

«Fallamos: Que, desestimando el recurso interpuesto por don Francisco Soto Castro, contra la resolución de ocho de julio de mil novecientos setenta y ocho del Ministerio de Trabajo, que desestimó el recurso de alzada interpuesto contra la del Secretario general Vicepresidente de la AISS, que declaró al actor en situación de excedencia voluntaria en dicho Organismo, debemos declarar y declaramos que dichos actos son ajustados a derecho, absolviendo a la Administración demandada de las pretensiones contra ella deducidas en este proceso; sin hacer especial declaración sobre las costas causadas.»

Madrid, 7 de julio de 1981.—El Director general, José María García Oyaregui.

22287 *RESOLUCION de 7 de julio de 1981, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Luis Iglesias Ferrer.*

De orden del excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 14 de abril de 1981, por la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1.461/78, promovido por don José Luis Iglesias Ferrer sobre declaración en situación de excedencia voluntaria en el Cuerpo de Letrados de la extinguida Organización Sindical, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que no dando lugar al recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Luis Iglesias Ferrer, debemos declarar y declaramos válidas, por ajustadas a derecho, las resoluciones recurridas a que se contraen estos autos, absolviendo a la Administración de todos los pedimentos de la demanda; todo ello sin hacer expresa imposición de costas.»

Madrid, 7 de julio de 1981.—El Director general, José María García Oyaregui.

22288 *RESOLUCION de 7 de julio de 1981, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Sala Segunda de la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Luis Oraa Rodríguez.*

De orden del excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 12 de mayo de 1981, por la Sala Segunda de la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 891/78, promovido por don Luis Oraa Rodríguez, sobre declaración en situación de excedencia voluntaria como funcionario de la AISS, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que no dando lugar al recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Luis Oraa Rodríguez, debemos declarar y declaramos válidas, por ajustadas a derecho, las resoluciones recurridas a que se contraen estos autos, absolviendo a la Administración de todos los pedimentos de la demanda; todo ello sin hacer expresa imposición de costas.»

Madrid, 7 de julio de 1981.—El Director general, José María García Oyaregui.

22289 *RESOLUCION de 7 de julio de 1981, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Sala Segunda de la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Antonio Quintana Lucas.*

De orden del excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 8 de mayo de 1981, por la Sala Segunda de la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 1.587/78, promovido por don Antonio Quintana Lucas, sobre desestimación de declaración de excedencia voluntaria por incompatibilidad, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que no dando lugar al recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Antonio Quintana Lucas, debemos declarar y declaramos la validez, por ajustadas a derecho, las resoluciones impugnadas y a que se contraen estos autos, absolviendo a la Administración demandada de los pedimentos de la demanda contra ella deducida. Sin hacer expresa imposición de costas.»

Madrid, 7 de julio de 1981.—El Director general, José María García Oyaregui.

22290 *RESOLUCION de 7 de julio de 1981, de la Secretaría de Estado de Empleo y Relaciones Laborales, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Manuel Pereira Menaut.*

De orden del excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 19 de mayo de 1981, por la Sala Segunda de la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 1.578/78, promovido por don José Manuel Pereira Menaut, sobre situación de excedencia voluntaria, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que no dando lugar al recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Manuel Pereira Menaut salvo en su reclamación correspondiente a los haberes que no le fueron satisfechos por los efectivos servicios que siguió prestando desde noviembre, inclusive, de mil novecientos setenta y siete, hasta la fecha en que se produjo su cese total, cuya fijación se deberá practicar en el período de ejecución de sentencia, debemos declarar y declaramos ajustados a derecho los actos administrativos que se impugnan, con la sola excepción del particular referido al pago de haberes por el desempeño de las funciones realmente prestadas. Todo ello sin hacer expresa declaración en cuanto al pago de las costas causadas.»

Madrid, 7 de julio de 1981.—El Director general, José María García Oyaregui.

22291 *RESOLUCION de 17 de julio de 1981, de la Secretaría de Estado para la Sanidad, por la que se autoriza a la Ciudad Sanitaria «Príncipes de España» de Hospitalet de Llobregat (Barcelona), a obtener y utilizar, para injertos y trasplantes, ojos procedentes de fallecidos.*

Ilmo. Sr.: Por el Director Médico de la Ciudad Sanitaria «Príncipes de España» de Hospitalet de Llobregat (Barcelona), se ha presentado solicitud de autorización para, mediante la instalación de un banco de ojos en la misma, poder obtener, preparar y utilizar, para injertos y trasplantes, ojos procedentes de fallecidos, a tenor de lo dispuesto en la Ley 30/1979, de 27 de octubre; Real Decreto 426/1980, de 22 de febrero, y la Orden ministerial de 15 de abril de 1981.

De la información practicada se desprende que el Centro Hospitalario figura en el Catálogo de Hospitales, en la provincia de Barcelona, con el número 99, con la denominación Ciudad Sanitaria de la Seguridad Social «Príncipes de España», ubicado en Hospitalet de Llobregat, calle Feixa Llarga, sin número, con 1.009 camas clasificación general de ámbito provincial y nivel asistencial A.

Por otra parte, se ha comprobado que esta Institución reúne los requisitos necesarios, según se desprende del examen de la documentación exigida por los Servicios Técnicos del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social.

En consecuencia a propuesta de la Dirección General de Planificación Sanitaria, y al amparo de la facultad concedida en el artículo 5.º de la Orden ministerial de 15 de abril de 1981, esta Secretaría de Estado para la Sanidad ha resuelto.

Primero.—Autorizar a la Ciudad Sanitaria de la Seguridad Social «Príncipes de España» a obtener y utilizar, para injertos y trasplantes, ojos procedentes de fallecidos, en la forma que se indica en los artículos 4.º, 5.º y 6.º de la resolución referida.

Segundo.—Proveer un equipo móvil, al objeto de realizar las extracciones en el lugar del fallecimiento, según se expresa en el artículo de referencia, equipo que deberá reunir los requisitos señalados en el artículo 3.º de la misma disposición.

Tercero.—Esta autorización será válida durante un período de cuatro años, a partir de la presente publicación del presente acuerdo en el «Boletín Oficial del Estado», siendo renovable por períodos de tiempo de idéntica duración.

Cuarto.—La Institución Hospitalaria deberá observar, en aquello que le afecte, cuantas prevenciones están especificadas en la Ley 30/1979 de 27 de octubre; Real Decreto 426/1980, de 22 de febrero y Orden ministerial de 15 de abril de 1981.

Lo que comunico a V. I. a los efectos oportunos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 17 de julio de 1981.—El Secretario de Estado para la Sanidad, Luis Sánchez-Harguindey Pimentel.

Ilmo. Sr. Director general de Planificación Sanitaria.

22292 *RESOLUCION de 20 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPSA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal de Tierra de la Empresa «Compañía Arrendataria del Monopolio de

Petróleos, S. A.» (CAMPESA), y la documentación complementaria exigida por el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, recibido en esta Dirección General de Trabajo el día 15 de julio de 1981, cuyo Convenio Colectivo fue suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 2 de julio de 1981, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º del citado Real Decreto 1040/1981 sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 20 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CAMPESA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE TIERRA AÑO 1981

TITULO PRELIMINAR

Objeto y vigencia

Artículo 1.º *Objeto y ámbito temporal.*—El presente Convenio Colectivo, que afecta al personal de Tierra de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPESA), entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1981 y su vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Art. 2.º *Forma, condiciones y plazo de preaviso de la denuncia del presente Convenio.*—El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el período de vigencia indicado en el artículo 1, si no mediara denuncia expresa de una u otra parte, que deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto de la fecha de vencimiento del período inicial de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales. Dicha denuncia deberá formularse por escrito ante la Dirección General de Trabajo, dándose cuenta necesariamente de la misma a la otra parte.

TITULO PRIMERO

Ordenación laboral

CAPITULO PRIMERO

Ámbito y condiciones generales de aplicación

Art. 3.º *Ámbito territorial.*—Se aplicará el presente Convenio en todos los Centros de trabajo existentes en el territorio nacional donde la «Campesa» desarrolla o pueda desarrollar en el futuro sus actividades.

Art. 4.º *Ámbito personal.*—La aplicación de las condiciones laborales que se pactan afectarán a todo el personal de «Campesa» excepto a:

1.º Quienes ejerzan funciones de alta dirección de la Compañía y en general, los que fueran excluidos en virtud de precepto disposición obligatoria, en tanto desempeñen dichas funciones. A los efectos anteriores se consideran expresamente excluidos de su ámbito de aplicación, en virtud de la naturaleza directiva de sus funciones, los Delegados Regionales de la Compañía.

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 Flota de «Campesa».

Art. 5.º *Exclusión de otros Convenios.*—El presente Convenio anula, deroga y sustituye a todos los concertados anteriormente entre los representantes de la Compañía «Campesa» y los de su personal de tierra. Durante su vigencia no será aplicable en «Campesa» ningún otro Convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiera 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. 6.º *Compensaciones y absorciones.*—Las condiciones pactadas, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza y origen y tanto si se trata de condiciones reglamentarias convenidas, concedidas por la Compañía, establecidas por precepto legal, jurisprudencial, consuetudinario, Convenio Colectivo o cualquier otro medio, siempre que se trate de materias, temas o aspectos regulados o excluidos expresamente en este Convenio.

Las condiciones 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. 7.º *Garantía personal.*—En el caso de que algún trabajador, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviese reconocido las 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. 8.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 II

Organización del trabajo

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

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

Las disposiciones o normas internas que se fijen en relación con la organización del trabajo tendrán carácter obligatorio para todo el personal. No dejarán de cumplirse las normas, órdenes o instrucciones que emanen de la Dirección, sin perjuicio de las reclamaciones posteriores que el trabajador pueda ejercitar.

Si, durante la vigencia del Convenio, se introdujeran por la Dirección modificaciones sustanciales en los organigramas, serán publicadas para proporcionar al personal, el adecuado conocimiento y facilitar la gestión e interrelación de sus diferentes órganos.

CAPITULO III

Ordenación funcional y personal

Art. 10. *Ordenación funcional.*—Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades laborales de «Campesa» por puestos de trabajo o grupos de puestos de trabajo de características similares, organizados según criterios objetivos de eficacia, mando y productividad.

De conformidad con este principio de ordenación funcional, el conjunto de los puestos de trabajo de «Campesa» 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 especial responsabilidad jerárquica sobre la actividad de otros puestos de trabajo y la actuación de sus titulares, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependan, cuando las necesidades del servicio lo requieran. La creación y configuración de estos puestos constituye derecho y facultad de la Dirección de la Compañía, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9.º

Segundo.—Puestos de actividad normal.

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

Art. 11. *Independencia de ordenaciones.*—La diferenciación del artículo precedente, establecida por circunstancias objetivas y funcionales, es independiente de la ordenación personal por categorías profesionales que se regula en este mismo capítulo.

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

Art. 13. *Nombramiento y cese en puestos de mando y especial responsabilidad.*

I. El nombramiento y cese de las personas que ocupen puestos de mando y especial responsabilidad será facultad discrecional de la Dirección.

II. El complemento por desempeño de puestos de mando y especial responsabilidad no tendrá carácter consolidable, dejando de percibirse cuando el interesado cese, por cualquier causa, en el desempeño del mismo.

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

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

Art. 14. *Puestos de actividad normal.*—En cuanto a los puestos de actividad normal, será facultad privativa de la Dirección de la Compañía el determinar los que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad organizativa y el designar a quienes deban ocuparlos, según las normas de este Convenio, de acuerdo con sus aptitudes, categoría o cualificación profesional y con la labor propia de cada puesto.

Art. 15. *Ordenación personal.*—Se entiende por ordenación personal la estructuración por razones profesionales y laborales de la totalidad de los Técnicos, Administrativos y Obreros al servicio de la Compañía, según la escala de grupos, subgrupos, categorías profesionales y grados que se indican a continuación:

Grupo I. Personal técnico:

Subgrupo primero.—Titulados Superiores.

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

- Titulado Superior de primera.
- Titulado Superior de segunda.
- Titulado Superior de tercera.

Subgrupo segundo.—Técnicos Superiores.

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

- Técnico Superior de primera.
- Técnico Superior de segunda.
- Técnico Superior de tercera.

Subgrupo tercero.—Titulados Medios.

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

- Técnico Medio de primera.
- Titulado Medio de segunda.
- Titulado Medio de tercera.

Subgrupo cuarto.—Técnicos Medios.

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

- Técnico Medio de primera.
- Técnico Medio de segunda.
- Técnico Medio de tercera.

Subgrupo quinto.—Técnicos Delineantes.

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

- Técnico Delineante de primera.
- Técnico Delineante de segunda.

Subgrupo sexto.—Técnicos Auxiliares.

