría o cualificación profesional y con la labor propia de cada puesto.

SECCION SEGUNDA.—ORDENACION PERSONAL

Art. 18. *Ordenación personal.*—Se entiende por ordenación personal la estructuración por razones profesionales y laborales de la totalidad de los Técnicos, Administrativos y obreros al servicio de la Compañía, según la escala de grupos, subgrupos, categorías profesionales y grados que se indican a continuación:

Grupo I.—Personal técnico

Subgrupo primero.—Titulados y Técnicos Superiores

Este subgrupo comprende los tres grados siguientes: Titulado y Técnico Superior de primera, Titulado y Técnico Superior de segunda y Titulado y Técnico Superior de tercera.

Subgrupo segundo.—Titulados y Técnicos

Este subgrupo comprende los tres grados siguientes: Titulado y Técnico de primera, Titulado y Técnico de segunda y Titulado y Técnico de tercera.

Subgrupo tercero.—Técnicos de Proceso de Datos

Este subgrupo está dividido en tres categorías independientes, con un grado la primera de ellas y dos las restantes: Analista, Programador de primera, Programador de segunda, Operador de primera y Operador de segunda.

Subgrupo cuarto.—Técnicos Delineantes

Este subgrupo comprende los dos grados siguientes: Técnico Delineante de primera y Técnico Delineante de segunda.

Subgrupo quinto.—Técnicos Auxiliares

Este subgrupo comprende los tres grados siguientes: Técnico Auxiliar de primera, Técnico Auxiliar de segunda y Técnico Auxiliar de tercera.

Subgrupo sexto.—Técnicos de Misiones Especiales

Este subgrupo comprende un solo grado, denominado Técnico de Misiones Especiales.

Grupo II.—Personal administrativo

Subgrupo primero.—Administrativos

Este subgrupo comprende los tres grados siguientes: Administrativo de primera, Administrativo de segunda y Administrativo de tercera.

Subgrupo segundo.—Auxiliares administrativos

Este subgrupo comprende los tres grados siguientes: Auxiliar administrativo de primera, Auxiliar administrativo de segunda y Auxiliar administrativo de tercera.

Subgrupo tercero.—Subalternos administrativos

Este subgrupo comprende un solo grado, denominado Ordenanza.

Grupo III.—Personal obrero

Subgrupo primero

Este subgrupo está dividido en tres categorías independientes, con un solo grado cada una, denominadas: Oficial Abastecedor de Aeronaves, Oficial Profesional y Oficial Manipulador.

Subgrupo segundo

Este subgrupo comprende un solo grado, denominado Vigilante Jurado y Guarda.

Subgrupo tercero

Este subgrupo comprende un solo grado, denominado Expendedor.

Subgrupo cuarto

Este subgrupo está dividido en dos categorías independientes, con un solo grado cada una, denominadas: Ayudante Manipulador y de Otros Oficios y Ayudante.

Subgrupo quinto

Este subgrupo comprende un solo grado, denominado Aprendiz.

Subgrupo sexto

Este subgrupo comprende un solo grado, denominado Limpiadora (a extinguir).

Art. 19. *Categorías profesionales.*—Las definiciones de todas y cada una de las categorías profesionales enumeradas en el artículo precedente son las que a continuación se detallan, describiéndose sus funciones a título meramente indicativo y sin que deban ser interpretadas de modo restrictivo o excluyente.

Titulado y Técnico 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, o a quienes, con nivel apropiado de conocimientos, acreditados mediante las correspondientes pruebas, se integren en la misma.

Titulado y Técnico

Corresponde esta categoría a quienes, encontrándose en posesión del correspondiente título académico de grado medio, desempeñan funciones y trabajos propios de su titulación, o a quienes, con nivel apropiado de conocimientos, acreditados mediante las correspondientes pruebas, se integren en la misma.

Analista

Corresponde esta categoría a quienes, encontrándose en posesión del correspondiente título académico, se ocupan de la definición y organización operativa de tareas para su ejecución por medio de ordenadores electrónicos, comprendiendo éstas tanto el análisis funcional —estudio de condiciones de trabajo a mecanizar: documentos y su origen, ficheros, reglas de gestión, circuitos, información a obtener—, como el análisis orgánico —planteamiento de la tarea para su solución por medios mecánicos, cuyo desarrollo corresponde realizar a los Programadores—, como por último, el mantenimiento, actualización, supervisión y control operativo de los trabajos mecanizados, o a quienes, con nivel apropiado de conocimientos, acreditados mediante las correspondientes pruebas, se integren en la misma.

Programador

Corresponde esta categoría a quienes, encontrándose en posesión del correspondiente título académico, realizan, de acuerdo con las órdenes e instrucciones que reciben y previo análisis de los problemas que con este motivo pudieran plantearse, trabajos de confección, ordenación, control y puesta a punto de programas en ordenadores y calculadores electrónicos, o a quienes, con nivel apropiado de conocimientos, acreditados mediante las correspondientes pruebas, se integren en la misma.

Operador

Corresponde esta categoría a quienes, poseyendo los necesarios conocimientos sobre el funcionamiento de máquinas y equipos electrónicos, dirigen y supervisan el funcionamiento de los ordenadores, equipo o grupos de máquinas de procesamiento de datos.

Técnico Delineante

Corresponde esta categoría a quienes, estando en posesión del oportuno diploma profesional 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 o 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 integren en la misma.

Técnico Auxiliar

Corresponde esta categoría a quienes, sin precisar de título o diploma profesional, tienen experiencia y conocimientos cualificados en cualquiera de las actividades inherentes a las áreas siguientes:

- Manipulación en los centros de almacenamiento.
- Mantenimiento en los mismos centros.
- Oleoductos.

- d) Servicios específicos de prospección.
- e) Servicio de aviación.
- f) Laboratorio Central y Planta de Lubricantes de Badalona.

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 máxima.

Técnico de Misiones Especiales

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

Administrativo

Corresponde esta categoría a quienes realizan tareas de índole administrativa y contable en cualquiera de las dependencias y centros de trabajo de la Compañía, pudiendo utilizar medios electrónicos de entrada y salida de datos.

Auxiliar administrativo

Corresponde esta categoría a quienes realizan trabajos de taquigrafía, mecanografía, archivo, preparación y envío de correspondencia, manejo de máquinas perforadoras o similares, atención de servicios telefónicos y de teletipos y, en general, todas las labores auxiliares y complementarias de índole administrativa y contable.

Ordenanza

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

Oficial Abastecedor de Aeronaves

Corresponde esta categoría a quienes, poseyendo los necesarios conocimientos y cualificación, y pudiendo ejercer mando sobre un grupo de trabajadores, normalmente no superior a diez, estando en posesión del permiso de conducir en su clase máxima, realizan personalmente, tanto en la instalación como en la pista, todas las operaciones y actividades inherentes al servicio de aviación desde la recepción de productos y mercancías hasta la puesta a bordo (o extracción) de los mismos, en la aeronave; así como todas las intermedias, tales como recepción y descarga de producto, manipulación, carga de unidades repostadoras, mantenimiento y reparación de las instalaciones y equipos, conducción, cumplimentación de comprobantes y albaranes de entrega y recepción, puesta a bordo del producto en el avión (incluso manipulación de mangueras y conexión de acoplamientos), cobro de ventas realizadas, entedimiento con clientes y controles, revisión y comprobación de documentación, ensayos, medidas y registros regulados en los manuales y normativa del servicio de aviación.

Las funciones anteriormente descritas deberán ser realizadas individualmente, siempre que se posea el equipo adecuado, en el caso de repostamiento a aeronaves tipo DC-9, BAC 1-1, BOEING 727, 737 y similares. En aeronaves más complejas formarán equipo con personal de igual, inferior o superior categoría.

Oficial Profesional

Corresponde esta categoría a quienes, encontrándose en posesión del título académico o diploma profesional correspondiente, 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 encomiende, para ejecutar los trabajos habituales que se vinculan a las especialidades que se detallan a continuación: albañilería, calderería, carpintería, cocina, conducción de vehículos ligeros (que precisen permiso

de conducción), conducción de turismos, controlador de laboratorio, electricidad, fogonero, instrumentación, mecánica en general, pintura, técnicas específicas de oleoductos (como el manejo de emisoras y teletipos) y cualquier otra actividad similar en la industria.

Asimismo, corresponde esta categoría a quienes desempeñen puestos de trabajo cuyo cometido consista en la conducción de camiones-cisternas y «traylers», así como el mantenimiento, reparación y manejo de dichos vehículos. También realizarán funciones similares respecto a aquellos elementos de transporte especialmente adaptados para cumplir fines iguales o superiores al simple desplazamiento o movimiento y las inherentes a la carga o descarga de mercancías o suministro de productos.

Cuando los Oficiales Profesionales no realicen las 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 encomiende, 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 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 realizasen en las propias dependencias o fuera de ellas.

Vigilante Jurado y Guarda

Corresponde esta categoría a quienes tienen por misión la vigilancia y cuidado de las dependencias e instalaciones de la Compañía, así como los servicios de verificación, control y registro de entrada y salida de personal y de mercancías.

Los Vigilantes Jurados suplentes y Guardas suplentes cuando realicen las funciones específicas de vigilancia descritas, se dedicarán exclusivamente a las mismas. Cuando no realicen dichas misiones llevarán a cabo las correspondientes al Ayudante Manipulador y de Otros Oficios.

Expendedor

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 y efectuando el cobro del importe de las ventas.

Ayudante Manipulador y de Otros Oficios

Corresponde esta categoría a quienes se dedican a la ejecución de las labores generales de las instalaciones (incluidas las de puertos, aeropuertos y oleoductos) y de los trabajos manuales propios de sus distintas actividades. Entre tales cometidos, y a título meramente enunciativo, deben considerarse incluidos 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 tanque 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 o viviendas; trabajos complementarios de las operaciones de montajes y reparación.

Ayudante

Corresponde esta categoría a quienes, siendo de nuevo ingreso en la Compañía, practican y se ejercitan en las labores propias del Ayudante Manipulador y de Otros Oficios durante un periodo de tiempo no inferior a tres meses, a fin de poder ascender a esta última categoría, cubriendo sus vacantes.

Aprendiz

Corresponde esta categoría a quienes, con edad no inferior a dieciséis años y mediante un contrato de aprendizaje sujeto a las disposiciones legales, se ejercitan y preparan para el conocimiento de un oficio.

Limpiadora

Corresponde esta categoría a quienes tienen como cometido habitual la limpieza de cualquier tipo de dependencias y la

conservación del buen orden y aspecto higiénico del mobiliario de aquéllas.

Art. 20. Efectos y límites del encuadramiento profesional.—El encuadramiento en una categoría profesional implica el derecho del interesado a ocupar y desempeñar el puesto de actividad normal que corresponda a su categoría profesional.

Por el contrario, no otorgará derecho a ocupar puestos de mando y especial responsabilidad, ni la designación o nombramiento para desempeñar este tipo de puestos implicará alteración o cambio de categoría profesional, que sólo podrá variar en aplicación de las normas que se fijan en el capítulo VI.

SECCION TERCERA.—PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Art. 21. 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.

Art. 22. Modificación de la plantilla.—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, fallecimientos y expedientes disciplinarios por algunas de las siguientes causas:

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

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

Art. 23. Escalafón.—La Compañía publicará y distribuirá anualmente un único escalafón en el que quedará relacionado todo su personal de plantilla por orden de rigurosa antigüedad dentro de los correspondientes grupos, subgrupos, categorías profesionales y grados, especificando la procedencia individual, en su caso.

