

Subdirección General de Asuntos Sociales Internacionales, la cual puede exigir la presentación de los documentos y justificantes que autentiquen el contenido del currículum vitae. Asimismo puede organizar cursillos de información y de formación de expertos a los que necesariamente deben asistir los candidatos preseleccionados que se determinen.

Un vez reunidos los puntos de juicio pertinentes, se procederá a la selección definitiva de los aspirantes.

VI. Documentación personal

Los expertos seleccionados deberán disponer lo necesario para tener en orden su documentación personal: Pasaportes, certificados internacionales de vacunación, visados y cualquier otro documento de carácter personal que precisen para su incorporación a la misión.

VII. Incorporación de los expertos

Los expertos deberán estar dispuestos para iniciar el cumplimiento de la misión en las fechas que se les señale.

En el caso de que los expertos procedan del Departamento o de sus Organismos autónomos o tutelados, la fecha de incorporación les será anunciada a través del Organismo del que dependan.

Con anterioridad a la incorporación a la misión se facilitará al experto un informe en el que se recojan los aspectos sociales, culturales y económicos del país de destino.

Además de la carta de misión de asistencia técnica que se facilitará a los expertos a su incorporación a la misión, el Ministerio de Asuntos Exteriores (Dirección General de Cooperación Técnica Internacional) extenderá a cada experto la oportuna credencial que le acredite ante la Embajada de España y ante las autoridades del país de destino.

Caso de que la misión deba retrasar la fecha del comienzo de actividades, se comunicará el cambio de fechas al experto con la antelación suficiente.

Si por circunstancias ajenas al Departamento, la misión encomendada al experto no llega a realizarse, quedarán sin efecto los nombramientos que se hubieran extendido a los expertos seleccionados.

VIII. Plazas desiertas

La Subsecretaría del Departamento se reserva el derecho de declarar desiertas aquellas vacantes para las que, a su juicio, los candidatos no reúnan las condiciones de idoneidad inherentes a la plaza convocada.

Lo que comunico a VV. II.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 27 de enero de 1975.—El Subsecretario, Toro Ortí.

Ilmos. Sres. Director general de Promoción Social, Subdirector general de Asuntos Sociales Internacionales y Delegados provinciales de Trabajo.

4559 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPSA) y el personal de tierra.*

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPSA), y su personal de tierra.

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 31 de enero de 1975, remitió para su homologación a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical para la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPSA), y su personal de tierra, que fué suscrito, previas las negociaciones oportunas, el día 19 de diciembre de 1974 por la Comisión Deliberadora designada al efecto.

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación, a tenor del artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo Sindical a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden que la desarrolla, anteriormente citadas, y que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

Primero. Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPSA), y su personal de tierra, suscrito el día 19 de diciembre de 1974.

Segundo. Su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero. Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora del Convenio, a la que se hará saber que, con arreglo al artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 20 de febrero de 1975.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

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

CAPITULO PRIMERO

Objeto y ámbito de aplicación

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

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

1.º Quienes ejerzan funciones de alta dirección y, en general, los incluidos en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo, en tanto las desempeñen; no obstante, les serán de aplicación las normas contenidas en el capítulo X, así como lo prevenido en el último párrafo, del apartado b), del artículo 27.

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

3.º El personal de mar o de tierra perteneciente a la flota de CAMPSA.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1975, cualquiera que sea la fecha de su homologación.

Art. 4.º *Vigencia, prórroga y denuncia.*—La vigencia del presente Convenio se extiende inicialmente hasta el día 31 de diciembre de 1977, pero quedará tácitamente prorrogado por años naturales en tanto no sea formalmente denunciado.

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

CAPITULO II

Condiciones generales de aplicación

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

Art. 6.º *Exclusión de otros Convenios.*—El presente Convenio anula, deroga y sustituye a todos los concertados anteriormente entre las representaciones económico y social de CAMPSA. Durante su vigencia no será aplicable en CAMPSA ningún otro Convenio de ámbito nacional, interprovincial, provincial, comarcal o local que pudiera ser homologado y afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados en las Dependencias o por personal de la Compañía.

Art. 7.º *Compensaciones y absorciones.*—Las condiciones pactadas, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza u origen, y tanto si se trata de condiciones reglamentarias, convenidas, concedidas unilateralmente 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, aludidos o excluidos expresamente en este Convenio.