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

- Técnico Auxiliar de primera.
- Técnico Auxiliar de segunda.
- Técnico Auxiliar de tercera.

Subgrupo séptimo.—Técnicos de Misiones Especiales.

Este subgrupo comprende una categoría con un solo grado denominado:

- Técnico de Misiones Especiales.

Grupo II. Personal Administrativo.

Subgrupo primero.—Administrativos.

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

- Administrativo de primera.
- Administrativo de segunda.
- Administrativo de tercera.

Subgrupo segundo.—Auxiliares Administrativos.

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

- Auxiliar Administrativo de primera.
- Auxiliar Administrativo de segunda.
- Auxiliar Administrativo de tercera.

Subgrupo tercero.—Subalternos Administrativos.

Este subgrupo comprende una categoría con un solo grado, denominada:

Ordenanza.

Grupo III. Personal Obrero.

Subgrupo primero.—Este subgrupo está dividido en tres categorías independientes, con un solo grado para cada una, denominadas:

- Oficial Abastecedor de Aeronaves.
- Oficial Profesional.
- Oficial Manipulador.

Subgrupo segundo.—Este subgrupo comprende una categoría con un solo grado, denominada:

Vigilante Jurado.

Subgrupo tercero.—Este subgrupo comprende una categoría con un solo grado, denominada:

Portero.

Subgrupo cuarto.—Este subgrupo comprende una categoría con un solo grado, denominada:

Expendedor.

Subgrupo quinto.—Este subgrupo comprende una categoría con un solo grado, denominada:

Ayudante Manipulador y de otros oficios.

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

Art. 16. *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 corresponde 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 solo podrá variar en aplicación de las normas que se fijan en el capítulo IV.

Art. 17. *Plantillas.*—Se entiende por plantilla de la Compañía el conjunto numérico de los puestos de trabajo normalmente necesarios para realizar la totalidad de las funciones habituales precisas para el cumplimiento de los fines de la misma.

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

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

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

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

Art. 18. *Escalafón.*—La Compañía publicará y distribuirá anualmente un único escalafón, en el que quedará relacionado todo su personal de plantilla por orden de rigurosa antigüedad dentro de los correspondientes grupos, subgrupos, categorías profesionales y grados, especificando la procedencia individual, en su caso.

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

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

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

CAPITULO IV

Ingreso, promoción y ascensos

Art. 19. *Ingreso del trabajador en la Empresa.*—El ingreso del trabajador en la Empresa se ajustará a las normas en vigor y a las siguientes disposiciones:

1. a) En los subgrupos primero y tercero del grupo I, mediante concurso-oposición de carácter general, restringido o limitado, consistente en pruebas teóricas y prácticas, adecuadas

a las características de los puestos a cubrir, y exigiéndose la posesión de los títulos académicos que correspondan, de grado superior en el subgrupo primero y de grado medio en el subgrupo tercero.

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

En el caso de personas del subgrupo segundo del grupo II, que hayan de depender directamente de aquellas a quienes se refiere el número primero del artículo 4.º, su admisión en la Compañía se podrá llevar a cabo fuera de los cauces anteriormente expuestos, previa la superación del período de prueba reglamentario.

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

2. Excepcionalmente y por razones de urgencia la Compañía podrá contratar directamente, con incorporación a plantilla una vez superado satisfactoriamente el período de prueba, a personal altamente cualificado, que precise, siempre que fehacientemente se haya comprobado que no existe persona de esas características en la Empresa, debiendo informar de su decisión y motivos de la misma a la Comisión Paritaria. El personal a que se refiere el presente apartado se incorporará con el número bis al escalafón de la Compañía en el grado y categoría que le corresponda según su cualificación profesional.

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

4. En los casos de admisión, la Compañía procederá a anunciar en sus centros de trabajo y a través de los medios que pueda considerar precisos, el concurso-oposición o pruebas de aptitud que hayan de celebrarse, así como las vacantes, fechas de los ejercicios, programa y pruebas a desarrollar, condiciones exigidas a los aspirantes y los títulos, diplomas o méritos u otros requisitos que, en cada caso, sean precisos para acreditar la capacidad profesional de los interesados. Los Tribunales que juzguen las oportunas pruebas estarán presididos por quien nombre 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 los de las plazas que hayan de cubrirse; esta designación se hará por el Comité Nacional.

Asimismo se podrán incorporar expertos en las materias objeto de las pruebas no pertenecientes a la Compañía, teniendo voz y voto, siempre que no existan en la misma dichos expertos; a los Tribunales les corresponderá el establecimiento de baremos, en su caso.

Art. 20. *Período de prueba.*—Las admisiones del personal tendrán el carácter de provisional durante un período de prueba que en ningún caso podrá exceder del que se señala a continuación:

— Para el personal de los subgrupos I, III y V del grupo I, seis meses.

— Para el personal no cualificado, dos semanas.

— Para el resto del personal, tres meses.

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

Art. 21. *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, veintinueve años.

Art. 22. *Incompatibilidades.*—La condición de empleado o trabajador de la Compañía es incompatible con cualquier empleo en el Estado, Comunidad Autónoma, provincia o municipio, o en Empresas que tengan relación directa con el Municipio 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.

Art. 23. *Promoción a Técnicos Superiores.*—La totalidad de las plazas de este subgrupo será cubierto por el personal de la Compañía, mediante la promoción de quienes ostenten las categorías de Titulados Medios, Técnicos Medios y Administrativos con cinco años de antigüedad en el respectivo subgrupo en la fecha de la convocatoria y superen las pruebas efectuadas.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la Compañía podrá cubrir hasta un 15 por 100 del total de las plazas vacantes, por el sistema de admisión, siempre y cuando que se trate de atender necesidades impuestas por la específica cualificación del personal requerido y no existieren en la Compañía trabajadores apropiados a tal fin. Si la cobertura de estas necesidades empresariales exigiere la admisión de un número de personas que sobrepase el referido 15 por 100 de las vacantes, quienes excedan de tal tope máximo quedarán encuadrados en el subgrupo con número bis.

Art. 24. *Promoción a Técnicos Medios.*—La totalidad de las plazas de este subgrupo serán cubiertas por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes ostenten cualquiera de las categorías de Técnicos Delineantes, Técnicos Auxiliares, Técnicos de Misiones Especiales o cualesquiera de las que integran los grupos II y III, con tres años de antigüedad en el respectivo subgrupo en la fecha de la convocatoria y superen las pruebas adecuadas.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la Compañía podrá cubrir hasta un 15 por 100 de las plazas vacantes, por el sistema de admisión, siempre y cuando que se trate de atender necesidades impuestas por la específica cualificación del personal requerido y no existiesen en la Compañía trabajadores apropiados a tal fin. Si la cobertura de estas necesidades exigiere la admisión de un número de personas que sobrepase el referido 15 por 100 de las vacantes, quienes excedan de tal tope máximo quedarán encuadrados en el subgrupo con número bis.

Art. 25. *Promoción a Técnicos Delineantes.*—El 15 por 100 de las plazas del subgrupo de Técnicos Delineantes será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes figuren en el subgrupo de Técnicos Auxiliares, Técnicos de Misiones Especiales o en los grupos II y III y superen las pruebas adecuadas.

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

Art. 26. *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 al personal de la Compañía, lo serán mediante la admisión de personal ajeno a la misma en la forma prevista en el artículo 19.

Art. 27. *Promoción a Administrativos.*—El 40 por 100 de las plazas del subgrupo de Administrativos será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes figuren en el subgrupo de Auxiliares Administrativos y de Subalternos-Administrativos y personal del grupo III, con una antigüedad mínima de tres años en el mismo en la fecha de la convocatoria y superen las pruebas adecuadas.

A tales efectos, de las vacantes que se produzcan en el grado de Administrativos de Tercera, podrá atribuirse hasta un porcentaje máximo del 60 por 100 para la promoción por este sistema, hasta que por este medio, quede cubierto y en lo sucesivo mantenido el 40 por 100 de la totalidad de las plazas del subgrupo de Administrativos a que se refiere el párrafo precedente, cuya cuantía no podrá ser inferior a la que resulte de aplicar el mencionado porcentaje del 40 por 100 a la totalidad de las plazas del subgrupo.

Art. 28. *Promoción a Auxiliares Administrativos.*—El 15 por 100 de las plazas del subgrupo de Auxiliares Administrativos será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción del subgrupo tercero del grupo II y del grupo III que superen las pruebas adecuadas.

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

Art. 29. *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 Vigilantes Jurados, Porteros, Expendedores y Ayudantes Manipuladores y de otros oficios, así como el personal del subgrupo tercero del grupo II.

c) Los Expendedores y Ayudantes Manipuladores y de O.O. podrán pasar al subgrupo de Vigilantes Jurados y Porteros,

previa la superación de la oportuna prueba de aptitud y cumplimiento de los requisitos marcados por la legislación vigente.

d) Los Ayudantes Manipuladores y de otros oficios podrán pasar al subgrupo de Expendedor, previa superación de las oportunas pruebas de aptitud.

Art. 30. Procedimiento de promoción.

1. En los casos de promoción, la Compañía, con un mínimo de treinta días al de la fecha de su iniciación, anunciará en sus centros de trabajo y a través de los medios de difusión que pueda considerar precisos, las vacantes que trate de cubrir, condiciones que se requirieren, sistema selectivo siempre vinculado a la formación regulada en el capítulo IX (mediante cursos o ejercicios de preparación y sin perjuicio de la posible exigencia de una prueba inicial selectiva), así como plazo de presentación de solicitudes.

Los Tribunales que juzguen las pruebas de promoción se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 19.4 del presente Convenio.

2. Quienes obtengan plaza en grupo, subgrupo o categoría superior, por haber superado las pruebas de aptitud o el correspondiente concurso-oposición, deberán incorporarse al puesto correspondiente a la nueva categoría, y de no efectuarlo dentro del plazo que se les otorgue a tal fin, se entenderá que renuncian a la promoción obtenida.

Art. 31. *Ascensos*.—Los ascensos de uno u otro grado, en los grupos I y II, se llevarán a efecto por turno alternativo de antigüedad en el grado y libre designación, precisamente por el orden expresado. De cada tres vacantes se asignarán dos al turno de antigüedad y una al turno de elección.

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 V

Tiempo de trabajo

Art. 32. *Jornada de trabajo*.—La jornada de trabajo comenzará a contarse y se dará por finalizada en el centro de trabajo.

Art. 33. *Cómputo de jornada. Régimen general*.

A. 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 sexto del grupo I y el subgrupo tercero del grupo II, que tendrá una jornada de cuarenta 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.

B. Jornada del personal del grupo III.

Para el personal del grupo enunciado, la jornada será de cuarenta horas de trabajo a la semana. Quienes estén sujetos a horario partido mantendrá su actual horario de trabajo, descansando un día a la semana, o dos días 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 dos días 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, el personal que presta servicios en los mismos, se le efectuará el cómputo bisemanal 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 dos semanas, sean resultado matemático de la jornada ya mencionada.

Art. 34. *Cómputo de jornada. Regímenes especiales*.—El personal adscrito a aeropuertos, con fuerte componente estacional conforme a lo prevenido en el anexo número 5, y los conductores de camiones cisterna mencionados en el anexo número 6, efectuarán el cómputo de su respectiva jornada de trabajo y

ajustará el régimen de horarios a lo expresamente dispuesto en dichos anexos.

Art. 35. *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 33, percibirá una retribución por salario base y complementos salariales de cualquier naturaleza, proporcional a la jornada que efectivamente realice.

Art. 36. *Fijación de horarios*.—La fijación de los horarios de trabajo será facultad privativa de la Compañía, oído el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y se acomodará a lo prescrito por las normas legales en vigor, debiendo someterse al visado o aprobación, en su caso, de la autoridad laboral competente.

Art. 37. *Excepción del descanso dominical*.—De conformidad con lo dispuesto en la legislación de descanso dominical, en todos aquellos centros de trabajo de la Compañía, cuya actividad está exceptuada del descanso en domingos 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 la mencionada legislación, el personal cuando trabaje en domingo, festivo o día de descanso, percibirá las compensaciones económicas que procedan previstas en el artículo 100.

Art. 38. *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 Jefes de Garaje, Conserje, Encargado general, Capataz, Jefe de Abastecimiento de tercera y Encargado de Estación de Servicio.

Art. 39. *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, sino el empleado en la realización del trabajo, no habiendo lugar al cobro de los recargos prevenidos en el artículo 9.9.

Cuando el inicio de la Comisión de Servicio se produzca en el mismo día en que se ha trabajado la jornada completa, se incrementarán los devengos compensatorios que figuran en el artículo 108 del presente Convenio en la cuantía de 1.500 pesetas para los tres grupos comprendidos en el mismo.