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

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

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

CAPITULO V

Régimen de retribuciones

SECCION PRIMERA.—SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES

Art. 24. Salario base.—Es el salario mensual asignado a cada categoría profesional o grado que figura en el anexo número 1 del presente Convenio.

Art. 25. Actualización anual.—El complemento de Convenio pactado en el artículo 28, párrafo I, podrá revisarse a partir del 30 de junio de 1978, de conformidad con lo prevenido en el artículo tercero del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, o disposiciones ulteriores que puedan modificarlo.

En el caso de que este Convenio mantuviera su vigencia después del 31 de diciembre de 1978, por virtud de prórroga expresa o tácita, el día 1 de enero de 1979 el importe de la masa salarial de 1978 se incrementará en la misma proporción en que haya podido variar el índice general de los precios al consumo, más dos puntos, en el periodo de tiempo entre el día 1 de enero y el 31 de diciembre de 1978, siguiendo los criterios de reparto para el referido incremento marcados en este Convenio. Todo ello siempre que lo permitan las disposiciones vigentes en dicho momento y detrayéndose, en su caso, los incrementos que hubieren podido experimentar los conceptos salariales por virtud de la revisión prevenida anteriormente.

Art. 26. Complementos salariales.—Los regulados por el presente Convenio son los siguientes:

I. De Convenio.—Se establece un complemento salarial de carácter global y unitario, cuya cuantía anual está integrada por la totalidad de los incrementos que el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, permite efectuar en los salarios base y en los complementos salariales reseñados en el apartado II de este artículo y se fija en el anexo 2. Este complemento está formado por los respectivos incrementos lineales y proporcionales a que hace referencia el artículo cuarto de dicho Real Decreto-ley y se percibirá distribuido en cada una de las doce

mensualidades ordinarias y en las pagas extraordinarias de julio, Navidad y de participación en beneficios.

Con independencia de este complemento, y en aplicación de la Orden comunicada del Ministerio de Hacienda de 29 de marzo de 1977, la Compañía abonará en el mes de noviembre las cantidades que se fijan en el anexo 3, con arreglo a la categoría que se ostente el día 31 de octubre de 1978 y en proporción al tiempo trabajado en el año.

Dada la transitoriedad de estos complementos, los mismos se integrarán en el próximo Convenio Colectivo en el salario base y complementos salariales en la parte que corresponda, siempre que la legislación lo permita.

II. Como consecuencia del complemento anteriormente mencionado, se mantienen en la cuantía económica del año 1977, además de los salarios base, los complementos salariales hasta ahora existentes en la Compañía, salvo las excepciones que expresamente se señalan en el apartado A); apartado B), epígrafes a) y f), y apartado C), epígrafe d), que son:

A) Personales:

De antigüedad.—El personal percibirá complementos de antigüedad consistentes en trienios, cuyo importe unitario será de 170 pesetas más el 5 por 100 del salario base de la categoría profesional o grado que en cada momento se ostente.

Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la Compañía, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en que se 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:

- Excedencia forzosa, regulada en el artículo 64.
- Prestación de servicio militar.
- Período de prueba.
- 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.

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 del nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad que en su momento pudiera haber tenido.

B) De puestos de trabajo:

a) Por desempeño de 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 estarán sujetos a las siguientes condiciones generales:

—Guardan íntima relación con el cargo o función para el que se otorgan, cualesquiera que sea la categoría profesional de quienes lo desempeñen, de tal modo que su consolidación, en los casos previstos en el artículo 15, II, apartados b) y e), será únicamente a título personal y en la cuantía en que se viniera percibiendo en el momento del cese, que permanecerá invariable, sin poder modificarse por ningún concepto.

—Sus cuantías serán fijadas y modificadas discrecionalmente por la Compañía.

—Se percibirán exclusivamente en cada una de las doce mensualidades normales y no se computarán a ningún efecto para la fijación de los conceptos económicos que correspondan a la categoría profesional del percipiente, ni tampoco para la determinación de las pensiones de jubilación.

—Por el contrario, sí se computarán para el cálculo de las indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo, si así procediese.

—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 o absorbibles por las futuras mejoras económicas que pudieran corresponder a los interesados por razón exclusiva de su categoría profesional.

—El complemento de cada uno de los puestos de mando y especial responsabilidad que se establece actualmente es el siguiente:

| Puestos | Complemento Pesetas mensuales |
|---|----------------------------------|
| I. Jefes de Departamento y Delegados Regionales | 33.350 |
| II. Segundos Jefes de Departamento y Jefes de Factorías de primera | 26.450 |
| III. Jefes de Factoría de segunda y Jefes de Agencias de primera | 23.000 |
| IV. Jefes de Factorías de tercera, Jefes de Agencias de segunda, Jefes de Subsidiarias de primera y Jefes de Sección | 20.125 |
| V. Jefes de Subsidiarias de segunda, Jefes de instalaciones portuarias, Jefes de instalaciones aeroportuarias, Jefes de manipulación, de mantenimiento, de seguridad e higiene, de control de productos y de administración en Factorías de primera | 16.675 |
| VI. Jefes de Subsidiarias y de Agencias de tercera, Jefes de abastecimiento de primera en aeropuertos, Jefes de instalación de oleoductos, Jefes de manipulación, de mantenimiento, de seguridad e higiene, de control de productos y de administración en Factorías de segunda, Jefes de Administración en Agencias de primera y Jefes comerciales en Agencias de primera | 13.225 |
| VII. Jefes de Agencias de cuarta, Jefes de abastecimiento de segunda y de mantenimiento en aeropuertos, Jefes de manipulación, de mantenimiento, de seguridad e higiene, de control de productos y de administración en Factorías de tercera y Subsidiarias de primera, Jefes de administración o comerciales en Agencias de segunda y Jefes de control de productos de instalaciones portuarias | 10.350 |
| VIII. Encargados generales | 8.625 |
| IX. Jefes de administración o comerciales en Agencias de tercera y cuarta | 8.050 |
| X. Capataces en Factorías, en Subsidiarias de primera y segunda e instalaciones portuarias, Jefe de garaje, Jefes de abastecimiento de tercera en aeropuertos y Capataz en oficinas centrales y en aeropuertos | 6.900 |
| XI. Capataces en Subsidiarias de tercera e instalaciones de oleoductos, Conserje y Encargados de estaciones de servicio | 5.175 |

Los complementos correspondientes a las Delegaciones de Zona se establecerán discrecionalmente por la Dirección de la Compañía, a medida que se proceda a su designación.

b) De peligrosidad.—Este complemento se percibirá en cuantía del 7,5 por 100 de los salarios base por el personal destinado en factorías, laboratorios, instalaciones portuarias, subsidiarias, aeropuertos, estaciones de bombeo en oleoductos, estaciones de servicio, aparatos surtidores y trabajos de prospección a pie de obra. Asimismo percibirá este complemento el personal de la Inspección de la Red de Ventas.

Dicho complemento repercutirá en el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y participación en beneficios, en la misma proporción que, respecto al año, represente el periodo de tiempo en que se haya percibido.

c) De nocturnidad.—El personal que trabaje en forma fija o regular en turno de noche y cuyo horario de trabajo quede comprendido íntegramente entre las veintiuna horas y las ocho horas del día siguiente, percibirá un complemento equivalente al 20 por 100 de su salario base y antigüedad, exclusivamente durante el periodo de tiempo en que su horario de trabajo coincida dentro de los límites antes citados.

Dicho complemento repercutirá en el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y participación en beneficios, en la misma proporción que, respecto al año represente el periodo de tiempo en que haya estado adscrito al turno mencionado.

d) De turnicidad.—El personal que esté adscrito, en forma rotativa y regular, a los tres turnos de mañana, tarde y noche, tendrá derecho al percibo de un complemento de turnicidad, equivalente al 10 por 100 de su salario base y antigüedad diario, en los días que trabaje en el turno de mañana o en el de la tarde. Los días en que trabaje en el turno de noche tendrá derecho solamente al percibo del complemento por nocturnidad.

Por lo tanto, los complementos de turnicidad y nocturnidad se configuran como compatibles pero no acumulables.

Dicho complemento repercutirá en el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y participación en beneficios, en la misma proporción que, respecto al año, represente el periodo de tiempo en que haya estado adscrito al régimen de rotación.

e) Por ejecución de trabajos de categoría superior.—El personal que por necesidades del servicio realice trabajos de categoría superior, cobrará la retribución correspondiente a ésta siempre que el tiempo de duración de su desempeño exceda de tres meses consecutivos.

f) A Monitores.—Los Monitores, cuando con independencia de sus funciones, se les ordene actuar como tales, dentro de su jornada, percibirán una gratificación de 290 pesetas diarias y de 575 pesetas si dicha actuación la realizan fuera de la jornada de trabajo.

Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, ni la participación en beneficios.

C) Por calidad o cantidad de trabajo:

a) De asiduidad.—El personal percibirá, por día de trabajo, siempre que la realización de la jornada sea completa, el 14 por 100 de su salario base diario. Asimismo se percibirá los días de vacaciones reglamentarias, los domingos y festivos legales o descansos compensatorios.

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 e) del artículo 59.

Ausencia por accidente de trabajo o enfermedad, salvo que su duración exceda de un mes y la percepción del complemento sea informada favorablemente por el facultativo de los Servicios Médicos que la Compañía designe.

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

Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, ni la participación en beneficios.

b) Horas extraordinarias.—El módulo que se pacta para el cálculo del importe base de la hora extraordinaria se obtendrá de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{S_b + C_a + C_p + G_e + P_b + C_r}{H_a}$$

- S_b = Salario base anual.
- C_a = Complemento de antigüedad anual.
- C_p = Complemento de peligrosidad anual, en su caso.
- G_e = Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.
- P_b = Una mensualidad por participación en beneficios.
- C_r = Complemento de residencia anual.
- H_a = Horas de trabajo anuales.

El importe base así obtenido se incrementará con los recargos establecidos en el artículo 55 del presente Convenio.

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

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

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

- S_b = Salario base anual.
- C_a = Complemento de antigüedad anual.
- C_p = Complemento de peligrosidad anual, en su caso.
- H_a = Horas de trabajo anuales.

Sobre el importe base resultante se aplicará el tipo o porcentaje del 50 por 100 cuando la hora desplazada sea diurna o el tipo o porcentaje del 100 por 100 cuando la hora desplazada sea nocturna. El resultado o cuota así obtenido constituirá la cuantía única de la compensación.

La calificación de las horas como diurnas o nocturnas se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 55.

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 55.

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

d) Compensación por jornada irregular y horas extras.—Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrán las compensaciones incrementadas en un 15 por 100 que, por jornada irregular y horas extraordinarias, vienen percibiendo los

Conductores de turismo adscritos al garaje de la sede social de la Compañía, el Jefe del mismo, los Conductores de la Inspección de la Red de Ventas, así como las Secretarías de Dirección y Técnicos en Misiones Especiales.

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

D) De vencimiento periódico superior al mes:

a) 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 del interesado, incrementados, en su caso, con el importe de los complementos de antigüedad y de convenio y complemento de peligrosidad, así como con el de los complementos de nocturnidad y turnicidad, en la medida prevenida en los apartados b), c) y d) de este artículo, epígrafe B).

Se percibirán: La de Navidad, el día laborable inmediatamente anterior al 22 de diciembre, y la de Julio, el día 17.

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. A estos efectos, la fracción de mes natural se computará como si se hubiese trabajado el mes completo.

b) Participación en beneficios.—El personal de la Compañía percibirá, en concepto de participación en beneficios, una gratificación progresiva regulada de la siguiente forma:

Una mensualidad completa cuando el dividendo líquido que se asigne a las acciones que constituyan el capital social de la Compañía no rebase el 9 por 100. A partir de dicho porcentaje se concederá un cuarto de mensualidad más por cada fracción de 0,25 por 100 líquido en que se incremente el dividendo. A estos efectos se estimará también como dividendo líquido la prima de asistencia que se abone a los accionistas.