Con la creación del complemento de asiduidad (apartado a) del epígrafe C del artículo 26), el mantenimiento del complemento de peligrosidad —desglosado del anterior plus de peligrosidad y destino— en su cuantía del 7,5 por 100 del salario base, el incremento que se opera en la compensación de transporte (apartado a) del artículo 27) y el reconocimiento a título personal de las actuales cuantías de los pluses o compensaciones de distancia o camino existentes en cualquier dependencia y la concepción de tiempo invertido en el transporte como trabajo y las demás mejoras, se compensan, absorben y extin-

guen el llamado plus de destino (integrado en el plus de peligrosidad y destino) antes existentes, la conceptualización de tiempo invertido en el transporte como tiempo trabajado, la supresión de medios de transporte y cualesquiera otras situaciones de índole excepcional o más beneficiosas que puedan existir en relación con estas materias.

Con la extensión del abono a todo el personal que antes no lo percibía del complemento de horas plus en las situaciones de exención del descanso dominical reguladas en el artículo 54, así como con la disminución de la jornada del personal obrero y demás mejoras, se compensa, absorbe y extingue cualquier criterio anterior más benevolente en orden al cálculo de la cuantía de dichas horas plus en que aparece regulado en el apartado c) del epígrafe C del artículo 26.

De igual modo, en virtud de las mejoras económicas que implica el presente Convenio, quedan asimismo compensadas y absorbidas las gratificaciones, e indemnizaciones por vivienda, la compensación por quebranto de moneda y la gratificación a Interventores Contables, habida cuenta, por otra parte, de la nueva ordenación tanto funcional como organizativa resultante de la aplicación general del presente Convenio.

En análogo sentido, las condiciones económicas generales de este Convenio absorberán y compensarán en cómputo anual las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

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

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

Art. 9.º *Contraprestación*.—Los productores afectados por este Convenio se comprometen, con el carácter de contraprestación obligatoria por las mejoras derivadas del mismo:

— A cumplir fiel y puntualmente sus deberes profesionales, absteniéndose de cualquier forma de actuación activa o pasiva que perturbe el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales o dificulte o demore el desarrollo de las actividades de la Compañía.

— A incrementar los actuales niveles de productividad individual o colectiva para que durante la vigencia del Convenio, y dejando a salvo la creación de nuevos servicios, pueda atenderse el previsible aumento de la actividad de la Compañía.

CAPITULO III

Organización del trabajo

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

La estructuración interna por dependencias o servicios, oído el Jurado Único, será en todo momento la que estime adecuada la Compañía para el más eficaz cumplimiento del servicio público que tiene encomendado.

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

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

Art. 11. *Obligatoriedad*.—Las disposiciones o normas internas que se fijen en relación con la estructura de la Compañía o con la organización del trabajo en la misma, tendrán carácter obligatorio para todo el personal.

En ningún caso dejarán de cumplirse las normas, órdenes e instrucciones que emanan de los superiores jerárquicos respectivos, sin perjuicio de las reclamaciones posteriores, por las vías reglamentarias a que, en su caso, pueda haber lugar.

CAPITULO IV

Ordenación funcional y personal

SECCION PRIMERA.—ORDENACION FUNCIONAL

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

y hecha abstracción de las personas que pudieran desempeñarlas.

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

Primero.—Puestos de mando y especial responsabilidad:

Son aquellos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza de la Compañía para con las personas que los desempeñen, el ejercicio habitual y normal de una función de mando y responsabilidad jerárquica sobre la actividad de otros puestos de trabajo y la actuación de sus titulares.

La creación y configuración de estos puestos constituye derecho y facultad de la Dirección de la Compañía.

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 los de mando y especial responsabilidad a que se refiere el apartado anterior.

La Compañía no está obligada a tener y mantener la totalidad de los puestos de mando y especial responsabilidad, así como los de actividad normal, en todas sus dependencias, por el hecho de estar previstos y definidos en el presente Convenio.

Sin embargo, cuando el titular de un puesto de mando y especial responsabilidad, ya creado y cubierto, cese en el desempeño del mismo, por cualquier causa, sin extinguirse o desaparecer el puesto determinante de la función correspondiente, habrá de designarse nuevo titular, dentro del plazo máximo de tres meses.

Art. 13. *Independencia de ordenaciones*.—La diferenciación del artículo precedente, establecida por circunstancias objetivas y funcionales, es independiente de la ordenación personal por categorías profesionales que se regula en la sección segunda de este mismo capítulo.