Con carácter excepcional, se tendrá por cumplido el requisito de trabajo de la jornada completa cuando existan razones de urgencia para no posponer el inicio de la comisión de servicio y sea imprescindible utilizar un determinado medio de transporte público; en este caso, se producirá el abandono efectivo de trabajo en un espacio de tiempo de hasta dos horas antes de la salida de dicho medio de transporte.

El incremento aludido en el párrafo segundo sólo será abonado en las comisiones de servicio que exijan desplazamientos superiores a 120 kilómetros, considerada la ida y el regreso. Quedan excluidos del citado incremento los trabajadores para los que los desplazamientos sean parte integrante de su empleo habitual o perciban compensación económica por jornada irregular.

Art. 40. *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, averías o entorpecimientos en el normal desarrollo de los servicios, o se trate de casos de urgencia.

Por la Dirección de la Compañía se confeccionará trimestralmente una relación o catálogo de las actividades o servicios en los que se realicen horas extraordinarias al objeto de facilitar la información prevista en el apartado 5 del artículo 81 y con la finalidad de ir reduciendo sistemáticamente las que no resultan imprescindibles.

Art. 41. *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, 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 norma obligatoria un periodo 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 de trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, cuando la destine 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. 42. *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. Quienes 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 autoriza el disfrute fraccionado de las vacaciones por periodos inferiores a siete días consecutivos.

CAPITULO VI

Suspensión del contrato

Art. 43. *Permiso sin sueldo.*—Se podrá disfrutar hasta tres meses naturales de permiso sin sueldo, si las necesidades del servicio lo permiten. Este permiso dará lugar a la oportuna deducción proporcional en las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, cierre de ejercicio, participación en beneficios y vacaciones.

Art. 44. *Desempeño de cargos directivos.*—Las personas pertenecientes a la plantilla de la Compañía que fuesen designadas para desempeñar un cargo directivo en la misma, mantendrán en suspenso los derechos que les corresponden como empleados fijos de la Empresa, pero seguirán figurando en el escalafón con 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 ser destinados en la misma localidad donde prestaban sus servicios directivos o en aquellas en que desempeñaron sus funciones al acceder al cargo.

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

Las personas nombradas para ocupar algún cargo directivo que no pertenecieran a la plantilla cesarán como tales, adquirirán el derecho a ser incorporadas a la misma una vez transcurridos cinco años de ejercicio efectivo del puesto de Dirección correspondiente.

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

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

Art. 45. *Servicio Militar.*—Se considerará como de servicio a la compañía, el tiempo que el trabajador se encuentre cumpliendo el Servicio Militar. En caso de movilización, el personal tendrá derecho a percibir el sueldo íntegro si trabaja media jornada en la Empresa y medio sueldo en los demás casos.

Art. 46. *Excedencia voluntaria.*—El personal ingresado en la Compañía con posterioridad al 1 de mayo de 1972, sólo podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por el plazo no inferior a un año ni superior a diez, siempre que el interesado tenga una antigüedad no inferior a un año.

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

La solicitud de reintegro 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 reintegro quienes así no lo hagan.

El reintegro se llevará a efecto, previa superación del preceptivo reconocimiento médico y de conformidad con lo dispuesto en el artículo número 54.

Si solicitado el reintegro 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 en un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

Art. 47. *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 CAMPSA.

A los designados para un puesto directivo en la Compañía, les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 44. Los excedentes forzosos al cesar en el desempeño del puesto causante de la excedencia, volverán a ocupar en el escalafón el lugar que pueda corresponderle como si hubiera permanecido en activo durante el tiempo de la excedencia.

Asimismo, tendrán derecho a ser destinados a la misma localidad donde prestaban sus servicios al pasar a la situación de excedentes forzosos, aun cuando no existiera vacante, ajustándose a lo prevenido en el artículo 54.

Art. 48. *Excedencia por nacimiento de hijo.*—En caso de nacimiento de hijo podrá solicitarse excedencia voluntaria por un periodo no superior a tres años, por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del nacimiento.

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

Quienes se hallen en la situación a que se refiere el apartado precedente, podrán solicitar el reintegro 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 cause la excedencia, podrán 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.

CAPITULO VII

Movilidad geográfica

Art. 49. *Traslados y cambios de destino.*—Se entiende como traslado el cambio de centro de trabajo que exija cambio de residencia del trabajador afectado.

Los traslados pueden ser voluntarios o forzosos, según que la iniciativa corresponda al trabajador o a la Compañía. No obstante, se considera traslado pactado aquel que, aun producido por iniciativa de la Compañía, sea objeto de acuerdo concreto con el trabajador respecto al centro de trabajo al que se le traslade.

Se considera cambio de destino aquel que suponga movilidad del trabajador a otro centro de trabajo próximo que no exija cambio de residencia.

Art. 50. *Movilidad a instancia del trabajador*

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

A los efectos prevenidos en el artículo 54 se tendrán en cuenta las solicitudes de carácter preferente.

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

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

La adjudicación por la Compañía del destino solicitado exigirá el cumplimiento de la órdenes de preferencia establecidas por el artículo 54 del presente Convenio.

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

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

ra renunciaciones o modificaciones a la petición anteriormente efectuada.

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

3. El personal de la misma categoría profesional podrá permutar entre sí sus destinos respectivos, si las necesidades del servicio lo permiten y no existen prejuicios a terceros, todo ello a criterio de la Compañía, sin derecho a percepción de gastos de traslado ni dietas, debiendo permanecer en el nuevo puesto dos años como mínimo.

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

Art. 51. Movilidad a iniciativa de la Compañía.

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

Asimismo, percibirá 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 y/o aval para la adquisición de una vivienda en las condiciones que determine el Reglamento correspondiente.

Independientemente de lo que al respecto determine el Reglamento aludido y que, en caso de suponer mejores condiciones les será de aplicación, la Compañía garantiza a los trasladados forzosos un préstamo de 1.500.000 pesetas, a un interés del 4 por 100 anual, amortizable en el plazo máximo de veinte años y, en todo caso, antes de la edad legal de jubilación forzosa, así como un aval bancario referido a un préstamo complementario de 1.500.000 pesetas, a negociar con cualquier institución de crédito.

La Compañía se compromete a conceder el préstamo y/o aval bancario mencionados en el párrafo anterior dentro del plazo de tres meses a contar desde la presentación de la petición del interesado, que a tal efecto habrá de formalizarla en el plazo de un mes desde la fecha de efectividad del traslado.

También se dotará de una cantidad de hasta 10.000.000 de pesetas a los servicios de asistencia social de la Compañía para que atiendan con preferencia, a la concesión de becas de estudio a hijos de trabajadores afectados por traslados forzosos y que no puedan continuar sus estudios en las localidades en que se establezca la nueva residencia familiar; la continuidad en el disfrute de esta ayuda se supedita a un aprovechamiento académico suficiente, debidamente justificado.

Los trabajadores que tengan más de cincuenta y cuatro años no podrán ser trasladados con carácter forzoso, sin antes haberseles ofrecido la posibilidad de acogerse al régimen de traslado pactado.

2. Se considerarán cambios de destino todos aquellos en que la distancia del nuevo centro de trabajo al centro de origen no sea superior a 25 kilómetros por entender que no implican cambio de residencia.

La compensación a otorgar en estos casos, consistirá en la adecuación del complemento de transporte a la nueva situación de distancia, y/o en el disfrute de medios colectivos a cargo de la Compañía conforme a los supuestos que se previenen en el artículo 107 sin que proceda ninguna contraprestación basada en el mayor tiempo invertido en el desplazamiento al nuevo centro de trabajo.

La Compañía establecerá medios colectivos de transporte, a su cargo, entre la localidad más próxima y centro de trabajo, cuando no existan medios colectivos de transporte público, sin perjuicio de los pactos individuales que pudieran efectuarse.

Cuando el nuevo centro de trabajo se ubique a distancia superior a 25 kilómetros respecto al anterior, la Compañía otorga a cada trabajador afectado la opción de mantener o cambiar su residencia.

Si se opta por el cambio de residencia, las compensaciones a aplicar son las propias del traslado forzoso o pactado, reguladas en el presente artículo y el 52, respectivamente.

Si la residencia se mantiene, el trabajador tiene derecho a treinta días de dieta y al abono durante dos años del plus transitorio del 25 por 100 del salario base y complementos de antigüedad y Convenio, quedando encuadrado el complemento de transporte en el mismo escalón o módulo de percibo en que se encontraba antes del expresado cambio de destino.

Art. 52. *Traslados pactados*.—Son aquellos en que, produciéndose a iniciativa de la Compañía, se determina mediante pacto con el trabajador el nuevo centro de trabajo; a tal fin la Compañía ofrecerá la posibilidad de ser destinado a dependencia situada en la misma zona geográfica o limítrofe, sin perjuicio de poder ofrecer otros destinos en dependencias diferentes.

El trabajador tendrá derecho a que le sean sufragados los gastos de traslado y a la concesión de préstamo y de aval bancario regulados en el artículo 51, pero no al percibo de plus transitorio del 25 por 100 ni a las dietas que se previenen en dicho precepto.

Art. 53. Información en supuesto de cierre de dependencias.

1. La Compañía deberá comunicar al Comité Nacional de Empresa los proyectos de desactivación de dependencias o centros de trabajo que puedan dar lugar a traslados forzosos, con una antelación de seis meses a la fecha prevista.

2. En el supuesto concreto de cierres de centros, la Dirección de la Compañía, informará, minuciosamente, al Comité Nacional y al Comité de Centro, o en su caso a los Delegados de Personal de las razones económicas o tecnológicas que lo motivan y de las diferentes medidas laborales adoptadas en relación con el personal de dicho Centro. Ambos órganos serán oídos por la Compañía dentro del plazo de dos meses desde que se haya adoptado la decisión de cerrar el Centro.

Art. 54. Cobertura de vacantes.

I. Cuando existieren varios aspirantes a cubrir una determinada vacante, la atribución de la misma se verificará conforme al orden de prelación siguiente:

A. Preferente:

a) Casos de traslados forzosos y derechos de cónyuge contemplados en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores y de reincorporación de excedentes forzosos aludidos en el artículo 47 y traslados pactados, todos los cuales ocuparán vacante, si la hubiera en ese momento, sin perjuicio de que, aun no existiendo ésta, haya de darse efectividad a su traslado o reincorporación, que podrá llevar aparejada la ulterior amortización de la vacante surgida posteriormente.

b) Trabajadores excedentes por nacimiento de hijo, acogidos a lo dispuesto en el artículo 46, 3 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

B. Ordinario:

a) Peticiones de traslado por orden de antigüedad.
b) Excedentes voluntarios que ejerciten su derecho al ingreso conforme al artículo 46 de este Convenio.
c) Situación de nuevo destino por promoción.

Una vez atendidas las peticiones de carácter preferente, precisamente por el orden indicado en el apartado A, las peticiones de carácter ordinario serán cubiertas por riguroso orden de antigüedad en la fecha de recepción y anotación en la Dirección de Personal, teniendo en cuenta, a estos efectos, lo dispuesto en el artículo 50.

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

II. Cuando al producirse una vacante no figure registrada ninguna petición de traslado 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 periodo de seis meses precedentes no hubiere sido anunciada la misma u otra 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 traslados ocasionados por la aceptación de puestos de mando y especial responsabilidad, así como en aquellos casos de promoción del personal de la Compañía que impliquen cambio de residencia.

CAPÍTULO VIII

Previsión social

Art. 55. *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, salvo lo previsto en los artículos números 98 y 107, respecto de los complementos de asiduidad y transporte.

Art. 56. *Jubilación*.—Será obligatoria al cumplir los sesenta y nueve años, según lo dispuesto por la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores, o antes de dicha edad previo expediente de incapacidad. La edad de la jubilación voluntaria será la de los sesenta años, siempre que como mínimo se tengan cumplidos diez años de servicio en la Compañía y el trabajador haya permanecido en activo los cinco años anteriores a su jubilación.

Art. 57. *Subsidio por fallecimiento*.—La Compañía, al fallecimiento del trabajador en situación de activo que haya superado el periodo de prueba, concederá a sus familiares en concepto de subsidio una cantidad equivalente a seis mensualidades cuando el trabajador tenga una antigüedad en la Empresa de

hasta seis años; por cada año de antigüedad superior a los seis años, se tendrá derecho a percibir una mensualidad con el tope máximo de una anualidad.

A estos exclusivos efectos, la mensualidad queda integrada por 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 caso de nulidad, divorcio o separación judicial con declaración de estar incurso en causa legal de separación), 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.

CAPITULO IX

Formación

Art. 58. *Formación profesional.*—La formación profesional tiene como fin la promoción del personal y la cualificación o reciclaje para el puesto de trabajo. Además, la Empresa podrá abordar cualquier otra acción formativa que posibilite el desarrollo cultural y la mejor consideración social de sus empleados y amplíe el campo de expectativas académicas hacia estudios especializados de mayor rango.