El importe de la mensualidad de participación en beneficios se calculará de la misma forma establecida en el apartado precedente para las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, si bien será proporcional al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate.

Será exigible en el momento de la aprobación del balance de la Compañía por la Junta general de accionistas, si bien se hará efectiva dentro de los veinte días siguientes.

E) De residencia:

De residencia.—La cantidad que venía percibiendo el personal destinado en las islas Baleares y Canarias, mantenida a título individual y transitorio en la cuantía anual correspondiente a 1971, será abonada a cada beneficiario, mientras permanezca en tal destino, dividida o prorrateada entre las doce mensualidades ordinarias, con exclusión de las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y participación en beneficios.

El personal ingresado o destinado en dichas islas, con posterioridad al 1 de mayo de 1972, percibirá una cantidad equivalente al 15 por 100 del salario base, sin antigüedad, de las doce mensualidades ordinarias, en tanto permanezca en el expresado lugar geográfico, y sin que, en ningún caso, se aplique sobre las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y participación en beneficios.

Al personal a que alude el párrafo primero del presente apartado se le reconoce el derecho a optar entre el percibo de la cantidad congelada que allí se determina o acogerse al sistema que rige respecto al personal de nuevo ingreso o destino, constatado en el párrafo segundo de este apartado.

SECCION SEGUNDA.—PERCEPCIONES NO SALARIALES

Art. 27. *Percepciones no salariales.*—Las cantidades percibidas por los conceptos que se desarrollan a continuación no tendrán la consideración legal de salario:

a) De transporte.—El personal, cualquiera que sea el lugar donde radique el centro de trabajo en que preste servicio, percibirá la cantidad de 90 pesetas diarias, en compensación de los gastos que le puedan ocasionar sus desplazamientos al mismo. En el caso de que el centro de trabajo diste más de 8 kilómetros del centro de la población donde el trabajador tenga su domicilio, la citada cantidad de 90 pesetas pasará a ser de 100 pesetas; si dicha distancia excediese de 15 kilómetros, se percibirán 120 pesetas. En consecuencia, no se percibirán en domingos ni fiestas, ni por licencias, vacaciones, enfermedad u otra causa de ausencia al trabajo, aunque sea justificada, salvo lo establecido en el apartado e) del artículo 59.

Si el trabajador voluntariamente cambiase su domicilio a un lugar más lejano, este cambio no determinará variación alguna en cuanto a la cantidad a percibir por este concepto.

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.

b) Dietas y gastos de locomoción.—Las cuantías de las dietas serán las siguientes:

| Niveles | Dietas Ptas. día | Dieta reducida Ptas. día |
|--|---------------------|--------------------------------|
| I. Jefes de Departamento, Segundos Jefes de Departamento y Delegados regionales y de zona | 2.400 | 1.000 |
| II. Titulados y Técnicos Superiores, Analistas, Titulados y Técnicos, Programadores, Administrativos y Técnicos de misiones especiales | 2.000 | 850 |
| III. Técnicos Delineantes, Técnicos Auxiliares, Auxiliares administrativos, Operadores, Subalternos administrativos y personal obrero | 1.600 | 650 |

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.

El personal que ejerza habitualmente funciones de inspección y formación tendrá derecho a la percepción de una sobredieta de 708 pesetas diarias, cuando haya de percibir dietas en el ejercicio de dichas funciones.

Los medios de locomoción a utilizar por el personal, de acuerdo con los tres niveles establecidos para las dietas, serán los siguientes:

Niveles I y II.—Ferrocarril de primera clase y suplemento de cama. Avión clase turista.

Nivel III.—Ferrocarril de segunda clase y suplemento de litera. Avión clase turista.

En las mismas fechas señaladas en el artículo 25 y mediante la aplicación de los mismos sistemas de actualización se incrementarán los importes de las dietas, sobredietas y dietas reducidas que se establecen en este apartado.

c) Utilización vehículo propio.—La compensación a percibir como consecuencia de la utilización de vehículo propio en los desplazamientos que se lleven a cabo con motivo de comisiones de servicio se establece en la cifra de nueve pesetas por kilómetro.

La misma compensación se percibirá por el personal que tenga que desplazarse a las estaciones de bombeo de Rota, El Arahal, Adamuz, Puertollano, Almodóvar, Poblete, Loeches y La Muela.

En este supuesto, los pluses o compensaciones de distancia o camino, o cualesquiera situación de índole excepcional o más beneficiosa que puedan existir respecto a dicho personal, serán mantenidos para 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 apartado a) de este artículo.

Art. 28. *Otras percepciones no salariales.*—Asimismo, no tendrán la consideración legal de salario:

a) La dote por matrimonio regulada en el artículo 65.

b) El plus transitorio, los gastos de traslado y las dietas regulados en los artículos 67 y 68.

c) Las cantidades complementarias de las prestaciones de la Seguridad Social, reguladas en el artículo 70.

d) El subsidio por fallecimiento regulado en el artículo 73.

e) La compensación de economato regulada en el artículo 74.

f) Las ayudas de estudios, escolar y a minusválidos y subnormales, así como la ayuda económica por vacaciones reguladas en el artículo 76.

g) La subvención por comida regulada en el artículo 76.

SECCION TERCERA.—PAGO DE HABERES Y REDONDEO DE PERCEPCIONES

Art. 29. *Pago de haberes.*—La Compañía queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal que voluntariamente lo acepte 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 percceptor.

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

Art. 30. *Redondeo de percepciones.*—Los conceptos de abono o descuentos que integran la nómina mensual se redondearán por defecto o por exceso a pesetas enteras.

CAPITULO VI

Régimen de admisión, promoción y ascenso del personal

SECCION PRIMERA.—ADMISION

Art. 31. *Ingreso.*—El ingreso en las diferentes escalas del personal de la Compañía, de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, se producirá en la última categoría o grado de cada grupo o subgrupo profesional.

Art. 32. *Admisión.*—1. La admisión tendrá lugar:

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

b) En los subgrupos tercero, cuarto, quinto y sexto del grupo I y subgrupos primero y segundo del grupo II, mediante concurso-oposición de carácter general, restringido o limitado, consistente en pruebas teóricas (orales o escritas) 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 los 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 segundo, su admisión en la Compañía se podrá llevar a cabo fuera de los cauces anteriormente expuestos, previa la superación del periodo de prueba reglamentario.

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

2. La contratación de Aprendices se producirá por libre elección de la Compañía, respetándose las preferencias reconocidas en favor de los hijos de su personal, siempre que aquéllos cumplan las exigencias legales para ser contratados como Aprendiz y alcancen el mínimo de aptitud exigible.

El periodo de aprendizaje tendrá una duración máxima de cuatro años, con el debido aprovechamiento.

3. Se entenderá por concurso-oposición de carácter general aquél en que se exija cualquiera de los títulos, diplomas académicos o conocimientos específicos precisos para la incorporación al correspondiente subgrupo o categoría; restringido, aquél en que se exijan determinado título, diploma académico o conocimiento específico de los precisos para la incorporación al correspondiente subgrupo o categoría, y limitado, aquél en que siendo general o restringido se convoque exclusivamente para el personal integrado en la Compañía.

Art. 33. *Preferencia.*—Se reconoce en favor de los huérfanos, viudas, hijos, padres y hermanos del personal de la Compañía el derecho preferente, en igualdad de otras condiciones, a ocupar el 50 por 100 de las plazas, siempre que la admisión o ingreso no esté limitado al personal de la Compañía y superen las pruebas de selección establecidas.

Art. 34. *Periodo de prueba.*—Las admisiones del personal tendrán el carácter de provisionales durante un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder del que se señala a continuación:

Para el personal de los subgrupos primero y segundo del grupo I: Seis meses.

Para el personal no cualificado (Ayudante): Dos semanas.

Para el resto del personal: Tres meses.

En dicho periodo el personal percibirá la retribución correspondiente a su categoría de ingreso.

Durante el periodo de prueba, tanto el interesado como la Compañía podrán, respectivamente, despedirse o proceder al despido sin causar derecho a indemnización alguna.

Art. 35. *Edades mínimas de admisión.*—Las edades mínimas de admisión serán las siguientes:

Personal técnico: Dieciocho años.

Personal administrativo: Dieciocho años.

Personal obrero: Dieciocho años.

Vigilantes jurados: Veintiún años.

Aprendices: Dieciséis años.

Art. 36. *Incompatibilidades.*—La condición de empleado o trabajador de la Compañía es incompatible con cualquier empleo del Estado, provincia o municipio o en Compañía o con particulares que tengan relación directa con el Monopolio de Petróleos, tanto si los empleos son retribuidos como si son gratuitos, y con cualquier actividad que requiera el abandono de los servicios durante la jornada de trabajo.

SECCION SEGUNDA.—PROMOCION

Art. 37. *Promoción a Titulados y Técnicos Superiores.*—El 10 por 100 de las plazas del subgrupo de Titulados y Técnicos Superiores será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes ostenten las categorías de Titulado y

Técnico, Analista, Programador o Administrativo con cinco años de antigüedad en el respectivo subgrupo en la fecha de la convocatoria y superen las pruebas adecuadas.

A tales efectos, de las vacantes que se produzcan en el grado de Titulados y Técnicos superiores de tercera podrá atribuirse hasta un porcentaje máximo del 40 por 100 para la promoción por este sistema hasta que por este medio quede cubierto, y en lo sucesivo mantenido el 10 por 100 de la totalidad de las plazas del subgrupo de Titulados y Técnicos Superiores a que se refiere el párrafo precedente, cuya cuantía no podrá ser inferior a la que resulte de aplicar el mencionado porcentaje del 10 por 100 sobre la totalidad del subgrupo.

Art. 38. *Promoción a Titulados y Técnicos.*—El 10 por 100 de las plazas del subgrupo de Titulados y Técnicos será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes figuren en los subgrupos de Técnicos de Proceso de Datos, Técnicos Delineantes, Técnicos Auxiliares, Técnicos de Misiones Especiales o Administrativos con cinco años de antigüedad en el respectivo subgrupo en la fecha de la convocatoria y superen las pruebas adecuadas.

A tales efectos las vacantes que se produzcan en el grado de Titulados y Técnicos de tercera podrán atribuirse hasta un porcentaje máximo del 40 por 100 para la promoción por este sistema, hasta que por este medio quede cubierto y en lo sucesivo mantenido el 10 por 100 de la totalidad de las plazas del subgrupo de Titulados y Técnicos a que se refiere el párrafo precedente, cuya cuantía no podrá ser inferior a la que resulte de aplicar el mencionado porcentaje del 10 por 100 sobre la totalidad del subgrupo.

Art. 39. *Promoción a Técnicos de Proceso de Datos.*—El 10 por 100 de las plazas de la categoría de Operador será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes figuren en los subgrupos de Técnicos Delineantes, Técnicos Auxiliares, Técnicos de Misiones Especiales o en los grupos II y III y superen las pruebas adecuadas.

El 10 por 100 de las plazas de la categoría de Programador será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes figuren en los subgrupos y grupos citados en el párrafo precedente o en la categoría de Operador y superen las pruebas adecuadas.

El 10 por 100 de las plazas de la categoría de Analista será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes figuren en los subgrupos y grupos citados en el primer párrafo de este artículo o en las categorías de Operador y Programador y superen las pruebas adecuadas.