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

Jefaturas de Departamento

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

Segundas Jefaturas de Departamento

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

Delegaciones Regionales

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

Delegaciones de Zona

Son los puestos de mayor jerarquía y responsabilidad funcional dentro de cada una de las zonas en que se dividen 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.

Jefaturas de Sección

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

Jefaturas de Servicio

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

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

Inspector o Asesor

Es el puesto que dependiendo jerárquicamente de una Jefatura de Departamento o Servicio, exige para su desempeño conocimientos adecuados de tipo técnico, legal, económico, contable o administrativo e implica la realización de funciones de asesoramiento, comprobación y revisión de datos operativos y contables, de control de cumplimiento de normas legales o internas de la Compañía y, en su caso, de investigación e información sobre situaciones anómalas tanto en los Departamentos o dependencias de CAMPSA como en instalaciones o centros de propiedad de terceros, respecto de los cuales corresponde a la Compañía una función de control y vigilancia.

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

Jefaturas

A) De Factoría:

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

También les corresponde la Jefatura superior y la inspección ordinaria de las subsidiarias, instalaciones portuarias y aeroportuarias que se les asignen.

B) De manipulación:

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

C) De mantenimiento:

Son aquellos puestos jerárquica y funcionalmente dependientes de las Jefaturas de Factorías o Delegaciones de zona, en su caso, que tienen como cometido dirigir cuantas funciones sean precisas en orden al mejor estado de conservación de la factoría, de los medios mecánicos y/o de aquellas otras instalaciones (Subs., Aerop. 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.

D) De control de productos:

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

E) De administración:

Son aquellos puestos dependientes jerárquicamente de las Jefaturas de Factorías, Agencias o Delegaciones de zona, en su caso, y funcionalmente del Departamento financiero, 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.

F) De subsidiaria, de instalación portuaria o aeroportuaria:

Son aquellos puestos en que, dependiendo de los Departamentos centrales de la Compañía, de las Factorías, de la Subsidiaria o Instalación Portuaria, tratándose de aeropuertos, según corresponda, y Delegaciones regionales o de zona, en su caso, se llevan a cabo funciones análogas a las del apartado A).

G) De instalación de oleoductos:

Son aquellos puestos que, dependiendo directamente de los Departamentos Centrales de la Compañía y bajo las directrices de éstos, implican el mando directo 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.

H) De agencia:

Son aquellos puestos que, dependiendo de los Departamentos Centrales de la Compañía y de las Delegaciones regionales o de zona, en su caso, implican mando directo del personal y Jefatura de todos los servicios, así como la ordenación de cuantas actividades sean necesarias para mantener y perfeccionar el mejor 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. SS. y AA. SS. asignadas a su demarcación.

I) Comerciales:

Son aquellos puestos dependientes jerárquica y funcionalmente de las Jefaturas de Agencias o de las Delegaciones 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.

J) De abastecimiento en aeropuertos:

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

Igualmente deberán realizar personalmente los trabajos descritos cuando las necesidades lo demanden.

K) De garaje:

Es el puesto cuya actividad propia supone mando y jerarquía sobre el personal subalterno y obrero que presta sus servicios en el garaje de la sede social de la Compañía, siendo inherente al mismo la responsabilidad del mantenimiento, disciplina, 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 del mantenimiento de la disciplina de aquél, así como de la vigilancia, orden y limpieza de las instalaciones.

Encargado general

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

Este puesto podrá extinguirse 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.

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

Encargado de Estación de Servicio

Es el puesto cuya actividad propia supone mando y jerarquía sobre el personal obrero de una estación de servicio con plantilla de 12 ó más expendedores, asumiendo la responsabilidad de un eficiente mantenimiento y conservación de la instalación, así como el control de productos y recaudaciones y de la mayor atención hacia el público consumidor.

Art. 15. *Nombramiento y cese en los puestos de mando y especial responsabilidad.*—I. El nombramiento para desempeñar puestos de mando y especial responsabilidad no implicará en ningún caso cambio de categoría profesional y se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La propuesta correspondiente habrá de formularla en terna el superior jerárquico inmediato en puesto de mando y especial responsabilidad del que haya de depender la persona de la Compañía a quien se proponga, que habrá de contar al menos con dos años de antigüedad en la misma.

b) Dicha propuesta habrá de informarse por el Departamento de Personal, excepto en el caso de Jefaturas de Departamento y Delegaciones regionales.

c) A la Dirección de la Compañía corresponde adoptar la decisión oportuna, previa aceptación del interesado.