Al objeto de planificar las acciones formativas dentro de la Compañía y en orden a lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos en la misma, así como para el seguimiento y verificación de los resultados, se constituirá una Comisión de Formación, que contará con el asesoramiento y asistencia de los servicios de Formación de la Compañía. Los trabajos de esta Comisión se iniciarán en el plazo más breve posible.

Esta Comisión estará integrada por diez miembros, de los que cinco serán nombrados por la Dirección de la Compañía y los cinco restantes por el Comité Nacional de Empresa, actuando como Presidente el que a tal efecto sea designado por la Empresa.

Para el desarrollo de los respectivos programas de formación y sin perjuicio de las colaboraciones externas de que pueda hacer uso la Compañía, ésta contará con instructores y monitores. Las funciones de los instructores son las indicadas en el anexo 3, correspondiendo la función del monitor al trabajador que, dependiendo de la unidad administrativa competente a los exclusivos efectos de colaborar en la impartición de acciones formativas, tiene la cualificación pertinente que le faculta para la realización de tareas docentes en el ámbito de la formación profesional.

Premios y sanciones

Art. 59. *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 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. 60. *Circunstancias premiables.*—Se estiman acreedores a premios o distinciones:

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

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

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

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

Art. 61. *Clases de premios.*—La Dirección de la Compañía, a la vista de la conducta o acto concreto del trabajador que deba ser recompensado, podrá otorgar los siguientes premios:

- Recompensas en metálico.
- Becas o viajes de estudios y perfeccionamiento.
- Propuesta a los organismos competentes para recompensas, tales como trabajador ejemplar, medallas de trabajo, etc.
- Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- Cualquier otro premio.

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

Art. 62. *Premio por servicio a la Compañía.*—La Compañía abonará al personal en activo que cumpla veinticinco años de servicios a la misma un premio en metálico, por una sola vez, equivalente a una mensualidad del salario base correspondiente

a la categoría del interesado y complementos de antigüedad y de Convenio.

Art. 63. *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. 64. *Faltas leves.*—Se consideran como tales:

a) El retraso injustificado en el desempeño de las funciones o tareas encomendadas, cuando este retraso no perturbe sensiblemente el servicio.

b) Seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo de más de quince minutos sin la debida justificación, cometidas durante el 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, el abandono al 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 diligencias 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.

II) 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. 65. *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 presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

f) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio no utilizar las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.

g) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Compañía.

h) La desconsideración para los superiores, las autoridades o el público en sus relaciones con el servicio.

i) Negarse a prestar servicios extraordinarios en los casos que le ordenen los superiores por imponerle 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.

II) La permanencia en el centro de trabajo, una vez completada la jornada máxima legal, sin orden expresa y precisa de los superiores, con independencia de lo previsto en el apartado 5 del artículo 82.

m) La prevenida en el artículo 64, apartado e), párrafo último, en el caso considerado como grave.

n) La reiteración o reincidencia en faltas leves.

Art. 66. *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 días o más durante el período de un mes, sin causa que lo justifique.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las peticiones 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.

m) Originar riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo en actos de servicio.

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

o) 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.

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

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

r) La reiteración o reincidencia en faltas graves.

Art. 67. *Abuso de autoridad.*—La Compañía considerará también como falta muy grave y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que se cometan por quienes desempeñen puestos de mando y especial responsabilidad así como por quienes en puestos de actividad normal puedan tener personas de igual o inferior categoría a ellos supeditadas.

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

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

Art. 68. *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) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

II. Por faltas graves:

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

III. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a seis meses.
- b) Inhabilitación temporal por plazo superior a tres años para pasar a categoría o grado superior.
- c) Inhabilitación definitiva para pasar a categoría o grado superior.
- d) Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- e) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
- f) Separación definitiva del servicio o despido.

Art. 69. *Procedimiento sancionador.*—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 oirá inexcusablemente al interesado.

Cuando el inculpado ostente cargo representativo del perso-

nal, 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 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. 70. *Invalidación y cancelación de notas desfavorables.* El trabajador que haya sido objeto de sanción podrá solicitar la invalidación de la nota desfavorable en su expediente personal, acerca de cuya procedencia decidirá la Dirección de la Compañía, previos los informes que estime pertinentes, pero antes de formular la solicitud deberá transcurrir un plazo mínimo de tres, seis o doce meses desde la fecha del cumplimiento de la sanción, según que ésta corresponda a falta leve, grave o muy grave.

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

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

CAPITULO XI

Reclamaciones

Art. 71. *Procedimiento de reclamación.*—Dejando a salvo lo dispuesto en materia de seguridad e higiene y la competencia y facultades que corresponden a los representantes de los trabajadores, siempre que algún empleado o trabajador tenga necesidad de presentar alguna reclamación de índole personal sobre cualquier aspecto de su condición laboral, deberá formularla por escrito y presentarla al Jefe de la Dependencia en que trabaje, quien entregará al interesado justificante acreditativo de la recepción.

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

CAPITULO XII

Contratación temporal

Art. 72. *Interinos.*—Son quienes se admiten para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo a que se refiere el artículo 15.1, c) del Estatuto de los Trabajadores, y cuyo régimen es el establecido en el artículo 3 del Real Decreto 2303/1980, de 17 de octubre.

Art. 73. *Eventuales.*—Son quienes, circunstancialmente, se admiten para trabajos extraordinarios aun tratándose de actividad normal de la Empresa o para realizar una obra o servicio determinado. Su régimen jurídico es el establecido por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y por el Real Decreto 2303/1980, de 17 de octubre.

Art. 74. *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 del artículo 103 y de la gratificación por cierre de ejercicio 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. 75. *Exclusión del régimen general del Convenio.*—Tanto el personal interino como el eventual no tendrá derecho a ninguna percepción o beneficio regulado en este Convenio con excepción de los comprendidos en este capítulo.

CAPITULO XIII

Acciones representativa y sindical

Art. 76. *Comisión Paritaria.*—Durante la vigencia del presente Convenio, actuará una Comisión Paritaria que tendrá su domicilio en la sede social de la Empresa, en Madrid. Esta Comisión se compondrá de un Presidente, un Secretario, ocho Vocales representantes de la Compañía y ocho Vocales representantes del personal.

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

Art. 77. *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. 78. *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 exigencias de tiempo mínimo de servicio—, cuando lo fuere para ocupar cargo de nivel directivo de un Sindicato legalmente reconocido y que fuere suficientemente representativo entre el personal de tierra.

Art. 79. *Organos de representación de los trabajadores.*—Son órganos de representación de los trabajadores:

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

Art. 80. *Comite Nacional de Empresa.*

1. El Comité Nacional de Empresa se compone de doce miembros titulares y un número igual de suplentes.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 66.2 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Nacional de Empresa dispondrá de una Secretaría permanente, atendida por dos secretarios designados por el propio Comité entre sus miembros titulares. Durante la negociación del Convenio Colectivo se reforzará la Secretaría con dos miembros suplentes.

3. Los miembros suplentes del Comité Nacional de Empresa sustituirán a los titulares del mismo en caso de ausencia, enfermedad u otra causa igualmente justificada que impida la asistencia de alguno de éstos a las reuniones del indicado Comité. No obstante, los miembros suplentes podrán asistir a una de cada dos reuniones ordinarias que celebre el Comité Nacional, con igualdad de atribuciones y prerrogativas que los miembros titulares.

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

Tanto las reuniones ordinarias como las extraordinarias tendrán una duración máxima de tres días, cada una de ellas, en cuyo caso la asistencia a las mismas no se imputará al crédito de horas mensuales regualdo en el artículo 84 del presente Convenio.

Art. 81. *Facultades del Comité Nacional de Empresa.*—El Comité Nacional de Empresa tendrá, además de las facultades que se le otorgan en el articulado del Convenio, las atribuciones siguientes:

1. La capacidad negociadora de los Convenios Colectivos.
2. Conocerá los modelos de contratos de trabajo, previamente a la formalización de los mismos, pudiendo informar a cada trabajador sobre sus derechos.
3. Conocerá las bases de los concursos-oposiciones mencionados en el artículo 19, que 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 el número de horas extraordinarias realizadas en el periodo anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión, cuando sea posible.
6. Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio y propuesta en lo relativo a cualquier posible variación general de la jornada y horario.
7. Se le darán a conocer los conflictos que, teniendo entidad y alcance general, se susciten, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.
8. Adoptará las decisiones que legalmente correspondan cuando, por sí o por los miembros que se integren en la Comisión paritaria regulada en el artículo 76, 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 pre-

clusivo 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 pueda crearse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 114.

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

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

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

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

Art. 82. *Facultades de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*—Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán, además de las facultades que expresamente se les otorgan en el articulado del Convenio, las atribuciones siguientes:

1. Las señaladas en los números 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12 y apartados b) y d) del número 15, del artículo 81, 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 quien está atribuida la materia, tanto en los casos de conflicto entre Comités Locales y Delegados de Personal, como en los que se susciten entre alguno de éstos y el Comité Nacional, corresponderá a este último, dado el superior rango representativo del mismo.

2. Intervendrá en la administración de los comedores.

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

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

5. Podrán entrar o permanecer en sus respectivos centros de trabajo fuera de su jornada de trabajo; en situaciones de huelga se estará a la legislación vigente.

Art. 83. *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 informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias de los mismos.

Art. 84. *Horas y desplazamientos.*

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

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

2. Los miembros titulares y suplentes del Comité Nacional de Empresa que deban desplazarse para asistir a las reuniones del citado órgano representativo a las que alude el artículo 80 del presente Convenio tendrán derecho al abono de los gastos de desplazamiento y percibo de dietas dentro de los límites fijados en el citado precepto.

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

Art. 85. *Asambleas.*—Los representantes del personal tendrán derecho a convocar asambleas en los términos y con los requisitos previstos en los artículos 77 a 80 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

El ejercicio del derecho de reunión conjunta de todos los representantes de los trabajadores no será computado con cargo al crédito de horas del artículo 84 siempre que exista un plazo de preaviso de treinta días como mínimo por parte del Comité

Nacional de Empresa a la Dirección de la Compañía, al objeto de que ambas partes, de común acuerdo, fijen lugar de celebración, día y hora de iniciación y tiempo de duración. La Compañía abonará los gastos de desplazamiento y dietas cuando se cumplan las condiciones del párrafo anterior y por una única vez al año.

Art. 86. *Acción Sindical.*

I. Las Centrales Sindicales, o Sindicatos legalmente constituidos que acrediten la afiliación de un número de miembros de Comités de Empresa de Centro o Delegados de personal superior al quince por ciento, podrán designar un Delegado Sindical que ostentará la representación de la Central o Sindicato designante dentro de la Compañía.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa, y, preferentemente, miembro del Comité Nacional de Empresa, teniendo las siguientes facultades y atribuciones:

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

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité Nacional de Empresa, Comité Superior de Seguridad e Higiene y Comisión Paritaria del Convenio, con voz pero sin voto, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Poseerá las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores y por el Convenio Colectivo a los miembros del Comité Nacional de Empresa, recibiendo la misma información y siendo oídos por la Compañía en las mismas circunstancias que el citado Comité Nacional.

4. Podrán mantener reuniones con sus afiliados y repartir propaganda sindical y recaudar cuotas a los mismos, fuera de las horas de trabajo, así como utilizar los tableros de anuncio del Comité de Empresa.

II. Respecto a los trabajadores afiliados a alguna Central Sindical o Sindicato legalmente constituido a que se refiere el apartado anterior, la Empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto, el trabajador interesado remitirá a la Dirección de Personal escrito en el que solicite la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y demás datos necesarios para poder efectuar la retención así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la cantidad descontada.

TITULO II

Régimen de retribuciones

CAPITULO PRIMERO

Salario y complementos salariales

Art. 87. *Salario base.*—Es el salario mensual asignado a cada categoría profesional o grado, que figura en el anexo número 1 del presente Convenio.

Art. 88. *Actualización.*—En el caso de que este Convenio mantuviera su vigencia después del 31 de diciembre de 1981, por virtud de prórroga expresa o tácita, el día 1 de enero de 1982 el importe de la masa salarial de 1981 se incrementará en la misma proporción en que haya podido variar el índice general de los precios al consumo, en el período de tiempo transcurrido entre el día 1 de enero y el 31 de diciembre de 1981, más dos puntos, siguiendo para el referido incremento los criterios de reparto marcados en este Convenio. Todo ello siempre que lo permitan las disposiciones vigentes en dicho momento.

Art. 89. *Complemento de Convenio.*—El personal percibirá un complemento salarial cuya cuantía figura en el anexo número 2. Se abonará en cada una de las doce mensualidades ordinarias y en las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y gratificaciones por cierre de ejercicio y por participación en beneficios.