A tales efectos las vacantes que se produzcan en los grados de Operador y Programador de segunda, así como en la categoría de Analista, podrán atribuirse hasta un porcentaje máximo del 40 por 100 para la promoción por este sistema, hasta que por este medio quede cubierto y en lo sucesivo mantenido el 10 por 100 de la totalidad de las plazas del subgrupo de Técnicos de Proceso de Datos, cuya cuantía no podrá ser inferior a la que resulte de aplicar el mencionado porcentaje del 10 por 100 a la totalidad de las plazas del subgrupo.

Art. 40. *Promoción a Técnicos Delineantes.*—El 10 por 100 de las plazas del subgrupo de Técnicos Delineantes será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes figuren en el subgrupo de Técnicos Auxiliares, Técnicos de Misiones Especiales o en los grupos II y III y superen las pruebas adecuadas.

A tales efectos, de las vacantes que se produzcan en el grado de Técnicos Delineantes de segunda podrán atribuirse hasta un porcentaje máximo del 40 por 100 para la promoción por este sistema, hasta que por este medio quede cubierto y en lo sucesivo mantenido el 10 por 100 de la totalidad de las plazas del subgrupo de Técnicos Delineantes a que se refiere el párrafo precedente, cuya cuantía no podrá ser inferior a la que resulte de aplicar el mencionado porcentaje del 10 por 100 a la totalidad de las plazas del subgrupo.

Art. 41. *Promoción a Técnicos Auxiliares y a Técnicos de Misiones Especiales.*—Las vacantes que se produzcan en el grado de Técnicos Auxiliares de tercera y en el subgrupo de Técnicos de Misiones Especiales, serán cubiertas por personal de la Compañía mediante la promoción del personal de los grupos II y III, siempre que superen las pruebas adecuadas.

Las vacantes que no fuesen cubiertas de este modo, por no haber superado las pruebas correspondientes el personal de la Compañía, lo serán mediante la admisión de personal ajeno a la misma en la forma prevista en el artículo 32.

Art. 42. *Promoción a Administrativos.*—El 20 por 100 de las plazas del subgrupo de Administrativos será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes figuren en el subgrupo de Auxiliares administrativos y de Subalternos-Administrativos y personal del grupo III, con una antigüedad mínima de tres años en el mismo en la fecha de la convocatoria y superen las pruebas adecuadas.

A tales efectos, de las vacantes que se produzcan en el grado de Administrativos de tercera, podrán atribuirse hasta un porcentaje máximo del 60 por 100 para la promoción por este sistema, hasta que por este medio quede cubierto y en lo sucesivo mantenido el 20 por 100 de la totalidad de las plazas del subgrupo de Administrativos a que se refiere el párrafo precedente, cuya cuantía no podrá ser inferior a la que resulte

de aplicar el mencionado porcentaje del 20 por 100 a la totalidad de las plazas del subgrupo.

Art. 43. *Promoción a Auxiliares administrativos.*—El 10 por 100 de las plazas del subgrupo de Auxiliares administrativos será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción del personal del subgrupo tercero del grupo II y del grupo III que superen las pruebas adecuadas.

A tales efectos, de las vacantes que se produzcan en el grado de Auxiliares administrativos de tercera, podrá atribuirse hasta un porcentaje máximo del 40 por 100 para la promoción por este sistema, hasta que por este medio quede cubierto y en lo sucesivo mantenido el 10 por 100 de la totalidad de las plazas del subgrupo de Auxiliares administrativos a que se refiere el párrafo precedente, cuya cuantía no podrá ser inferior a la que resulte de aplicar el mencionado porcentaje del 10 por 100 a la totalidad de las plazas del subgrupo.

Art. 44. *Promoción del personal obrero.*—El régimen de promoción dentro del grupo III será el siguiente:

a) Las plazas de Oficiales Abastecedores de Aeronaves se cubrirán previa prueba de aptitud, entre el personal perteneciente a las demás categorías del propio subgrupo primero del grupo III y a los subgrupos segundo, tercero y cuarto del grupo III, con una antigüedad mínima de un año.

b) Las vacantes en las categorías de Oficiales Profesionales y Oficiales Manipuladores se cubrirán mediante prueba de aptitud, a la que podrán concurrir los Aprendices que hayan realizado el aprendizaje de la correspondiente especialidad y, caso de no cubrirse las vacantes por este procedimiento, mediante otras pruebas de aptitud a las que podrán concurrir los Vigilantes Jurados, Guardas, Expendedores y Ayudantes Manipuladores y de Otros Oficios, así como el personal del subgrupo tercero del grupo II.

c) Los aprendices que habiendo concluido con aprovechamiento su período de aprendizaje no pudiesen alcanzar la categoría de Oficial, por no existir vacantes o por no obtener plaza en la prueba de aptitud, a pesar de conseguir puntuación suficiente, tendrán derecho a continuar como Aprendices y en su mismo puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones del Ayudante Manipulador y de Otros Oficios hasta que, producidas nuevas vacantes de Oficial, puedan concursar y obtener plaza.

Aquellos Aprendices que terminen sin el debido aprovechamiento su período de aprendizaje, serán encuadrados por la Compañía en la categoría de Ayudante. En este último caso, el interesado no podrá presentarse a pruebas de aptitud para pasar a Ayudante Manipulador y de Otros Oficios hasta transcurridos tres meses desde su encuadramiento como Ayudante.

d) Los Ayudantes, transcurridos tres meses de práctica en actividades y trabajos propios de Ayudante Manipulador y de Otros Oficios, serán sometidos a la realización de pruebas de aptitud para acceder a la citada categoría.

De no superar tales pruebas, continuarán como Ayudantes, sin que puedan someterse a nuevo examen hasta transcurridos otros tres meses, contados desde el examen anterior.

e) Los Expendedores y Ayudantes Manipuladores y de Otros Oficios podrán pasar al subgrupo de Vigilante Jurado y Guarda, previa la superación de la oportuna prueba de aptitud y cumplimentación de los requisitos marcados por la legislación vigente.

f) Los Ayudantes Manipuladores y de Otros Oficios podrán pasar al subgrupo de Expendedor previa superación de la oportuna prueba de aptitud.

Art. 45. *Admisión y promoción.*—I. En los casos de admisión, la Compañía, con un mínimo de treinta días al de la fecha de su iniciación, anunciará en sus centros de trabajo, y a través de los medios de difusión que pueda considerar precisos, el concurso-oposición o prueba de aptitud que haya de celebrarse. Asimismo, dará cuenta de las vacantes o puestos a cubrir, plazo de presentación de solicitudes, fecha o fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, programa y pruebas a desarrollar, condiciones que se requieren para aspirar a las vacantes o puestos de que se trate, y los títulos, diplomas, méritos u otros requisitos que, en cada caso, sean precisos para acreditar la capacidad profesional de los interesados. Los Tribunales que juzguen el concurso-oposición o prueba de aptitud estarán presididos por quien designe la Dirección de la Compañía, y el 50 por 100 de sus Vocales habrá de ser designado entre el personal que ostente igual o superior categoría o grado profesional a la de las plazas que hayan de cubrirse. Esta designación se hará por el Comité Nacional de Empresa.

II. En los casos de promoción, la Compañía procederá de igual modo al establecido para la admisión o bien realizando cursillos o ejercicios de preparación, sin perjuicio de la posible exigencia de una prueba inicial selectiva.

A los Tribunales corresponderá la admisión o rechazo de las instancias y el establecimiento de baremos, en su caso.

SECCION TERCERA.—ASCENSOS

Art. 46. *Ascensos.*—Los ascensos de uno a otro grado, en los grupos I y II, se llevarán a efecto por turno alternativo de antigüedad en el grado y libre designación, precisando por

el orden expresado. De cada tres vacantes se asignarán dos al turno de antigüedad y una al turno de elección.

El ascenso por libre designación o elección se realizará siempre grado a grado, siendo requisito inexcusable, para poder ser ascendido por este turno, que el interesado tenga un mínimo de dos años de permanencia en el grado inmediato inferior.

Semestralmente se llevará a efecto una corrida de escalas, a fin de cubrir por los procedimientos regulados en los párrafos anteriores las vacantes que hubieran podido producirse.

A efectos de percibo de retribución, se entenderá que los ascensos tuvieron lugar en el momento que se produjeron las vacantes cubiertas.

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

CAPITULO VII

Jornada, descansos y horarios de trabajo

Art. 47. *Cómputo de la jornada.*—La jornada de trabajo comenzará a contarse y se dará por finalizada en el centro de trabajo.

Art. 48. *Jornada del personal de los grupos I y II.*—El personal perteneciente a los grupos I y II mantendrá su jornada máxima normal de treinta y siete horas y media de trabajo semanal, con horario continuado de seis horas y quince minutos diarios, excepto el personal integrado en el subgrupo quinto del grupo I y en el subgrupo tercero del grupo II, que tendrá una jornada de cuarenta y cuatro horas de trabajo a la semana.

No obstante, el personal de estos grupos podrá disfrutar de dos días de descanso a la semana, correspondiendo a la Compañía, previo informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de personal, de acuerdo con la legislación general, el fijar los horarios y turnos de trabajo más convenientes para el servicio.

Art. 49. *Jornada del personal del grupo III.*—Para el personal del grupo enunciado, la jornada será de cuarenta y cuatro horas de trabajo a la semana.

Quienes estén sujetos a horario partido mantendrán su actual horario de trabajo, descansando medio día a la semana, o un día cada dos semanas, lo que se fijará previo informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de personal, salvo que lo impidan las necesidades del servicio.

En aquellas dependencias en que exista personal sujeto a horario continuado en régimen de turnos, se acoplarán los horarios y el sistema rotativo de descansos, en los términos que procedan, para que el promedio de la jornada bisemanal, con un día de descanso cada dos semanas, con la periodicidad mínima posible, se ajuste a lo establecido en este artículo.

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

Art. 50. *Jornada incompleta.*—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 48, percibirá una retribución por salario base y complementos salariales de cualquier naturaleza, proporcional a la jornada que efectivamente realice.

Art. 51. *Exención de recuperación de festivos.*—El personal de la Compañía que no trabaje en día festivo recuperable porque las necesidades del servicio lo permitan, queda eximido de la obligación de recuperar los días festivos de esta naturaleza.

Art. 52. *Fijación de horarios.*—La fijación de los horarios de trabajo será facultad privativa de la Compañía, oído el Comité de Empresa o Delegados de personal, dentro siempre de lo anteriormente pactado y de lo prescrito por las normas legales en vigor y previa aprobación de la autoridad laboral competente, si procede.

Art. 53. *Variaciones de horario en puestos de mando y especial responsabilidad.*—En ningún caso dará lugar al devengo de horas extraordinarias ni horas plus las variaciones en el horario o en la duración de la jornada que puedan seguirse del cumplimiento de los deberes que implican los puestos de mando y especial responsabilidad, con excepción de los de Jefe de garage, Conserje, Encargado general, Capataz, Jefe de Abastecimiento de tercera y Encargado de estación de servicio.

Art. 54. *Excepción del descanso dominical.*—De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Descanso Dominical, en todos aquellos centros de trabajo de la Compañía, cuya actividad está exceptuada del descanso en domingo y festivos, se organizarán cuando se precise, los turnos necesarios para que cada trabajador disfrute del correspondiente descanso semanal, de manera que, cuando las necesidades del servicio lo permitan, el descanso sea uno de cada dos domingos y, en caso contrario, uno de cada cuatro, lo que será determinado

por la Compañía, oído el Comité de Empresa o Delegados de personal.

No obstante lo que dispone el mencionado Reglamento, el personal, cuando trabaje en domingo, festivo (incluso recuperable) o día de descanso, percibirá la compensación económica prevista en el apartado c) del epígrafe C) del artículo 26 del presente Convenio.

El personal técnico y administrativo, cuando trabaje en día festivo recuperable, percibirá la compensación regulada en el párrafo precedente, sin que en ningún caso su cuantía económica sea inferior a la que viene percibiendo, sin que tenga derecho a un descanso compensatorio intersemanal.

Art. 55. Recargos de las horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias se abonarán con los recargos siguientes:

1. Con el recargo del 50 por 100 las cuatro primeras horas que excedan de la jornada normal y con el recargo del 100 por 100 las restantes, cuando se trate de días laborables.

2. Con el recargo del 100 por 100 a partir de la primera cuando las horas extraordinarias se trabajen desde las nueve de la noche hasta las siete de la mañana, siempre que la Ley lo permita, o en domingo o día legalmente festivo no recuperable, salvo lo dispuesto en el artículo 54.

Art. 56. Cómputo de tiempo en comisión de servicio.—En los desplazamientos que se realicen en comisión de servicio, con percepción de dietas completas o reducidas, no se computará el tiempo invertido en el traslado a efectos de devengo de horas extraordinarias, salvo que en ese mismo día se haya realizado total o parcialmente la jornada de trabajo.

En los demás casos se considerará, para el cómputo de horas extraordinarias, exclusivamente el tiempo empleado en la realización del trabajo, no habiendo lugar al cobro de los recargos prevenidos en el artículo 26, apartado c), epígrafe C).

Art. 57. Obligatoriedad de horas extraordinarias.—Será obligatoria para la Compañía y su personal la realización de horas extraordinarias cuando se planteen situaciones que no admitan 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, avería o entorpecimientos en el normal desarrollo de los servicios, o se trate de casos de urgencia.

CAPITULO VIII

Vacaciones, licencias y excedencias

Art. 58. Vacaciones.—Todo el personal disfrutará de una vacación de treinta días naturales retribuidos dentro del año natural.

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

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

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer 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.

Quiénes elijan sus vacaciones por este procedimiento pasarán al último lugar en el año siguiente, fijándose así el correspondiente turno de rotación.

En ningún caso se autorizará el disfrute fraccionado de las vacaciones por períodos inferiores a siete días consecutivos.

Art. 59. 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 de enfermedad grave del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos y abuelos o hermanos del trabajador.

c) Durante tres días hábiles, en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos o hijos políticos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o abuelos políticos y hermanos o hermanos políticos.

En los puntos b) y c) precedentes, los tres días hábiles a que se hace referencia, 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.

d) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o sindical un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto. Asimismo, tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de un año. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal, bien al principio o al final de la misma.

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

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

Art. 60. Permiso sin sueldo.—Se podrán disfrutar hasta tres meses naturales de permiso sin sueldo, si las necesidades del servicio lo permiten. Este permiso dará lugar a la oportuna deducción proporcional en las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad, en la participación en beneficios y en vacaciones.

Art. 61. Desempeño de cargos directivos.—Las personas pertenecientes a la plantilla de la Compañía que fuesen designadas para desempeñar un cargo directivo en la misma, mantendrán en suspenso los derechos que les corresponde como empleados fijos de la Empresa, pero seguirán figurando en el escalafón, con 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 prestaba sus servicios directivos o en aquellas en que desempeñaron sus funciones al acceder al cargo.

Transcurridos cinco años de ejercicio del puesto de dirección, podrán optar por ser encuadrados en la plantilla del modo prevenido en el penúltimo párrafo del presente artículo.

Las personas nombradas para ocupar algún cargo directivo que no pertenecieran a la plantilla, 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 y Técnico Superior.

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

Art. 62. Servicio Militar.—Al personal incorporado al Ejército para cumplir sus deberes militares, incluso los Aprendices, se le considerará el tiempo de permanencia en el mismo, y a todos los efectos, como servicio a la Compañía.

En el caso de movilización, el personal que por este motivo sea incorporado al Ejército tendrá derecho a percibir el sueldo íntegro si trabaja media jornada, y medio sueldo si sus deberes militares no le permiten prestar servicio en la Compañía.

Art. 63. Excedencia voluntaria.—El personal ingresado en la Compañía con posterioridad al 1 de mayo de 1972, sólo podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por el plazo no inferior a un año, ni superior a diez, siempre que el interesado tenga una antigüedad no inferior a dos años.

El ingresado con anterioridad a dicha fecha podrá solicitarlo por tiempo ilimitado igualmente no inferior a un año, siempre que tenga la antigüedad señalada en el párrafo anterior.

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 60.

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

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

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

Art. 64. 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 con la conformidad del Consejo de Administración pase a prestar sus servicios en Empresa en la que participe «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.».

A los designados para un puesto directivo en la Compañía les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 61. 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 la situación de 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 69.

Art. 65. *Matrimonio personal femenino.*—El personal femenino, al contraer matrimonio, podrá optar entre continuar trabajando, rescindir su contrato de trabajo o quedar en situación de excedencia voluntaria.

Cuando por razón de contraer matrimonio se opte por la resolución del contrato de trabajo, se percibirá una indemnización equivalente a una mensualidad del salario base más antigüedad por cada año o fracción de año, que en ningún caso podrá exceder de doce mensualidades.

La excedencia voluntaria se acomodará a lo dispuesto en el artículo 63, sin que sea preciso contar con la antigüedad fijada en el mismo.

En caso de alumbramiento podrá solicitarse excedencia voluntaria por un período no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto.

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

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reingreso en la Empresa con una antelación a la fecha de terminación de la excedencia de al menos un mes. Si no existiese vacante en la localidad donde se causó la excedencia la interesada 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.

Las que, conforme a la legislación anteriormente vigente, fueron declaradas excedentes forzosos tendrán, no obstante, derecho a optar por el reingreso, el cual se regulará por las normas que rigen el reingreso de los excedentes voluntarios por tiempo ilimitado.

CAPITULO IX

Traslados y permutas

Art. 66. *Traslado voluntario y permutas.*

I. Los trabajadores podrán solicitar traslado voluntario con carácter preferente a una localidad y con carácter no preferente a otras dos. En el caso de obtener en 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 69, apartado B), se tendrán en cuenta las solicitudes de carácter preferente.

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

Las peticiones de traslado, que no podrán formularse hasta haber superado el período de prueba, se atenderán por riguroso orden de recepción en el Registro del Departamento de Gestión de Personal de la Compañía, siempre que existan vacantes en la categoría y especialidad del solicitante y éste tenga cumplida la condición anterior, ajustándose a lo prevenido en el artículo 69.

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

II. 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.

Art. 67. *Traslado forzoso.*—El personal trasladado por la Compañía con carácter forzoso, salvo en el caso de sanción, tendrá derecho a que se le abonen los gastos del mismo y treinta días de dietas.

Asimismo, percibirán un plus transitorio del 25 por 100 de su salario base y complementos de antigüedad y de Convenio, mientras la Compañía no les facilite un préstamo para la adquisición de una vivienda en las condiciones que determine el Reglamento de Préstamos vigente, y que deberá ser solicitado por el interesado, con los requisitos reglamentarios, dentro del período de dos años, a contar desde la fecha del traslado. En caso de no solicitarlo, caducará el derecho al percibo del plus una vez extinguido el citado período de tiempo.

Art. 68. *Gastos de traslado.*—Cuando al producirse una vacante no figure registrada ninguna petición de traslado voluntario 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 los seis meses precedentes, no hubiere sido anun-

ciada la misma u otra de igual categoría y especialidad en la misma localidad.

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

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

Art. 69. *Cobertura de vacantes.*—Cuando existieran varios aspirantes a cubrir una determinada vacante, la atribución de la misma se verificará conforme al orden de prelación siguiente:

A) Preferente:

1.º Casos de traslados forzosos y derechos de cónyuges contemplados en el artículo 22 de la Ley de Relaciones Laborales y de reincorporación de excedentes forzosos aludidos en el artículo 64. Todos los cuales ocuparán vacantes si la hubiere en ese momento, sin perjuicio de que, aun no existiendo ésta, haya de darse efectividad a su traslado o reincorporación, que podrá llevar aparejado la ulterior amortización de la vacante surgida posteriormente.

2.º Trabajadoras excedentes por nacimiento de hijo, acogidas a lo prevenido en el artículo 25, 4, de la Ley de Relaciones Laborales.

3.º Trabajadoras casadas que sigan a su marido por cambio de residencia de éste, conforme a lo dispuesto en el artículo tercero, número dos, del Decreto 2310/1970, de 20 de agosto.

B) Ordinario:

- a) Peticiones de traslado por orden de antigüedad.
- b) Excedentes voluntarios que ejerciten su derecho al reingreso conforme a los artículos 63 y 65.
- c) Situación de expectativa de destino por promoción.

Una vez atendidas las peticiones de carácter preferente, precisamente por el orden indicado en el epígrafe A), las peticiones de carácter ordinario serán cubiertas por riguroso orden de antigüedad en la fecha de recepción y anotación en el Departamento de Gestión de Personal, teniendo en cuenta a estos efectos lo dispuesto en el artículo 66.

C) A las vacantes que no fueren 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 los aprobados en el respectivo concurso-oposición o prueba de aptitud.

CAPITULO X

Previsión y obras sociales

SECCION PRIMERA.—PREVISION SOCIAL

Art. 70. *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 líquido durante los primeros seis meses y hasta el 50 por 100 del séptimo al noveno mes.

Art. 71. *Jubilación.*—Será obligatoria al cumplir los setenta años, o antes de dicha edad previo expediente de incapacidad. La edad de la jubilación voluntaria será la de sesenta años, siempre que, como mínimo, se tengan cumplidos quince años de servicio en la Compañía y el trabajador haya permanecido en activo los cinco años anteriores a su jubilación.

Art. 72. *Aportación al Montepío.*—El personal contribuirá a la financiación del Montepío de Previsión Social de los Trabajadores de «CAMPSA» mediante la aportación obligatoria del cuatro por ciento del importe del salario base más complementos de antigüedad y de Convenio correspondientes a su categoría profesional.

El régimen jurídico financiero del Montepío se modificará durante la vigencia del presente Convenio, dando lugar a unos nuevos Estatutos que entrarán en vigor en la fecha de su aprobación por los órganos competentes.

La Compañía se obliga a contribuir a la financiación del Montepío con una cantidad anual equivalente al doble de las cuotas satisfechas por los mutualistas en igual período de tiempo. A esta contribución se aplicará lo dispuesto en el apartado b) del artículo 12 de la Ley de 17 de julio de 1947.

Art. 73. *Subsidio por fallecimiento.*—La Compañía, al fallecimiento del productor, tanto si se encuentra en situación de activo como de pasivo, concederá a sus familiares, en concepto de subsidio, una mensualidad por año de servicio, con un tope máximo de una anualidad.

La mensualidad se integra con el salario base correspondiente en la fecha del fallecimiento, complementos de antigüedad y de Convenio y las partes proporcionales a que haya lugar de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, con exclusión de cualquier otro concepto.

El orden de preferencia de los familiares citados será el siguiente:

Cónyuge sobreviviente (salvo separación judicial con declaración de culpabilidad), hijos, hermanos menores de edad o incapacitados que convivieran con el causante y ascendientes.

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

Caso de no existir familiares con derecho al cobro del subsidio, éste pasará al fondo del Montepío de «CAMPSA».

SECCION SEGUNDA.—OBRAS SOCIALES

Art. 74. *Compensación por economato.*—La Compañía mantendrá el régimen establecido anteriormente en relación con el economato, abonando en metálico 4.250 pesetas por titular y 100 pesetas por cada beneficiario, lo que la exige de adherirse a un economato laboral, con excepción de las adhesiones existentes en Barcelona, Bilbao y Ponferrada.