Este complemento se podrá integrar, en su momento, en el salario base y complementos salariales, en la parte que corresponda, siempre que la legislación lo permita.

Art. 90. *Complemento de antigüedad.*—El personal percibirá complemento de antigüedad consistente en trienios cuyo importe será el 5 por 100 del salario base de la categoría profesional o grado que en cada momento ostente. Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la Compañía, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en que haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando se reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

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

1. Excedencia forzosa, regulada en el artículo 47.
2. Prestación del Servicio Militar.
3. Período de prueba.
4. Tiempo trabajado en calidad de aprendiz, eventual o interino, siempre que, sin producirse interrupción en la prestación de servicios, el interesado pase a ocupar plaza como trabajador fijo de la plantilla de la Compañía.

5. El tiempo trabajado en las extinguidas Comisarias de Carburantes o en las denominadas de primera y segunda restricción, cuando fuera superior a seis meses, aun en el supuesto de que entre la prestación citada y la incorporación como trabajador fijo de la plantilla, se haya producido interrupción.

6. Permiso sin sueldo.

Se computará exclusivamente el tiempo acreditado fehacientemente y con excepción de la interrupción.

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 obtenido.

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

Art. 91. *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 dejarán de percibirse en el momento de cesar en el mismo y estarán sujetos a las siguientes condiciones:

— Guardan íntima relación con el cargo o puesto para el que se otorgan, cualquiera que sea la categoría profesional de quienes lo desempeñen.

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

— Se percibirán exclusivamente en cada una de las doce mensualidades normales y no se computarán a ningún efecto para la fijación de los conceptos económicos que correspondan a la categoría profesional del percceptor.

— Se computarán para el cálculo de las indemnizaciones derivadas por accidente de trabajo, si así procediera.

— 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	Complementos mensuales Pesetas
I. Jefes de Departamento	49.000
II. Jefes de Servicio y Jefes de Factorías de primera	38.800
III. Jefes de Factorías de segunda y Jefes de Agencias de primera	33.700
IV. Jefes de Factorías de tercera, Jefes de Oleoducto, Jefes de Agencia de segunda, Jefes de Subsidiaria de primera, Jefes de Sección, Inspectores, Auditores e Instructores.	29.600
V. Jefes de Subsidiaria 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, Jefes de Dispatching y de Mantenimiento de Oleoducto, Jefes de Base de CC/CC, tipo A.	24.500
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 o Comerciales en Agencias de primera, Jefes de Base de CC/CC, tipo B.	19.400
VII. Jefes de Agencia 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	15.200

Puestos	Complementos mensuales
	Pesetas
VIII. Encargados generales	12.700
IX. Jefes de Administración o Comerciales en Agencias de tercera y cuarta	11.800
X. Capataces en Factorías, en Subsidiarias de primera y segunda e Instalaciones Portuarias, Jefes de Garaje, Jefes de Abastecimiento de tercera en Aeropuertos y Capataces en Oficinas Centrales y en Aeropuertos	10.200
XI. Capataces en Subsidiarias de tercera e Instalaciones de Oleoductos, Conserje y Encargados de Estaciones de Servicio	7.700

Los complementos correspondientes a los Jefes de Zona y otros puestos de mando de la misma, se establecerán discrecionalmente por la Dirección de la Compañía, a medida que se proceda a su designación.

Art. 92. *Complementos de peligrosidad.*—Esté 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 Ven.as. Dicho complemento repercutirá en el importe de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y gratificaciones por cierre de ejercicio y por participación en beneficios, en la misma proporción en que, respecto al año, represente el periodo de tiempo en que se haya percibido.

Art. 93. *Complemento 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 25 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 y Navidad y gratificaciones por cierre de ejercicio y por participación en beneficios en la misma proporción que, respecto al año, represente el periodo de tiempo en que se haya estado adscrito al turno mencionado.

Art. 94. *Complemento 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 12,5 por 100 de su salario base y antigüedad diario, en los días en que trabaje en el turno de mañana o en el de tarde. Los días en que trabaje en el turno de noche, tendrá derecho solamente al percibo del complemento de 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 y Navidad y gratificaciones por cierre de ejercicio y por 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.

Art. 95. *Complemento por cómputo especial de jornada.*—El personal que preste sus servicios en Instalaciones Aeroportuarias en el régimen de trabajo regulado en el anexo número 5 del presente Convenio, percibirá un complemento mensual de puesto de trabajo de 4.700 pesetas/mes, en cada una de las doce mensualidades del año, y durante el periodo de tiempo en que esté adscrito a dicho régimen especial de cómputo de jornada.

Art. 96. *Complemento 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 y durante el periodo de tiempo en que los desempeñe.

Art. 97. *Complemento a Monitores.*—Los Monitores cuando con independencia de sus funciones se les ordene actuar como tales dentro de su jornada, percibirán una gratificación de 423 pesetas diarias y de 846 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 y gratificaciones por cierre de ejercicio y por participación en beneficios.

Art. 98. *Complemento de asiduidad.*

1. El personal percibirá, por día de trabajo, siempre que la realización de la jornada sea completa, el 17 por 100 de su salario base diario. Asimismo, se percibirá los días de vacaciones reglamentarias, domingos y festivos legales o descansos compensatorios, incluidos en estos periodos.

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

— Licencia retribuida o no, cualquiera que sea su causa, salvo las concedidas de acuerdo con lo dispuesto en el apartado e) del artículo 41.

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

— Falta injustificada de puntualidad a la entrada o salida de la jornada, superior a quince minutos. Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y gratificaciones por cierre de ejercicio y por participación en beneficios.

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

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

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

— En ausencias determinadas por maternidad de la mujer trabajadora, desde el día de la baja, así como en los supuestos de ausencia por accidente o enfermedad que requieran la hospitalización del trabajador.

Art. 99. *Horas extraordinarias.*—El módulo que se pacta para el cálculo del importe base de la hora extraordinaria, se obtendrá de la aplicación de la siguiente fórmula:

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

S_b = Salario base anual (12 mensualidades).
 C_a = Complemento de antigüedad anual (12 mensualidades).
 C_p = Complemento de peligrosidad anual, en su caso (12 mensualidades).

H_a = Horas de trabajo anuales de 1981.

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

Art. 100. *Horas plus.*—En aquellos casos en que la carga y descarga de los buques o la necesidad perentoria de atender otros servicios ineludibles 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 (12 mensualidades).
 C_a = Complemento de antigüedad (12 mensualidades).
 C_p = Complemento de peligrosidad anual, en su caso (12 mensualidades).
 H_a = Horas de trabajo anuales de 1981.

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

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

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

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

Art. 101. *Compensación por jornada irregular y horas extraordinarias.*—Durante la vigencia del presente Convenio el importe de las compensaciones que, por jornada irregular y horas extraordinarias, vienen percibiendo los conductores y turismo adscrito 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 de Misiones Especiales, se incrementarán en un 12,8 por 100 sobre los valores de 1980.

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

Art. 102. *Solape de turnos en estaciones de servicios.*—El personal de estaciones de servicio (Expendedores) que trabaje a turnos y en las circunstancias que se reflejan en el anexo

número 8 del presente Convenio, percibirán un complemento de solape de turnos, valorado en la compensación de quince minutos diarios calculados en función del módulo de la hora establecida en el artículo 99 del presente Convenio.

Art. 103. *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 complementos de peligrosidad, así como el de los complementos de nocturnidad y turnicidad, en la medida prevenida en los artículos 92, 93 y 94. Se percibirán: la de Navidad, el día laborable inmediato anterior al 22 de diciembre y la de julio, el día 15 de dicho mes.

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.

Art. 104. *Gratificación por cierre de ejercicio.*—El personal de la Compañía percibirá, en concepto de gratificación por cierre de ejercicio el importe de 2,12 mensualidades.

Esta gratificación extraordinaria se calculará sobre los salarios base correspondientes a la categoría profesional o grado que ostente el interesado en el momento de su exigibilidad, incrementados, en su caso, con el importe de los complementos de antigüedad y de convenio y complemento de peligrosidad, así como el de los complementos de nocturnidad y turnicidad en la medida prevenida en los artículos 92, 93 y 94, percibiéndose proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate.

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

Art. 105. *Gratificación por participación en beneficios.*—El personal de la Compañía percibirá, en concepto de participación en beneficios, una gratificación progresiva regulada de la siguientes forma:

Un 0,10 por 100 de mensualidad por cada 1 por 100 que, en concepto de dividendo líquido perciban los accionistas, o la parte proporcional que corresponda. A estos efectos, se considerará también como dividendo líquido la prima de asistencia que se abone a los accionistas.

El importe de la participación en beneficios se calculará de la misma forma establecida para las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y gratificación por cierre de ejercicio, si bien se abonará proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate.

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.

Art. 106. *Complemento de residencia.*—El personal ingresado o destinado en las Islas Baleares y Canarias percibirá una cantidad equivalente al 15 por 100 del salario base, sin antigüedad, de las doce mensualidades ordinarias, en tanto permanezca en el expresado lugar geográfico y sin que, en ningún caso, se aplique sobre las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y gratificaciones de cierre de ejercicio y por participación en beneficios.

CAPITULO II

Indemnizaciones y suplidos

Art. 107. *Por transporte.*—El personal, cualquiera que sea el lugar donde radique el centro de trabajo en que presta servicio, percibirá la cantidad de 186 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 ocho kilómetros del centro de la población donde el trabajador tenga su domicilio, la citada cantidad de 186 pesetas pasará a ser de 197 pesetas; si dicha distancia excediese de 15 kilómetros se percibirán 209 pesetas.

Sin embargo, excepcionalmente, en cambio de destino impuesto por la Empresa (hasta 25 kilómetros de alejamiento con respecto al centro de origen) y cuando no exista medio de transporte a cargo de la Empresa, los niveles de compensación entre 8 y 15 kilómetros, y más de 15 kilómetros pasarán a ser de 277 pesetas y 289 pesetas, respectivamente.

Este complemento no se percibirá en domingos ni fiestas ni por licencias, vacaciones, enfermedad y otra causa de ausencia al trabajo aunque sea justificada, salvo lo establecido en el apartado e) del artículo 41. Los pluses o compensaciones de distancia o camino existentes en cualquier dependencia, la conceptualización de tiempo invertido en el transporte como trabajo y en general cualesquiera situaciones de índole excepcional o más beneficiosa que puedan existir en relación con estas materias, serán mantenidas para aquel personal que viene percibiéndolas, a título individual y transitorio, en la actual cuantía anual, minorándose en cada caso y hasta donde proceda, con los valores que puedan corresponder en virtud de la aplicación de lo que se dispone en los párrafos precedentes. La Compañía suprimirá el servicio de transporte a su cargo en aquellos Centros de trabajo situados dentro del límite urbano en que existen medios de transporte público colectivo.

Art. 108. *Por comisión de servicio.*

a) Las cuantías de dietas serán las siguientes:

Niveles	Dietas	
	— Ptas/día	— Ptas/día
I. Jefes de Departamento y Jefes de Servicio	3.610	1.354
II. Titulados Superiores, Técnicos Superiores, Titulados Medios, Técnicos Medios, Administrativos y Técnicos de Misiones Especiales	2.990	1.128
III. Técnicos Delineantes, Técnicos Auxiliares, Auxiliares Administrativos, Subalternos, Administrativos y personal obrero	2.482	1.128

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.

Cuando la comisión de servicio dure hasta tres días, o bien cuando superando dicho plazo en el total de la misma, ésta sea itinerante y la estancia en cada localidad no exceda de tres días, el trabajador percibirá una sobrieda de 902 pesetas por cada dieta completa que cobre. No dará lugar a sobrieda el percibo de dieta reducida.

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

Nivel I y II. Ferrocarril de primera clase y suplemento de cama. Avión clase turista. Vehículo propio (si se autoriza).

Nivel III. Ferrocarril de segunda clase y suplemento de litera. Avión clase turista. Vehículo propio (si se autoriza).

Art. 109. *Por utilización de vehículo propio.*—La compensación a percibir como consecuencia de la utilización de vehículo propio en los desplazamientos en que se autorice este medio de locomoción, se establece en la cifra de 15 pesetas por kilómetro.

Podrá utilizarse vehículo propio en los casos siguientes:

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

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

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

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

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

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 por el mismo, a título individual y transitorio, en la cuantía anual, minorándose en cada caso y hasta donde proceda con los valores que puedan corresponder, en virtud de la aplicación de lo que se dispone en el párrafo precedente, y sin que se aplique a este personal lo prevenido en el artículo 107.

Art. 110. *Otras percepciones no salariales.*—Del mismo modo que las percepciones reguladas en los artículos 107, 108 y 109, tampoco tendrán la consideración legal de salario:

a) El plus transitorio, los gastos de traslado y las dietas reguladas en los artículos 51 y 54, II.

b) Las cantidades complementarias de las prestaciones de la Seguridad Social reguladas en el artículo 55.

c) El subsidio por fallecimiento, regulado en el artículo 57.

d) La compensación por Economato, regulada en el artículo 113.

e) Las ayudas de estudios, escolar y a minusválidos y subnormales, así como la ayuda económica por vacaciones, reguladas en los artículos 114 y 115.

f) La subvención por comida regulada en el artículo 116.

CAPITULO III

Pago de haberes y redondeo de percepciones

Art. 111. *Pago de haberes.*—La Compañía queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de Banco, Caja de Ahorro o Entidad de Crédito, mediante los

oportunos ingresos o transferencia en la cuenta abierta a nombre de cada perceptor, siempre que concurren los requisitos marcados por la normativa vigente.

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

Art. 112. *Redondeo de percepciones.*—Los conceptos de abono o descuentos que integran la nómina mensual se redondearán, por defecto o por exceso, a pesetas enteras.

CAPITULO IV

Obras sociales

Art. 113. *Compensación por economato.*—La Compañía mantendrá el régimen establecido anteriormente en relación con el economato, abonando en metálico 4.800 pesetas por titular, y 100 pesetas por cada beneficiario, lo que la exime 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 1982, se incrementará el importe de esta compensación en 600 pesetas por titular, manteniéndose la cantidad de 100 pesetas por cada beneficiario.

Art. 114. *Ayudas sociales.*—El personal que reúna los requisitos previstos para cada caso, percibirá las ayudas que a continuación se concretan:

a) *Ayuda para 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 Recursos Humanos y consistirá en el abono de las cantidades siguientes: 22.109 pesetas anuales para los estudios de grado superior; 14.664 pesetas para los de grado medio, y 11.731 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 a cinco años	7.558
De seis a diez años (ambos inclusive)	13.198
De once a catorce años (ambos inclusive)	18.018
De quince a diecisiete años (ambos inclusive)	19.514
De dieciocho a veintinueve años (ambos inclusive)	25.380

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

La percepción de la ayuda por estudios y la ayuda escolar es incompatible en un mismo beneficiario prevaleciendo en dicho caso el derecho del trabajador a la ayuda por estudios.

c) *Ayuda a minusválidos y subnormales.*—Aquellos trabajadores en situación activa que tengan a su cargo hijos minusválidos y subnormales, percibirán la cantidad alzada de 9.024 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 fijan 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 el 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) *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. 115. *Ayuda económica por vacaciones.*—La Compañía contribuirá económicamente al programa de vacaciones parcialmente subvencionadas para el personal, con el pago del 75 por 100 a que asciende el presupuesto anual de dichas vacaciones subvencionadas, siempre que el citado programa sea previamente aprobado por la Compañía 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 3 por 100 del importe de los salarios base y antigüedad del ejercicio precedente.

Art. 116. *Comedores.*—La Compañía se hará cargo de los gastos fijos, excepto viveres, de los comedores establecidos o

que se establezcan, donde las necesidades del servicio requieran, a su juicio y previa audiencia del Comité de Empresa.

Igualmente, abonará una subvención de 124 pesetas por cada comida servida al personal. Esta cantidad se incrementará en las mismas fechas señaladas en el artículo 88 y mediante la aplicación de los mismos sistemas.

El horario del 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 apartado A del artículo 33.

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

c) El personal de jornada continuada no comprendido en el apartado A del artículo 33 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. 117. *Préstamos para vivienda.*—La concesión de préstamos al personal, para la adquisición de viviendas, se regirá por las normas contenidas en el Reglamento correspondiente.

Art. 118. *Anticipos.*—El personal fijo con más de seis meses de antigüedad en la Compañía tendrá, previa solicitud al Departamento de Gestión de Personal, derecho a un anticipo de hasta dos mensualidades del salario base y complementos de antigüedad y de Convenio que el peticionario tenga asignados.

Los anticipos no devengarán interés alguno y el plazo 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.

La concesión de anticipos no excederá del 4 por 100 de la nómina mensual del personal de tierra siendo otorgados por orden cronológico de petición y sin incluir los que siendo de urgente necesidad, sean verificados e informados favorablemente por el Servicio de Bienestar Social.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

El personal contribuirá a la financiación del Montepío de Previsión Social de los Trabajadores de CAMPSA mediante la aportación obligatoria del 4 por 100 del importe del salario regular prevenido en los Estatutos, correspondiente a su categoría profesional.

La Compañía se obliga al abono del subsidio de fallecimiento al personal pasivo, en los términos y cuantía regulados en el artículo 57, hasta que el Montepío esté en condiciones de asumir y abone efectivamente dicha prestación a los mutualistas.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

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 19. 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 le será, sin menoscabo de los porcentajes, atribuidos al personal de tierra en el presente Convenio.

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

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Dentro del plazo de vigencia del presente Convenio se continuará el 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.

Dicho estudio servirá de base para elaborar una nueva estructura salarial en función a niveles salariales.

En tanto se complementan los estudios y estructuraciones anteriores, se procurará ir acomodando a las conclusiones que se vayan obteniendo la composición interna de las categorías laborales en que existan diversos grados, mediante eventuales acuerdos de reducción de grados o limitación del tiempo de permanencia en los mismos, así como sobre la viabilidad de que la posible incidencia económica sea asumida solidariamente, por todos los trabajadores, en caso de existencia de limitaciones salariales.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

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

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

Cuando el personal que de forma habitual no descansa en domingo —correspondiéndole los descansos semanales y compensatorios en días no fijos— le coincida un día de descanso con un día festivo de los establecidos en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, se le otorgará otro día de descanso o el abono del mismo.

En todos los demás casos de coincidencia de días de descanso del personal con días festivos no habrá lugar al desplazamiento o compensación remuneratoria mencionados.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

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

— Subgrupos y categorías laborales con tres grados:

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

— Subgrupos y categorías laborales con dos grados:

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

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

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Quienes a la fecha de la firma del presente Convenio hubieran ya obtenido plaza en un grupo o categoría superior, por haber superado pruebas de aptitud o el correspondiente concurso-oposición, mantendrán el derecho a elegir entre la ocupación efectiva de la vacante donde quiera que se produzca o continuar en las mismas condiciones laborales anteriores, en situación de expectativa de destino, hasta que surja vacante en la categoría de ascenso en algún Centro de trabajo de la Compañía sito en el lugar de residencia del interesado.

A partir de dicha fecha de la firma del Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 30.

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 artículo 107, no obstante la minoración allí pactada.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

Sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 109, el personal de oleoductos que actualmente percibe el plus de distancia congelado, mantendrá dicha percepción y, además, percibirá una cantidad adicional de 60 pesetas por día de asistencia al trabajo. Del importe correspondiente al montante de los dos conceptos antes señalados, se minorará en cada caso y hasta donde proceda la percepción regulada en el primer párrafo del artículo 109.

DISPOSICION TRANSITORIA QUINTA

Quienes a la fecha de la firma del presente Convenio ostenten puesto de mando y especial responsabilidad, mantendrán su derecho a consolidar la asignación que les corresponda, por haber transcurrido dos años desde el inicio de su percepción, así como el derecho a llegar a dicha consolidación en el momento en que se cumpla el expresado plazo y siempre que continúen ostentando el citado puesto.

DISPOSICION TRANSITORIA SEXTA

Quienes actualmente desempeñen puesto de aprendiz en la Compañía podrán participar en las pruebas de promoción que se convoquen para acceder a la categoría laboral de Oficial profesional u Oficial manipulador, así como a ser encuadrado en la categoría laboral de Ayudante manipulador y de O. O., si no pudiesen alcanzar la categoría de Oficial y superaran las pruebas de aptitud correspondientes.

DISPOSICION TRANSITORIA SEPTIMA

I. Las trabajadoras que, conforme a la legislación anteriormente vigente, fueron declaradas excedentes forzosa por matrimonio, mantendrán su derecho a optar por el reintegro, el cual se regulará por las normas que rigen el de los excedentes voluntarios por tiempo ilimitado.

II. El personal femenino que haya ingresado en la Compañía con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Constitución, mantendrá los derechos que le confería la legislación anterior, al contraer matrimonio, en orden a la opción de continuar trabajando, rescindir su contrato de trabajo con indemnización equivalente a una mensualidad por año de servicio, con un máximo de doce, o quedar en situación de excedencia voluntaria.

DISPOSICION FINAL

Garantías relativas a los derechos laborales y de empleo

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

II. A. En los casos de sucesión en la Empresa, Centro de trabajo o de unidad productiva autónoma de la misma a los que se refiere el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, CAMPASA se compromete a realizar los pactos necesarios con la Empresa adquirente, para que al personal afectado les sean mantenidas las condiciones laborales y económicas que viniese disfrutando, procurándose alcanzar además eventuales acuerdos de la Empresa subrogada con el Montepío para mantener la situación que tuviese el mutualista en dicha Entidad de Previsión Social, salvo que se sustituya por otra similar en otra Entidad de igual o semejante naturaleza o se verifique un pacto de índole compensatoria.

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

a) Que se ejerza durante el plazo de los dos años subsiguientes al lapso de tres años contado desde el momento en que se produzca la correspondiente subrogación.

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

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

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

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

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

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

ANEXO 1

Tabla de salarios base

Categorías profesionales	Pesetas mensuales
	Jornada completa
<i>Personal técnico</i>	
Titulado Superior de primera	99.000
Técnico Superior de primera	99.000
Titulado Superior de segunda	85.638
Técnico Superior de segunda	85.638
Titulado Superior de tercera	71.547
Técnico Superior de tercera	71.547
Titulado Medio de primera	64.884

Categorías profesionales	Pesetas mensuales	Jornada completa
Técnico Medio de primera	64.884	
Titulado Medio de segunda	60.358	
Técnico Medio de segunda	60.358	
Titulado Medio de tercera	53.053	
Técnico Medio de tercera	53.053	
Técnico Delineante de primera	48.374	
Técnico Delineante de segunda	47.397	
Técnico Auxiliar de primera	48.241	
Técnico Auxiliar de segunda	46.022	
Técnico Auxiliar de tercera	45.331	
Técnico Misiones Especiales	45.355	
Personal administrativo		
Administrativo de primera	55.511	
Administrativo de segunda	49.169	
Administrativo de tercera	45.937	
Auxiliar Administrativo de primera	45.393	
Auxiliar Administrativo de segunda	41.585	
Auxiliar Administrativo de tercera	38.546	
Subalterno-Administrativo Ordenanza	36.953	
Personal obrero		
Oficial Abastecedor de Aeronaves	41.448	
Oficial Profesional	40.685	
Oficial Manipulador	40.665	
Vigilante Jurado	36.931	
Portero	36.931	
Expendedor	36.283	
Ayudante Manipulador y de otros oficios	35.935	
Aprendiz	19.350	
Limpiadora de tres horas	15.292	

ANEXO 2

Complemento Convenio 1981

Categorías profesionales	Total anual	Importe por mens. (17,25)
Personal técnico		
Titulado Superior de primera	188.801	10.945
Técnico Superior de primera	188.801	10.945
Titulado Superior de segunda	175.243	10.159
Técnico Superior de segunda	175.243	10.159
Titulado Superior de tercera	159.511	9.247
Técnico Superior de tercera	159.511	9.247
Titulado Medio de primera	152.800	8.858
Técnico Medio de primera	152.800	8.858
Titulado Medio de segunda	148.298	8.597
Técnico Medio de segunda	148.298	8.597
Titulado Medio de tercera	138.172	8.010
Técnico Medio de tercera	138.172	8.010
Técnico Delineante de primera	134.912	7.821
Técnico Delineante de segunda	134.515	7.788
Técnico Auxiliar de primera	130.945	7.591
Técnico Auxiliar de segunda	128.616	7.456
Técnico Auxiliar de tercera	125.094	7.304
Técnico de Misiones Especiales	131.031	7.596
Personal administrativo		
Administrativo de primera	143.710	8.331
Administrativo de segunda	136.965	7.940
Administrativo de tercera	133.325	7.729
Auxiliar Administrativo de primera	133.325	7.729
Auxiliar Administrativo de segunda	137.137	7.950
Auxiliar Administrativo de tercera	140.156	8.125
Subalterno-Administrativo Ordenanza	134.308	7.788
Personal obrero		
Oficial Abastecedor de Aeronaves	125.977	7.303
Oficial Profesional	127.184	7.373
Oficial Manipulador	127.184	7.373
Vigilante Jurado	129.151	7.487
Portero	129.151	7.487
Expendedor	130.341	7.556
Ayudante Manipulador y de otros oficios	130.341	7.556
Aprendiz	58.926	3.416
Limpiadora de tres horas	55.459	3.215

ANEXO 3

Ordenación funcional y personal

PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD

En la organización de CAMPSA, quedan configurados los siguientes:

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 operativas situadas por razones de organización bajo la dependencia del puesto que aquí se describe.