En el caso de continuar vigente el Convenio, el día 1 de enero de 1979 se incrementará el importe de esta compensación en 600 pesetas por titular, manteniéndose la cantidad de 100 pesetas por cada beneficiario.

Art. 75. *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 del Departamento de Asuntos Sociales, y consistirá en el abono de las cantidades siguientes: 15.000 pesetas anuales para los estudios de grado superior, 10.000 pesetas anuales para los de grado medio y 8.000 pesetas anuales para los restantes tipos de estudios.

b) *Ayuda escolar.* El personal con más de seis meses de antigüedad en la Compañía percibirá en concepto de ayuda escolar, por cada hijo y año, las cantidades siguientes:

| Edad de los hijos | Importe ayuda — Pesetas |
|---|-------------------------------|
| De cuatro y cinco años | 4.300 |
| De seis a diez años (ambos inclusive) | 8.600 |
| De once a catorce años (ambos inclusive) | 10.800 |
| De quince a diecisiete años (ambos inclusive) | 13.500 |
| De dieciocho a veintitún años (ambos inclusive) ... | 18.000 |

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 por escolaridad, el abono se efectuará en una sola vez y precisamente el 15 de septiembre o día hábil inmediato anterior de cada año.

c) *Ayuda a minusválidos y subnormales.*—Aquellos trabajadores en situación activa que tengan a su cargo hijos minusválidos y subnormales percibirán la cantidad fija de 4.000 pesetas mensuales por cada hijo subnormal o minusválido en los doce meses naturales del año. Se entenderá por minusválidos y subnormales los así definidos por las normas de la Seguridad Social.

Por otra parte, se conviene la creación de una Asociación para Asistencia a Minusválidos y Subnormales, comprometiéndose ambas partes a hacer efectivas en su día las aportaciones que se fijen en sus Estatutos. La elaboración de los mismos corresponderá a una Comisión Mixta, constituida por cuatro representantes de la Compañía y cuatro del personal, bajo presidencia designada por su Consejo de Administración.

En el momento en que se inicie la actividad de la mencionada Asociación, dejarán de satisfacerse las cantidades que figuran en el primer párrafo de este apartado.

d) *Ayuda económica por vacaciones.*—La Compañía contribuirá económicamente al programa de vacaciones parcialmente subvencionadas para el personal con el pago del 75 por 100 a que ascienda el presupuesto anual de dichas vacaciones subvencionadas, siempre que el citado programa sea previamente aprobado por la Compañía y la aportación de la misma no se aplique a las vacaciones que se disfruten en los meses de julio y agosto, sino en los restantes meses del año, no pudiendo sobrepasar en ningún caso del tres por mil del importe de los salarios base y antigüedad del ejercicio precedente.

e) Las percepciones por cada beneficiario en las ayudas por economato, escolar, a minusválidos y subnormales no se duplicarán en el caso de ser ambos cónyuges trabajadores de la Compañía.

Art. 76. *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, abonará una subvención de 85 pesetas por cada comida servida al personal.

Esta cantidad se incrementará en las mismas fechas señaladas en el artículo 25 y mediante la aplicación de los mismos sistemas de actualización.

El horario de funcionamiento del comedor establecerá series o turnos entre las doce y catorce treinta horas.

A los comedores pueden concurrir:

a) El personal de jornada continuada a que se refiere el artículo 48.

b) El personal de jornada partida que tenga interrupción en ese período.

c) El personal de jornada continuada no comprendido en el artículo 48, haciéndose uso de los mismos siempre fuera de su horario de trabajo.

La Comisión encargada de la administración de los comedores será designada por los representantes de los trabajadores.

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

Art. 77. *Préstamos para viviendas.*—La concesión de préstamos al personal para la adquisición de viviendas se regirá por las normas contenidas en el Reglamento correspondiente.

Art. 78. *Anticipos.*—El personal fijo con más de dos años de antigüedad en la Compañía tendrá derecho, previa solicitud al Departamento de Gestión de Personal, 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 doce meses de la cancelación del precedente.

CAPITULO XI

Formación

Art. 79. *Objetivos.*—La ordenación funcional del conjunto de los puestos de trabajo de la Compañía, la promoción del personal y su formación social y humana determinan que por la misma se arbitren los cauces y medios precisos para conseguir:

a) La formación de los titulares de los puestos de mando y especial responsabilidad, en sus diferentes niveles, que les facilite el correcto ejercicio de sus funciones y, en particular, la del mando, contribuyendo así al perfeccionamiento de las tareas directivas y el mejoramiento de las relaciones de trabajo.

b) La adecuada capacitación del personal encuadrado en las diferentes categorías de puestos de actividad normal.

c) La mayor cualificación profesional de los trabajadores con la que puedan superar las pruebas mediante las que accedan a grupo, subgrupo o categoría distintos de aquellos en los que estén encuadrados.

d) En general, la formación profesional y humana que facilite el desarrollo cultural.

Art. 80. *Plan de formación.*—A fin de alcanzar los objetivos señalados en el artículo anterior, el Departamento de Asuntos Sociales —Selección y Formación— elaborará los pertinentes planes de formación a corto, medio y largo plazo, con la participación del Comité Nacional de Empresa, que serán sometidos a la aprobación de la Dirección.

La planificación a corto plazo se llevará a efecto mediante un Plan General de Formación de carácter anual, de cuya ejecución y desarrollo es responsable dicho Departamento de Asuntos Sociales; el cual informará de los mencionados aspectos al Comité Nacional de Empresa.

La revisión de los planes a medio y largo plazo será informada preceptivamente por dicho Comité Nacional.

Art. 81. *Ejecución del plan.*—Los planes de formación se ejecutarán mediante la realización de cursos o reuniones de estudio en que se utilizarán los medios pedagógicos que en cada caso sean aconsejables.

Se procurará que los cursos tengan lugar, total o parcialmente, dentro de la jornada laboral. Cuando no fuere posible por necesidades del servicio, se informará de ello al Comité de Empresa o Delegados de personal.

Estos cursos o reuniones de estudio podrán tener lugar tanto en las instalaciones fijas o móviles de la Compañía destinadas a este objeto como en aquellas que pueda ceder cualquier Organismo o Entidad.

Asimismo, se podrán celebrar los oportunos convenios o conciertos entre la Compañía y las Entidades u Organismos pertinentes.

La selección del personal asistente a cursos, cuando aquella sea precisa, se efectuará por el Departamento de Asuntos Sociales, previo informe del Comité de Empresa o Delegados de personal y de la Jefatura correspondiente.

Art. 82. *Instructores y Monitores.*—Sin perjuicio de las colaboraciones de que pueda hacer uso la Compañía, que serán prestadas preferentemente por su propio personal, para la realización de los cursos o reuniones de estudio, ésta contará con Instructores y Monitores.

Corresponde la función de Instructor al trabajador encuadrado en el Departamento de Asuntos Sociales que, estando en posesión del título oficial pertinente, coordina un área de actividades formativas y lleva a cabo la preparación teórica de Monitores, controlando su trabajo.

Corresponde la función de Monitor al trabajador que, dependiendo del mismo Departamento a los exclusivos efectos de colaborar en la ejecución del plan de formación, está en posesión del título oficial pertinente que le faculta para participar en la realización del mencionado plan.

CAPITULO XII

Premios y sanciones

SECCION PRIMERA.—PREMIOS

Art. 83. *Sistema de premios.*—Con independencia de los premios en metálico que anualmente se conceden de acuerdo con normas discrecionales de general aplicación para distinguir a quienes se hayan destacado en el año anterior en el cumplimiento normal de su trabajo, a juicio de su Jefe superior inmediato, la Compañía establece un sistema de premios, para cuya concesión se procurará ponderar las circunstancias de cada caso, a fin de que todo acto que lo merezca sea objeto de especial distinción.

Art. 84. *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 aquellos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad corporal, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria por encima de los deberes reglamentarios para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

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

Art. 85. *Clases de premios.*—La Dirección de la Compañía, a la vista de la conducta o acto concreto del trabajador que deba ser recompensado, podrá otorgar los siguientes premios:

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

Art. 86. *Publicidad.*—A la concesión de estos premios se le podrá dar la publicidad y solemnidad que en cada caso proceda.

Todo premio obtenido se anotará en el expediente personal del interesado, a los efectos consiguientes.

Art. 87. *Premio por servicios a la Compañía.*—La Compañía abonará al personal en activo que cumpla veinticinco años de servicios a la misma un premio en metálico, por una sola vez, equivalente a una mensualidad de salario base correspondiente a la categoría del interesado y complementos de antigüedad y de Convenio.

SECCION SEGUNDA.—FALTAS Y SANCIONES

Art. 88. *Clasificación de las faltas.*—Las faltas laborales, susceptibles de sanción de esta misma índole, se clasifican atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves y muy graves.

Art. 89. *Faltas leves.*—Se consideran como tales:

- a) El retraso en el desempeño de las funciones o tareas encomendadas, cuando este retraso no perturbe sensiblemente el servicio.
- b) Seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo de más de quince minutos sin la debida justificación, cometidas durante el periodo 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 y diligencia debidas.
- i) No comunicar a la Compañía los cambios de residencia o de domicilio.

j) La incorrección en el trato con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, siempre que de ello no se deriven perjuicios.

k) Las protestas incorrectas.

l) La incorrección en el uso del uniforme.

ll) Solicitar fuera del cauce reglamentario traslados, ascensos o cualquier otra concesión, cuyo trámite esté expresamente regulado en el presente Convenio.

m) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.

n) Entregarse dentro de la jornada de trabajo a lecturas no laborales, pasatiempos o juegos o actividades de naturaleza similar.

Art. 90. *Faltas graves.*—Se consideran como tales:

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

b) No asistir de dos a cuatro días al trabajo durante el periodo 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 la 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 con 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 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.

m) La falta prevenida en el artículo 89, apartado e), párrafo último, en el caso considerado como grave.

n) La reiteración o reincidencia en faltas leves.

Art. 91. *Faltas muy graves.*—Se consideran como tales:

a) Once o más faltas de más de quince minutos, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el periodo de un mes.

b) No asistir al trabajo cinco o más días durante el periodo de un mes, sin causa que lo justifique.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Compañía.

d) La condena en sentencia firme impuesta por los Tribunales de Justicia competentes por hechos considerados socialmente como infamantes.

e) La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose que existe esta falta cuando un trabajador en situación de baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La embriaguez durante el trabajo.

g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Compañía y divulgar datos y documentos referentes a su gestión, sin autorización de la misma.

h) La realización de trabajos no autorizados para personas o Entidades que tengan relación directa con el Monopolio de Petróleos.

i) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

j) Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o imprudencia inexcusable.

k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

l) La disminución continuada y no justificada en el rendimiento del trabajo.

ll) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo en acto de servicio.

m) La emisión, a sabiendas o por negligencia o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustificados, deformados y faltos de veracidad.

n) Fumar dentro de las zonas peligrosas de las instalaciones o introducir en ellas cerillas, mecheros o cualquier otra materia susceptible de provocar fuego o inflamación de gases.

ñ) La inobservancia negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de seguridad e higiene.

o) Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.

p) La reiteración o reincidencia en faltas graves.

q) Cualquier otra de las comprendidas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 92. *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 categorías a ellos supeditadas.

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

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

Art. 93. *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse por las faltas prevenidas en los artículos anteriores serán las siguientes:

I. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Multa de un día de haber.

II. Por faltas graves:

- a) Multa de dos a cinco días de haber.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- c) Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría o grado superior.

III. Por faltas muy graves:

- a) Multa de seis a veinte días de haber.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a seis meses.
- c) Inhabilitación temporal por plazo superior a tres años para pasar a categoría o grado superior.
- d) Inhabilitación definitiva para pasar a categoría o grado superior.
- e) Pérdida del derecho a consolidar la asignación económica de mando y especial responsabilidad, o pérdida de la asignación económica de mando y especial responsabilidad que se perciba por consolidación.
- f) Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- g) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
- h) Separación definitiva del servicio o despido.

Art. 94. *Procedimiento.*—La Compañía, a través de los Jefes de las Dependencias, sancionará directamente, previa audiencia del interesado, las faltas leves cometidas en el trabajo. Las faltas graves y muy graves serán sancionadas por la Dirección de la Compañía, mediante la instrucción del oportuno expediente laboral, en el cual se oír inexcusablemente al interesado.

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 o Comisión Permanente del mismo, con independencia de la obligada comunicación al Comité Nacional de Empresa.

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

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

Art. 95. *Destino de sanciones económicas.*—El importe de las sanciones de índole económica será ingresado en el Fondo de Garantía de Accidentes de Trabajo, conforme a las disposiciones vigentes.

Art. 96. *Invalidación 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.

Art. 97. *Cancelación de notas desfavorables.*—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 XIII

Reclamaciones

Art. 98. *Procedimiento.*—Dejando a salvo lo dispuesto en materia de seguridad e higiene y la competencia y facultades que corresponden a los representantes de los trabajadores, siempre que algún empleado o trabajador tenga necesidad de presentar alguna reclamación de índole personal sobre cualquier aspecto de su condición laboral, deberá formularla por escrito y presentarla al Jefe de la dependencia en que trabaje, quien entregará al interesado justificante acreditativo de la recepción.

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

CAPITULO XIV

Personal interino y eventual

Art. 99. *Interinos.*—Son quienes, circunstancialmente, se admiten para sustituir al personal fijo de la Compañía durante el tiempo en que reglamentariamente sea baja transitoria en el trabajo, por causa de accidente de trabajo o enfermedad, servicio militar, permiso sin sueldo o maternidad.

Art. 100. *Eventuales.*—Son quienes, circunstancialmente, se admiten para trabajos extraordinarios que no sean los normales, o para realizar una obra, servicio o tarea determinada. Igualmente, podrá admitirse para realizar trabajos normales cuando se hayan convocado las pertinentes pruebas de admisión y en tanto no se hayan celebrado las mismas y las plazas sean cubiertas por los cauces reglamentarios.

Art. 101. *Remuneración.*—Tanto el personal interino como eventual percibirá sus haberes por nómina especial, de acuerdo con lo siguiente:

a) Los salarios del personal interino no podrán ser inferiores a los del último grado de la categoría profesional del sustituido, teniendo derecho a cobrar las partes proporcionales a que haya lugar de las gratificaciones extraordinarias y disfrute de vacaciones.

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

Art. 102. *Exclusión del régimen general del Convenio.*—Tanto el personal interino como el eventual no tendrán derecho a ninguna percepción o beneficio regulado en este Convenio, con excepción de los comprendidos en este capítulo XIV.

CAPITULO XV

Comisión Paritaria y cargos de representación

Art. 103. *Comisión Paritaria.*—Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria, que tendrá su domicilio en la sede social de la Empresa, en Madrid.

Esta Comisión se compondrá de un Presidente, un Secretario, ocho Vocales representantes de la Compañía y ocho Vocales representantes del personal.

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

Art. 104. *Funciones.*—Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

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

Art. 105. *Cargos de representación del personal.*—Los trabajadores de la Compañía que ostenten la condición legal de representantes del personal tendrán las garantías, prerrogativas y derechos que les conceda la legislación vigente.

Los trabajadores de la Compañía tendrán derecho a que se les conceda la excedencia voluntaria por el plazo mínimo de un año y máximo de cinco —sin limitación en el número de excedencias ni exigencia de tiempo mínimo de servicio— cuando lo fuere para ocupar cargo de nivel directivo de un Sindicato legalmente reconocido y que fuere suficientemente representativo entre el personal de tierra.

Art. 106. *Organos de representación de los trabajadores.*—Sin perjuicio de lo que en su día disponga la Ley sobre representación de los trabajadores en la Empresa y acción sindical y el Estatuto de la empresa pública, así como de lo prevenido en los artículos 10, 11 y 105 y concordantes de este Convenio Colectivo, se establece lo siguiente:

Son órganos de representación de los trabajadores:

- a) Los Comités de Empresa y Delegados de personal que regula el Real Decreto de 8 de diciembre de 1977.
- b) El Comité Nacional de Empresa, máximo órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la Compañía, y en el que recaerá la capacidad negociadora de los Convenios Colectivos.

Art. 107. *Facultades del Comité Nacional de Empresa.*—El Comité Nacional de Empresa tendrá, además de las facultades que se les otorgan en el articulado del Convenio, las atribuciones siguientes:

1. La capacidad negociadora de los Convenios Colectivos del modo aludido en el anterior artículo.
2. Conocerá los 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 32, que les 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 la extensión y alcance cuantitativo a nivel nacional de las horas extraordinarias realizadas.
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 103, 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 los préstamos para viviendas, en la ayuda a subnormales o minusválidos y en los órganos de la Asociación que puedan crearse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 75.
14. Entenderá, con carácter previo, en las reclamaciones que el personal formule en materia de clasificación profesional.
15. Participará, mediante la correspondiente comisión delegada, en las gestiones o decisiones relativas a las materias que seguidamente se enuncian, cuando las mismas tengan extensión o alcance nacional:
 - a) Adquisición de prendas de vestuario.
 - b) Transporte colectivo.
 - c) Grupos de Empresa, con gestión exclusiva en lo referente al programa de vacaciones.
 - d) Actividades deportivas o culturales.
16. Tendrá acceso informativo al Libro Registro de solicitudes de traslados y de ingresos.

Art. 108. *Facultades de los Comités de Empresa y Delegados de personal.*—Los Comités de Empresa y Delegados de personal tendrán, además de las facultades que expresamente se les otorgan en el articulado del Convenio, las atribuciones siguientes:

1. Señaladas en los epígrafes 3, 4, 5, 7, 9, 10, 12 y b) y d) del epígrafe 15, referidas al Comité Nacional, cuando las mismas tuvieran extensión o alcance local, entendiéndose que las referencias a órganos nacionales están hechas a los locales. La información sobre horas extraordinarias será facilitada mensualmente.

En los casos de duda, la competencia específica para decidir a quién está atribuida la materia, tanto en los casos de conflicto entre Comités locales y Delegados de personal como en los que se susciten entre alguno de éstos y el Comité Nacional, corresponderá a este último, dado el superior rango representativo del mismo.

2. Intervenirá en la administración de los comedores.

3. Se le concederá la intervención que la Ley regule y, en todo caso, un plazo preclusivo de audiencia cuando se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros.

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

Art. 109. *Locales y medios.*—La Compañía pondrá a disposición del Comité Nacional y Comités de Empresa un local adecuado para el desempeño de sus funciones, dotado del mobiliario necesario y medios materiales existentes, pudiéndose facilitar, en su caso, un local para uso de varios centros cuando ello no dificulte el cumplimiento de los respectivos deberes representativos.

Igualmente, se pondrá a disposición de los Comités Nacional y de Empresa el correspondiente tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para fijar las comunicaciones que correspondan a las funciones propias de los mismos.

Art. 110. *Horas y desplazamientos.*—Los miembros de los Comités Nacional y de Empresa y Delegados de personal dispondrán de cuarenta horas laborales al mes para el desarrollo de sus actividades representativas de los trabajadores, pudiéndose ausentar, a tal fin, del centro de trabajo.

Los representantes de los trabajadores que hubieren de desplazarse de la población en que estén destinados para acudir a las reuniones del Comité Provincial, tendrán derecho al abono de los gastos de desplazamiento y percibo de dietas.

Art. 111. *Asambleas.*—Los representantes del personal podrán convocar asambleas en los casos y con los requisitos que prevea la legislación vigente.

Dichos representantes deberán cursar la oportuna petición a la jefatura del centro de trabajo con la antelación adecuada e indicación expresa del orden del día, que debe versar sobre cuestiones laborales de interés del personal. La autorización de la jefatura se condicionará siempre a las necesidades del servicio y a que no tomen parte en las mismas personas ajenas a la Compañía. La representación de los trabajadores será responsable del orden de la asamblea, pudiendo adoptar la jefatura del centro las medidas adecuadas para su mantenimiento en todo caso.

Art. 112. *Acción sindical.*—La acción sindical en la Empresa se llevará, en su caso, del modo y con la extensión que determine el ordenamiento vigente en cada momento.

CLAUSURA ESPECIAL

La Comisión deliberadora del Convenio hace constar que, en su opinión, las condiciones pactadas no determinan alza de precios en los productos manipulados o vendidos por la Compañía.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

El personal, que actualmente realiza una jornada de cuarenta y cuatro horas semanales, pasará a la de cuarenta horas semanales a partir del 1 de enero de 1979.

En el caso de que en el año 1979 hubiera de aplicarse una disposición análoga al Real Decreto-ley 43/1977, la Comisión Mixta que se crearía al efecto establecerá y cuantificará el posible costo de la mencionada reducción de jornada para computarlo en la forma que pueda regular dicha disposición.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

I. Sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo 72, las prestaciones del Montepío de Previsión Social de los Trabajadores de CAMPSA, a partir del 1 de enero de 1978 y exclusivamente por lo que a dicho año se refiere, serán actualizadas del modo siguiente:

- a) Las pensiones se abonarán de conformidad con el artículo 68 de los Estatutos del Montepío, actualizando los valores correspondientes a antigüedad y transporte. Se incorporará al salario regulador el 40 por 100 del complemento de Convenio (16 pagas).
- b) Independientemente de lo dispuesto en el apartado a), a los pensionistas, cuando proceda, les será de aplicación lo dispuesto en el apartado b) del artículo 75.

II. El régimen jurídico financiero del Montepío a establecer en sus Estatutos debe llegar a hacer autosuficiente y consolidar la institución.

A este fin, en la elaboración de los nuevos Estatutos se tomarán en consideración los estudios actuariales que se han realizado al respecto y la nota sobre el Montepío de Previsión Social de los Trabajadores de CAMPSA, fechada en marzo de 1978, aportados por la representación de la Empresa. Asimismo deberán considerarse los estudios actuariales que se juzgue oportuno realizar por los órganos rectores del Montepío.

III. Los nuevos Estatutos, sea cual fuera la fecha de su entrada en vigor, respetarán la actualización de pensiones para el año 1978, regulada en el epígrafe I de esta disposición.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Se reconoce al personal de la flota de la Compañía el derecho a participar en los concursos limitados y pruebas de aptitud prevenidos en el artículo 32. Asimismo se reconoce el derecho a participar en las correspondientes pruebas de promoción, previa la adecuada asimilación de una titulación o categoría profesional a las existentes en el personal de tierra. Esta asimilación se establecerá por la Dirección de la Compañía, oídos los respectivos Comités de Empresa.