Jefaturas de Servicio

Son aquellos puestos que, dependiendo directamente de la Dirección de la Compañía o del órgano en quien aquella 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 en cuadrado en el servicio.

La Compañía se reserva la facultad de poder equiparar, a efectos económicos y a cualesquiera otros, estas Jefaturas a las de Departamento.

Jefaturas de Sección

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

Inspectores

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

- a) Auditoría, que implica realización de funciones de comprobación y revisión de datos operativos y contables.
- b) Inspección laboral, que implica instrucción de expedientes disciplinarios e investigación e información sobre situaciones laborales requeridas de ello.
- c) Inspección comercial, que se ejerce sobre instalaciones o centros de terceras personas respecto a las cuales corresponde a la Compañía una función de control y vigilancia.

Instructores

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

Jefaturas de Garaje

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.

Jefaturas

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

B) De factoría.—Son aquellos puestos que, dependiendo de los Departamentos Centrales de la Compañía, y de las Delegaciones Regionales o de las Jefaturas de Zona, en su caso, implican el mando del personal y la jefatura de todo los servicios, la realización de cuantas actividades sean necesarias para man-

tener 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.

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

D) De Mantenimiento.—Son aquellos puestos jerárquica y funcionalmente dependientes de las Jefaturas de Factorías o de Zona, en su caso, que tienen como cometido dirigir cuantas funciones sean precisas en orden al mejor estado de conservación de la instalación de los medios mecánicos y/o de aquellas instalaciones (Subsidiarias, Aeropuertos, EE/S. 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 de oleoductos.

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

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

F) De Control de Productos.—Son aquellos puestos, jerárquica y funcionalmente dependientes de las Jefaturas de Factorías, Instalaciones portuarias o 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.

G) De Bases de Camiones Cisterna.—Son aquellos puestos jerárquica y funcionalmente dependientes de las Jefaturas de Instalación en la que se encuentren ubicadas las bases o de los Jefes de Zona, en su caso, que tienen como cometido realizar cuantas acciones sean precisas en orden a una mejor explotación de la flota de camiones cisterna propios de CAMPSA y especialmente la programación, organización, seguimiento y valoración de los servicios de transporte así como la de dirigir las operaciones de mantenimiento preventivo y correctivo de los vehículos y la aplicación de las disposiciones y normas que afecten a este tipo de transporte.

H) De Administración.—Son aquellos puestos dependientes jerárquicamente de las Jefaturas de Factorías, Subsidiarias de primera, Agencias o 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.

J) 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 Jefatura de Zona, en su caso, que llevan a cabo funciones análogas a las del apartado A).

K) De Oleoducto.—Son aquellos puestos de mayor jerarquía y responsabilidad de un oleoducto y sus instalaciones que, dependiendo directamente del Departamento de Oleoductos, desarrollan una labor de dirección, control y responsabilidad sobre los puestos de mando y especial responsabilidad de las instalaciones del oleoducto asignado. Estarán responsabilizados de las relaciones con los Organismos y propietarios afectados por la explotación del oleoducto, así como de cursar las instrucciones oportunas para mantener en perfecto estado de operatividad, tanto la línea como las instalaciones y controlar el orden, organización, administración, rendimiento y seguridad de éstas.

L) De Dispatching de Oleoducto.—Son aquellos puestos que, jerárquicamente dependientes de la Jefatura de la red de Oleoductos a que corresponda y funcionalmente del Departamento de Oleoductos, tienen como misión dirigir al personal bajo su mando, en orden a desarrollar los programas de bombeo de esa red de oleoducto, controlando la distribución y suministro de productos en orden a asegurar el abastecimiento.

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

M) De Mantenimiento de Oleoducto.—Son aquellos puestos que, dependiendo jerárquicamente de la Jefatura de la instalación de oleoductos a que pertenezca y funcionalmente del Departamento de Oleoductos o Jefe de Oleoducto si existe, tienen como misión dirigir al personal de mantenimiento asignado a su centro en orden a vigilar, inspeccionar y mantener la línea e instalaciones de su ámbito geográfico, disponiendo de los

medios necesario para intervenir de forma inmediata para el restablecimiento del servicio en el menor tiempo posible.

N) De Instalación de Oleoducto.—Son aquellos puestos que, dependiendo directamente de los Departamentos Centrales de la Compañía, o del Jefe de oleoducto de un ámbito geográfico cuando exista bajo las directrices de éstos, implican el mando sobre todo el personal de la instalación, así como la dirección de las operaciones propias de la misma, su entretenimiento y el de su zona de influencia. Asimismo, les competen las funciones correspondientes a la aplicación del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

O) De Agencia.—Son aquellos puestos que, dependiendo de los Departamentos Centrales de la Compañía y de las Delegaciones Regionales o Jefatura 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 las EE. de S. y AA.SS. asignados a su demarcación.

P) Comerciales.—Son aquellos puestos dependientes jerárquica y funcionalmente de las Jefaturas de Agencia o de las Jefaturas de Zona, 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.

Q) De Abastecimiento de 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 de entrega de productos y la realización de controles, registro y documentación inherente al servicio.

Encargado general

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

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

Capataz

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 de una estación de servicio, asumiendo la responsabilidad de un eficiente mantenimiento y conservación de la instalación, así como del control de productos y recaudaciones y de la mayor atención hacia el público consumidor.

ANEXO 4

Ordenación funcional y personal

DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

Las definiciones de todas y cada una de las categorías profesionales enumeradas en el artículo 15 del presente Convenio son las recogidas en el presente anexo, que forma parte integrante del Convenio. La descripción de funciones de cada categoría tiene carácter indicativo sin que deban ser interpretadas de modo restrictivo o excluyente.

Titulado Superior.—Corresponde esta categoría a quienes, encontrándose en posesión del correspondiente título académico superior, desempeñan funciones y trabajos propios de la competencia de su titulación.

Técnico Superior.—Corresponde esta categoría a quienes no estando en posesión de título académico superior, pero sí de un nivel de conocimientos y experiencias en la actividad peculiar de la Compañía similar a los Titulados Superiores, desempeñan funciones y trabajos acordes con el citado nivel.

Titulado Medio.—Corresponde esta categoría a quienes, encontrándose en posesión del correspondiente título académico de grado medio, desempeñan funciones y trabajos propios de su titulación.

Técnico Medio.—Corresponde esta categoría a quienes no estando en posesión de título de grado medio, pero sí de un nivel de conocimientos y experiencia en la actividad peculiar

de la Compañía similar a los Titulados Medios, desempeñan funciones y trabajos acordes con el citado nivel.

Técnico Delineante.—Corresponde esta categoría a quienes, estando en posesión del oportuno título oficial de Delineante, se dedican a la ejecución de planos de conjunto o de detalle, debidamente acotados interpretando croquis y planos esquemáticos, a calcar planos 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 cualesquiera de las actividades inherentes a las áreas siguientes:

- a) Manipulación en los centros de almacenamiento.
- b) Mantenimiento en los mismos centros.
- c) Oleoductos.
- d) Servicios específicos de prospección.
- e) Servicio de aviación.
- f) Laboratorio Central y Planta Lubricantes de Badalona.
- g) Puntos de venta.

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

Igualmente, quienes se integren en esta categoría procedentes de la anterior de Operadores, o lo hagan en lo sucesivo con los necesarios conocimientos sobre el funcionamiento de máquinas y equipos electrónicos, podrán desempeñar tareas consistentes en dirigir y supervisar el funcionamiento de ordenadores, equipos o grupos de máquinas de procesamiento 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 y, en general, todas las labores auxiliares y complementarias de índole administrativa y contable. Igualmente, podrán realizar tareas propias de la atención de Centrales telefónicas o de Teletipos.

Ordenanza.—Corresponde esta categoría a quienes ejecutan los encargos que se les encomiendan en relación con el servicio, fotocopia, 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 productos, manipulación, carga de unidades repostadoras, mantenimiento y reparación de las instalaciones y equipos, conducción, cumplimiento 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, entendimiento 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 tipos DC-9, BAC 1-11, 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 co-

respondiente profesional, o quienes sin poseer los anteriores requerimientos, tienen experiencia y conocimientos cualificados, acreditados mediante las correspondientes pruebas de aptitud, pueden ejercer mando sobre otros trabajadores, en número no superior a diez y normalmente de inferior categoría, si así lo requiriese la índole de la función que se les encomienda, para ejecutar los trabajos habituales que se vinculan a las especialidades que se detallan a continuación: albañilería, calderería, carpintería, cocina, conducción de vehículos ligeros (que precisen permiso de conducción), conducción de turismos, controlador de laboratorio, electricidad, fogonero, instrumentación, mecánica en general, pintura, técnicas específicas de oleoductos (como el manejo de emisoras y teletipos) y cualquier otra actividad similar en la industria.

Asimismo, corresponde esta categoría a quienes desempeñen puestos de trabajo, cuyo cometido consista en la conducción de camiones-cisternas y «traylers», así como el mantenimiento, reparación y manejo de dichos vehículos. También realizarán funciones similares respecto a aquellos elementos de 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.

Quando los Oficiales Profesionales no realicen funciones inherentes a la respectiva actividad, podrán llevar a cabo, en caso de necesidad y con carácter transitorio, las correspondientes al Oficial Manipulador.

Oficial Manipulador.—Corresponde esta categoría a quienes, pudiendo ejercer mando sobre otros trabajadores, en número no superior a diez y normalmente de inferior categoría, si así lo requiriese la índole de la función que se les encomienda, poseen los conocimientos suficientes para desarrollar la totalidad de los cometidos propios de la manipulación de productos, así como las tareas conexas de facturación, control o registro 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 borbos, 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 realicen en las propias dependencias o fuera de ellas.

Vigilante Jurado.—Corresponde esta categoría a quienes tienen encomendados los trabajos definidos en el Real Decreto número 829/1978, de 10 de marzo, y Orden ministerial de 14 de febrero de 1981, o norma que lo sustituyan.

Los Vigilantes Jurados 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.

Portero.—Corresponde esta categoría a quienes tienen por misión los servicios de control y registro de entrada y salida de personal y de mercancías.

Los Porteros suplentes, cuando no realicen funciones propias de esta categoría, 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 tanques y suministros; trabajos propios de conservación de las instalaciones que no exijan conocimientos especiales, tales como barrido, limpieza general, blanqueo, pintura, encendido, atención y limpieza de calefacciones de oficinas y viviendas; trabajos complementarios de las operaciones de montajes y reparación.

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

ANEXO 5

Condiciones especiales de trabajo en aeropuertos con fuerte componente estacional

Los trabajadores que presten sus servicios en Instalaciones Aeroportuarias con fuerte componente estacional estarán afectados por las condiciones especiales de trabajo recogidas en el presente anexo.

1.º La duración diaria de la jornada ordinaria de trabajo será de ocho horas.

2.º En las temporadas de alta actividad de la Instalación se podrán establecer, por decisión de la Empresa, cómputos bisemanales de doce días de trabajo. Los días de descanso trabajados durante esta temporada alta se disfrutarán compensatoriamente, durante el resto del año, procurando concederse uniformemente a lo largo del período de baja actividad, sin que puedan acumularse en un número superior a siete.

3.º La determinación anual de los Aeropuertos afectados por el presente régimen se efectuará por la Dirección de la Compañía en base a que de los datos de explotación del año anterior se desprende que durante dos o más meses la carga mensual de trabajo excede en un 30 por 100 el valor medio mensual del ejercicio y que se hayan efectuado horas extraordinarias.

4.º La aplicación del presente acuerdo no afectará a la modalidad de jornada partida o continuada existente en la actualidad.

5.º El personal al que se aplique el presente acuerdo tendrá derecho a disfrutar de quince días de sus vacaciones anuales en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. La concesión de los indicados quince días de disfrute de vacaciones se condicionará a que el disfrute de los dos días de descanso correspondientes al cómputo bisemanal inmediatamente anterior y posterior a las vacaciones se efectúe dentro de la temporada baja de actividad.

6.º Los trabajadores que de forma efectiva queden adscritos a este régimen especial de cómputo de jornada percibirán, en concepto de complemento salarial de puesto de trabajo, la cantidad íntegra de 4.700 pesetas, que se devengará durante las doce mensualidades del año. Este complemento, igual para todas las categorías, dejará de percibirse cuando el trabajador deje de estar adscrito al régimen especial de cómputo de jornada regulado en el presente anexo.