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

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

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Dentro del plazo de vigencia del presente Convenio se iniciará un estudio para la definición de los distintos puestos de trabajo. El Comité Nacional de Empresa designará una delegación para que participe en las tareas de referencia, cuya dirección técnica puede ser encomendada por la Compañía a una Empresa especializada. Del desarrollo de dichas tareas se dará cuenta anual a la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

I. A la entrada en vigor de este Convenio, los subgrupos y categorías laborales que tengan más de un grado serán objeto de la correspondiente reestructuración para quedar ordenados de la siguiente forma:

Subgrupos y categorías laborales con tres grados:

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

Subgrupos y categorías laborales con dos grados:

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

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

II. Después de efectuada la reestructuración mencionada en el subgrupo primero del grupo I, las plazas que en el futuro queden vacantes se cubrirán por el sistema de ascenso, de conformidad con la regla de turno alternativo de antigüedad y elección, contenida en el artículo 46, pero circunscrito a las personas de la misma escala de procedencia de aquella que deja la vacante (escalas de Ingenieros y Doctores Ingenieros y Arquitectos; Licenciados y Doctores en Ciencias Exactas, Químicas, Físicas, Biológicas y Geológicas; Licenciados y Doctores en Derecho; Licenciados y Doctores en Medicina y Cirugía y Licenciados y Doctores en Ciencias Económicas, Comerciales, Empresariales y Políticas, Actuarios e Intendentes Mercantiles; escala de Administrativos y escala de Titulados, respectivamente), de tal modo que, en turno de antigüedad, habrá de ser ascendido quien tenga la expresada condición de origen y ocupe el lugar superior en el grado inferior a aquel en que se produce la vacante, y en turno de elección, cualquiera de los que ostenten la repetida condición de origen y se encuadre en dicho grado inferior. El así ascendido ocupará el último lugar del grado al que acceda.

La presente disposición continuará en vigencia en tanto que el mencionado subgrupo primero del grupo I esté integrado en la forma actual, pero dejará de aplicarse tan pronto como en el próximo Convenio Colectivo, Reglamento de Régimen Interior o disposición administrativa que lo establezca se proceda a desglosar o dividir dicho subgrupo en dos nuevos subgrupos o categorías laborales de igual nivel retributivo, uno de Titulados superiores y otro de Técnicos superiores, en los que se integrarán quienes ostenten un título de grado superior y quienes no tengan dicha titulación, respectivamente. Una vez hecho el desglose o división mencionado, los ascensos se producirán, tanto en el subgrupo o categoría de Titulados superiores como en el de Técnicos superiores, siguiendo las normas generales de antigüedad y elección.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Quienes a la entrada en vigor del presente Convenio hayan obtenido plaza en un grupo, subgrupo o categoría superior, por haber superado pruebas de aptitud o el correspondiente concurso oposición, mantendrán el derecho a elegir entre la ocupación efectiva de la vacante donde quiera que se produzca o continuar en las mismas condiciones laborales anteriores, en

situación de expectativa de destino, hasta que surja vacante en la categoría de ascenso en algún centro de trabajo de la Compañía sito en el lugar de residencia del interesado.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Al personal destinado en la factoría de Villaverde que en el momento de la vigencia de este Convenio se le abona una compensación económica por el tiempo invertido en el transporte, al considerarlo como trabajado, continuará percibiendo la misma a título 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 apartado a) del artículo 27, no obstante la minoración allí pactada.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

No obstante lo dispuesto en el artículo 69, apartado B), respecto a la provisión de vacante de turno ordinario por orden riguroso de antigüedad, se exceptúa de esta norma a las peticiones que, estando ya anotadas en el Departamento de Gestión de Personal a la fecha de homologación del presente Convenio, se hubieren deducido al amparo de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 66 del anterior Convenio Colectivo de 1975, ejercitándose el derecho de consorte por parte de los trabajadores casados con el fin de reunirse con su esposa, las cuales continuarán atendiendo con carácter preferente y se considerarán asimiladas a las prevenidas en el artículo 69, apartado A), epígrafe tercero, de este Convenio.

DISPOSICION FINAL

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

ANEXO NUMERO 1

Tabla de salarios base

| Categorías profesionales | Pesetas mensuales jornada completa |
|---|------------------------------------|
| <i>Técnicos</i> | |
| Titulado y Técnico Superior de primera | 65.757 |
| Titulado y Técnico Superior de segunda | 58.594 |
| Titulado y Técnico Superior de tercera | 46.666 |
| Titulado y Técnico de primera | 42.423 |
| Titulado y Técnico de segunda | 39.370 |
| Titulado y Técnico de tercera | 32.242 |
| Analista | 46.666 |
| Programador de primera | 41.024 |
| Programador de segunda | 35.382 |
| Operador de primera | 27.578 |
| Operador de segunda | 24.946 |
| Técnico Delineante de primera | 31.140 |
| Técnico Delineante de segunda | 29.697 |
| Técnico Auxiliar de primera | 31.140 |
| Técnico Auxiliar de segunda | 29.697 |
| Técnico Auxiliar de tercera | 28.297 |
| Técnico Misiones Especiales | 28.297 |
| <i>Administrativos</i> | |
| Administrativo de primera | 36.061 |
| Administrativo de segunda | 31.818 |
| Administrativo de tercera | 28.297 |
| Auxiliar Administrativo de primera | 28.297 |
| Auxiliar Administrativo de segunda | 25.370 |
| Auxiliar Administrativo de tercera | 22.358 |
| Subalterno-Administrativo Ordenanza | 21.934 |
| <i>Personal obrero</i> | |
| Oficial Abastecedor de Aeronaves | 25.328 |
| Oficial Profesional | 24.904 |
| Oficial Manipulador | 24.904 |
| Vigilante jurado y Guarda | 21.934 |
| Expendedor | 21.509 |
| Ayudante Manipulador y de otros oficios | 21.128 |
| Ayudante | 16.970 |
| Aprendiz | 11.328 |
| Limpiadora de ocho horas | 16.970 |
| Limpiadora de tres horas | 9.207 |

ANEXO NUMERO 2

Complemento Convenio 1978

| Categorías profesionales | Total anual | Importe por paga (17,25) |
|--|-------------|--------------------------|
| Técnicos | | |
| Titulado y Técnico superior de 1. ^a | 173.489 | 10.057 |
| Titulado y Técnico superior de 2. ^a | 160.933 | 9.329 |
| Titulado y Técnico superior de 3. ^a | 147.329 | 8.541 |
| Titulado y Técnico de 1. ^a | 141.515 | 8.204 |
| Titulado y Técnico de 2. ^a | 137.332 | 7.981 |
| Titulado y Técnico de 3. ^a | 127.585 | 7.395 |
| Analista | 147.329 | 8.541 |
| Programador de 1. ^a | 139.598 | 8.093 |
| Programador de 2. ^a | 131.887 | 7.644 |
| Operador de 1. ^a | 121.171 | 7.024 |
| Operador de 2. ^a | 117.587 | 6.815 |
| Técnico Delineante de 1. ^a | 126.055 | 7.308 |
| Técnico Delineante de 2. ^a | 124.077 | 7.193 |
| Técnico Auxiliar de 1. ^a | 126.055 | 7.308 |
| Técnico Auxiliar de 2. ^a | 124.077 | 7.193 |
| Técnico Auxiliar de 3. ^a | 122.159 | 7.082 |
| Técnico Misiones Especiales | 122.159 | 7.082 |
| Administrativos | | |
| Administrativo de 1. ^a | 132.797 | 7.898 |
| Administrativo de 2. ^a | 126.984 | 7.361 |
| Administrativo de 3. ^a | 122.159 | 7.082 |
| Auxiliar Administrativo de 1. ^a | 122.159 | 7.082 |
| Auxiliar Administrativo de 2. ^a | 118.148 | 6.849 |
| Auxiliar Administrativo de 3. ^a | 114.021 | 6.810 |
| Subalterno-Administrativo Ordenanza | 113.440 | 6.576 |
| Personal obrero | | |
| Oficial Abastecedor de aeronaves | 118.090 | 6.846 |
| Oficial profesional | 117.509 | 6.812 |
| Oficial Manipulador | 117.509 | 6.812 |
| Vigilante jurado y Guarda | 113.440 | 6.576 |
| Expendedor | 112.858 | 6.542 |
| Ayudante Manipulador y de otros oficios | 112.328 | 6.512 |
| Ayudante | 106.838 | 6.182 |
| Aprendiz | 57.215 | 3.317 |
| Limpiadora de ocho horas | 106.838 | 6.182 |
| Limpiadora de tres horas | 54.309 | 3.148 |

(Salvo el último, estos importes corresponden a la jornada completa actual.)

ANEXO NUMERO 3

Complemento anual

| Categorías profesionales | Pesetas mensuales jornada completa |
|---|------------------------------------|
| Técnicos | |
| Titulado y Técnico de tercera | 30.000 |
| Operador de primera | 17.000 |
| Operador de segunda | 22.000 |
| Técnico Delineante de segunda | 17.000 |
| Técnico Auxiliar de tercera | 17.000 |
| Técnico Misiones Especiales | 17.000 |
| Administrativos | |
| Administrativo de tercera | 17.000 |
| Auxiliar Administrativo de primera | 17.000 |
| Auxiliar Administrativo de segunda | 22.000 |
| Auxiliar Administrativo de tercera | 26.000 |
| Subalterno-Administrativo Ordenanza | 26.000 |

Categorías profesionales

Pesetas mensuales jornada completa

Personal obrero

| | |
|---|--------|
| Oficial Abastecedor de Aeronaves | 22.000 |
| Oficial Profesional | 22.000 |
| Oficial Manipulador | 22.000 |
| Vigilante jurado y Guarda | 28.000 |
| Expendedor | 28.000 |
| Ayudante Manipulador y de otros oficios | 28.000 |
| Ayudante | 30.000 |
| Aprendiz | 15.000 |
| Limpiadora de ocho horas | 30.000 |
| Limpiadora de tres horas | 15.000 |

23295 - RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se acuerda homologar la nueva tabla salarial aplicable al personal de la Empresa «Renault Financiaciones, S. A.».

Visto el escrito presentado por la Dirección de la Empresa «Renault Financiaciones, S. A.», con fecha 31 de marzo de 1978, por el que se solicita de este Centro Directivo la homologación de la tabla salarial que ha de surtir efectos para el año 1978;

Resultando que las cláusulas de revisión salarial de carácter automático contenidas en el vigente Convenio Colectivo interprovincial para «Renault Financiaciones, S. A.», homologado por resolución de 22 de febrero de 1977, implicaban incrementos salariales superiores a lo prevenido en el artículo primero del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, las partes interesadas negociaron su sustitución para adaptarlas a la mencionada normativa, finalizando con acuerdo las deliberaciones según acta de fecha 10 de febrero de 1978 y redactando conforme a éste la tabla salarial cuya homologación se solicita;

Resultando que, según informe emitido por el gabinete económico de esta Dirección General de Trabajo, el crecimiento de la masa salarial bruta, derivado de la aplicación de las tablas salariales cuya homologación se insta, supone un 18,20 por 100, considerando los previsibles aumentos por antigüedad y ascensos en 1978 y que la plantilla afectada asciende a 177 trabajadores, no contándose entre ellos personal laboral de la Administración ni la Empresa es pública, no es preceptivo el informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes, en orden a su homologación, así como para disponer en su caso inscripción en el Registro y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo preceptuado en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 1 de diciembre, y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que el acuerdo objeto de este expediente no infringe ninguna disposición de derecho necesario y específicamente se ajusta a los preceptos contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, no resultando preceptivo el sometimiento a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar la nueva tabla salarial aplicable al personal de la Empresa «Renault Financiaciones, S. A.», comprendido dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo interprovincial de la citada Empresa, homologado por resolución de 22 de febrero de 1977, con efectos económicos desde 1 de enero de 1978.

2.º Notificar esta resolución a la representación de los trabajadores y Empresa, haciéndoles saber que por tratarse de resolución homologatoria no cabe contra ella recurso alguno en vía administrativa.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid 18 de agosto de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.