ANEXO 6

Condiciones especiales de trabajo de los Conductores de vehículos cisternas

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

I. Cómputo de jornada

1. La jornada diaria de cada conductor se fijará semanalmente de tal forma que el número total de horas ordinarias trabajadas cada tres semanas consecutivas no exceda de ciento veinte. La jornada diaria no podrá exceder de nueve horas ni ser inferior a seis, y se mantendrá invariable durante toda la semana. El número de jornadas a la semana no será superior a cinco.

2. Semanalmente, cuando se fije la jornada ordinaria de cada conductor, se establecerá un cuadro de servicios en el que se indicarán, a efectos meramente orientativos, la duración de los que realizará en la semana correspondiente. El cuadro de servicios se dará a conocer el viernes, o el día laborable anterior en caso de ser festivo, de la semana anterior a la que aquél se refiera.

3. En una misma base se podrán establecer diferentes horas de comienzo de la jornada, cualquiera que sea la duración de la misma, a fin de evitar acumulaciones de vehículos en una misma fase de transporte.

Este escalonamiento será en horas crecientes sobre el horario principal de referencia.

II. Régimen de dietas reducidas y descansos por comida y cena

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

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

3. El descanso únicamente se efectuará en ruta cuando no sea previsible llegar antes de las quince treinta (o de las veintitrés treinta horas en su caso) a su punto de destino (instalación de CAMPSA o cliente) y dará lugar a la percepción de la dieta reducida.

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

III. Garantía de empleo en caso de pérdida temporal o definitiva de la autorización especial para conducir vehículos con mercancías peligrosas o retirada del permiso de conducir

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

1.1. Si es por un año.—El conductor quedará como Oficial en su misma dependencia.

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

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

1.3. Si es definitiva.—Como ello sería consecuencia de la retirada del carné de conducir, ocuparía plaza de la categoría y profesión que más interese a la Empresa, en alguna de las Dependencias de la Delegación Regional de CAMPSA a la que pertenece. En todo caso, si la situación va acompañada de privación de libertad, mientras que dure dicha situación se le suspenderá de empleo y sueldo.

2. Retirada de la autorización especial o carné por incapacidad física.

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

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

ANEXO 7

Movilidad funcional y reclasificación profesional de Vigilantes Jurados

1. Los Vigilantes Jurados habrán de realizar las tareas y funciones señaladas en el Real Decreto 629/1978, de 10 de marzo y Orden ministerial de 14 de febrero de 1981.

2. En tanto no se haya operado la reconversión o canje de títulos y nombramientos prevenidos en la disposición transitoria primera de la Orden ministerial de 14 de febrero de 1981, se mantendrá la categoría laboral de Vigilante Jurado o suplente.

3. Quienes, estando actualmente en las categorías de Vigilante Jurado o Vigilante Jurado suplente, no obtengan el nombramiento oficial, prevenido en la Orden ministerial de 14 de febrero de 1981, serán reconvertidos en Porteros o Ayudantes Manipuladores; igualmente podrán ser reconvertidos en Oficiales Manipuladores o Profesionales siempre que, previamente existan vacantes en estas categorías y superen las oportunas pruebas de aptitud.

ANEXO 8

Condiciones laborales específicas de los expendedores

Primero.—Solape de turnos en estaciones de servicio:

1.º Se considera que el solape de turnos existe cuando el turno saliente y entrante coinciden durante algún tiempo debido a las necesidades de leer contadores, recontar existencias de laterío, contar y entregar recaudación, etc., realizando todo ello simultáneamente y sin perjuicio de la atención a los clientes que aguardan ante los surtidores para repostar sus vehículos.

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

3.º En las estaciones de servicio en que se cierre durante la noche, cabe la posibilidad de retrasar la apertura y/o adelantar el cierre, en tiempo suficiente, para evitar que los turnos tengan que prolongar su jornada, incluso cuando los dos turnos de mañana y tarde se solapan durante algunos minutos.

Segundo.—Movilidad del personal por cierre o reducción de plantilla por tecnificación o medidas organizativas.

El sistema a aplicar cuando se decida el cierre total o parcial de una estación de servicio, o bien la reducción de plantilla por tecnificación de la estación de servicio o introducción de medidas organizativas, comprende las posibles soluciones, en orden de preferencia:

I. Traslado voluntario del trabajador a dependencia donde exista vacante con la preferencia otorgada a los traslados pactados en el artículo 54, y con renuncia expresa a la categoría de Expendedor para integrarse en la categoría de Ayudante Manipulador a todos los efectos.

II. Caso de no ejercer el derecho anterior, el trabajador pasará a nuevo puesto de trabajo por el orden que se señala.

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

2.º Cambio de destino a otra estación de servicio ubicada en localidad distinta situada a menos de 25 kilómetros de la localidad donde reside el expendedor, con ocasión de vacante.

3.º Cambio de destino a centro de trabajo distinto de estación de servicio, situado en la misma localidad, donde pasará a realizar las funciones de Ayudante Manipulador conservando la remuneración de Expendedor mientras no se le ofrezca plaza de esta última categoría, conforme a los puntos 1.º y 2.º de este artículo. La no aceptación de este ofrecimiento constituirá renuncia expresa de la categoría de Expendedor e integración en la de Ayudante Manipulador a todos los efectos.

4.º Cambio de destino a centro de trabajo sito en localidad distante menos de 25 kilómetros de la localidad en que reside el trabajador, donde realizará las funciones de Ayudante Manipulador, conservando la remuneración de Expendedor mientras no se le ofrezca plaza de esta última categoría, conforme a los puntos 1.º y 2.º de este artículo. La no aceptación de este ofrecimiento constituirá renuncia expresa de la categoría de Expendedor e integración en la de Ayudante Manipulador a todos los efectos.

5.º Por traslado a otra estación de servicio ubicada en localidad distinta situada a más de 25 kilómetros de la localidad donde reside el Expendedor, con ocasión de vacante.

6.º Traslado a centro de trabajo sito en localidad distante a más de 25 kilómetros de la localidad en que reside el trabajador donde realizará las funciones de Ayudante Manipulador, conservando la remuneración de Expendedor.

El orden personal se establecerá:

- a) Mediante audiencia y acuerdo de los trabajadores afectados.
- b) A falta del mencionado acuerdo entre dichos trabajadores, de conformidad con la legislación vigente.

En cuanto a las compensaciones derivadas de la movilidad geográfica regulada anteriormente, se estará a lo dispuesto en el presente Convenio.

Tercero.—Traslado voluntario de Expendedores.

Los Expendedores podrán ocupar vacantes de Ayudante Manipulador en localidades distintas de la de residencia, previa petición de traslado voluntario y renuncia expresa de la anterior categoría de Expendedor, que surtirán efectos simultáneamente, debiendo entrar en ello, en su caso en el turno de traslado correspondiente, a tenor del artículo 54 del Convenio.

22293

RESOLUCION de 24 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del acta suscrita por la representación de la Empresa y de los trabajadores, para la Mutua Nacional del Automóvil.

Visto el texto del acta suscrita por la representación de la Empresa y de los trabajadores el día 8 de julio de 1981, para la Mutua Nacional del Automóvil, recibida en esta Dirección General el 15 de julio del mismo año, en la que se toman los acuerdos de rescindir el Convenio Colectivo de Empresa de 28 de junio de 1980 por el que venían rigiendo sus relaciones jurídico-laborales, adherirse al Convenio Colectivo para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalización de 24 de marzo de 1981, así como otros sobre materias concretas y, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90, apartados 2 y 3, y 83, apartado 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios con notificación a las partes.

Segundo.—Remitir el texto de la misma al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 24 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Sozo Albaronedo.

En Barcelona a 8 de julio de 1981, reunidos, de una parte, los miembros de la representación social de Mutua Nacional del Automóvil, que firman al pie del presente, tras haber obtenido para ello la conformidad mayoritaria del personal de la Entidad y, de otra, la representación de Mutua Nacional del Automóvil, han llegado unánimemente a los siguientes

ACUERDOS

1.º Ambas partes coinciden en proceder a la rescisión definitiva y con efecto al 31 de marzo de 1981 del actual Convenio Colectivo de la Empresa, resolución del Ministerio de Trabajo de 28 de junio de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 20 de agosto de 1980), acordando formular adhesión plena y total al Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalización de fecha 22 de abril de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de mayo), la cual tomará efectos económicos a partir del día 1 de abril de 1981.

2.º En relación con los incrementos salariales para la presente o futuras anualidades, se estará a la aplicación del porcentaje o tabla que se establezca en el Convenio Nacional de Seguros mencionado en el punto anterior.

En virtud de lo expuesto, a partir del día de la fecha y con efectos económicos retroactivos al mencionado 1 de abril del corriente, se aplicarán las tablas salariales y demás conceptos retributivos que figuran en los artículos 10 y siguientes del reiterado Convenio.

3.º Se acuerda mantener a título personal aquellas condiciones económicas y sociales existentes en el extinguido Convenio empresarial, de acuerdo con los siguientes pactos:

3.1. Jornada de trabajo.—La Empresa respetará la jornada anual efectiva de 1.705,50 horas, en tanto ésta sea inferior a la establecida por el Convenio Nacional al que las partes se adhieren.

Por otra parte, y dentro de dicho tope, se acuerda que por normativa interna se determinará el horario de trabajo de cada Centro, con el fin de cubrir los necesarios turnos de guardia durante los sábados no festivos del año, excepto los comprendidos en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

3.2. Plus de mando.—Se mantiene para todo el personal de las categorías de Jefe Superior, Jefe de Sección y Jefe de Negociado, un plus del 30 por 100 del importe del salario base de la categoría respectiva, el cual será abonado en quince pagas al año. Dicho plus será del 15 por 100 para los empleados con categoría de Subjefe de Negociado, si bien, en este último caso, la mejora será compensable y absorbible en los casos prevenidos en el artículo 13 del Convenio Colectivo de Seguros.

3.3. Se mantienen las siguientes ventajas sociales:

3.3.1. Premio de natalidad.—La Empresa abonará la cantidad de 5.000 pesetas por el nacimiento de cada hijo de aquellos empleados con una antigüedad mínima de un año.

3.3.2. Premio de nupcialidad.—La Empresa abonará la cantidad de 20.000 pesetas al contraer matrimonio por primera vez a aquellos empleados con una antigüedad mínima de tres años en la Empresa.

3.3.3. Premio a la permanencia.—Consistirá en el abono de las siguientes cantidades:

Por diez años de servicio en la Empresa, 10.000 pesetas.
Por quince años de servicio en la Empresa, 15.000 pesetas.
Por veinte años de servicio en la Empresa, 20.000 pesetas.
Por veinticinco años de servicio en la Empresa, 40.000 pesetas.

3.3.4. Descuento Seguro del automóvil del personal jubilado. Se mantiene para el personal jubilado o que pueda serlo en el futuro el beneficio de un 30 por 100 de descuento en el Seguro voluntario del automóvil, siempre que el vehículo sea de su propiedad.

3.4. Seguro de vida.—En esa materia se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del Convenio de Seguros, si bien aquellos empleados de Mutua que por su edad pudieran acreditar un capital asegurado anterior de un importe superior al que momentáneamente les correspondería en base a las normas de aplicación del citado Convenio, conservarán a título personal dicho importe en tanto en cuanto no sea mejorado aquél, en virtud de lo que se pacte colectivamente en el futuro en dicha materia.

3.5. Otras ventajas sociales.—Se mantienen asimismo las siguientes ventajas, pactándose además en estos casos, un incremento bianual de sus importes, con aplicación a los mismos del porcentaje de incremento que se aplique el segundo año del ciclo a las tablas de salarios base del Convenio de Seguros.

3.5.1. Becas de estudio.—Para hijos de empleados en activo, jubilados o fallecidos, en las siguientes cuantías para 1980 y 1981:

Niños de cuatro a diez años, 8.200 pesetas.
Niños de once a diecisiete años, 12.300 pesetas.
Enseñanza especial y recuperación subnormales, 16.400 pesetas.

Para su percepción deberá acreditarse la asistencia de los mismos a algún Centro de enseñanza.

Las edades citadas deberán cumplirse dentro del curso académico, es decir, entre el 1 de octubre y el 30 de junio.

3.5.2. Préstamos para viviendas.—La Empresa avalará los préstamos destinados a la adquisición de viviendas para su personal hasta un total en 1981 y 1982 de 20.902.180 pesetas. Por normativa interior se regulará la distribución de dicha cantidad por zonas, así como los requisitos y condiciones para su concesión y las garantías de devolución.

3.6. Derechos sindicales.—En esta materia, la Empresa en sus Centros con más de diez trabajadores:

3.6.1. Pondrá a disposición de los representantes del personal uno o varios tabloneros según las características de cada Centro.

3.6.2. Autorizará, hasta un máximo de quince horas anuales dentro de la jornada y Centro de trabajo, la realización de asambleas de su personal, cuyo horario de realización se fijará