Asimismo, la Dirección de la Compañía podrá designar Titulados Superiores o personas de reconocida especialización y experiencia como Jefes de Departamento, Delegados regionales o Jefes de Servicio, incorporándose a la Compañía sin ocupar vacante en el escalafón de Titulados y Técnicos Superiores.

Estas designaciones, en ningún caso, podrán en su conjunto exceder del 10 por 100 del total de los puestos del mismo rango. Los así designados habrán de superar el período de prueba reglamentario.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 17. Puestos de actividad normal.—En cuanto a los puestos de actividad normal, será facultad privativa de la Dirección de la Compañía el determinar los que integren funcionalmente cada Departamento, Delegación o Dependencia y el designar entre el personal con destino en la localidad de que se trate a quienes deban ocuparlos de acuerdo con sus aptitudes, categoría o cualificación profesional y con la labor propia de cada puesto.

SECCION SEGUNDA.—ORDENACION PERSONAL

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

Grupo I. Personal técnico

Subgrupo primero.—Titulados y Técnicos Superiores

Este subgrupo comprende los tres grados siguientes:

- Titulado y Técnico Superior de 1.ª.
- Titulado y Técnico Superior de 2.ª.
- Titulado y Técnico Superior de 3.ª.

Subgrupo segundo.—Titulados y Técnicos

Este subgrupo comprende los tres grados siguientes:

- Titulado y Técnico de 1.ª.
- Titulado y Técnico de 2.ª.
- Titulado y Técnico de 3.ª.

Subgrupo tercero.—Técnicos de Proceso de Datos

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

Analista.

- Programador de 1.ª.
- Programador de 2.ª.
- Operador de 1.ª.
- Operador de 2.ª.

Subgrupo cuarto.—Técnicos Delineantes

Este subgrupo comprende los dos grados siguientes:

- Técnico Delineante de 1.ª.
- Técnico Delineante de 2.ª.

Subgrupo quinto.—Técnicos Auxiliares

Este subgrupo comprende los tres grados siguientes:

- Técnico Auxiliar de 1.ª.
- Técnico Auxiliar de 2.ª.
- Técnico Auxiliar de 3.ª.

Grupo II. Personal administrativo

Subgrupo primero.—Administrativos

Este subgrupo comprende los tres grados siguientes:

- Administrativo de 1.ª.
- Administrativo de 2.ª.
- Administrativo de 3.ª.

Subgrupo segundo.—Auxiliares Administrativos

Este subgrupo comprende los tres grados siguientes:

- Auxiliar Administrativo de 1.ª.
- Auxiliar Administrativo de 2.ª.
- Auxiliar Administrativo de 3.ª.

Subgrupo tercero.—Subalternos Administrativos

Ordenanza.

Grupo III. Personal obrero

Subgrupo primero

Este subgrupo está dividido en tres categorías independientes, con un solo grado cada una, denominadas:

- Oficial Abatecedor de aeronaves.
- Oficial Conductor de vehículos pesados.
- Oficial Manipulador y de otros oficios.

Subgrupo segundo

Vigilante Jurado y Guarda.

Subgrupo tercero

Expendedor.

Subgrupo cuarto

Este subgrupo está dividido en dos categorías independientes, con un solo grado cada una, denominadas:

Ayudante Manipulador y de otros oficios.

Ayudante.

Subgrupo quinto

Aprendiz.

Subgrupo sexto

Limpiadora (a extinguir).

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

Titulado y Técnico Superiores

Corresponde esta categoría a quienes, encontrándose en posesión del correspondiente título académico superior, desempeñan funciones y trabajos propios de la competencia de su titulación, y a quienes, con nivel de conocimientos suficientes, se integran en la misma, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 y con lo que se establece en la tabla de equiparaciones de la disposición transitoria primera, o accedan a ella mediante el sistema regulado en el párrafo 2 del artículo 37.

Titulado y Técnico

Corresponde esta categoría a quienes, encontrándose en posesión del correspondiente título académico de grado medio, desempeñan funciones y trabajos propios de su titulación, y a quienes, con nivel apropiado de conocimientos, accedan a la misma, mediante el sistema previsto en el párrafo 2 del artículo 38.

Analista

Corresponde esta categoría a quienes se ocupan de la definición y organización operativa de tareas para su ejecución por medio de ordenadores electrónicos, comprendiendo éstas tanto el análisis funcional—estudio de condiciones del trabajo

a mecanizar: documentos y su origen, ficheros, reglas de gestión, circuitos, información a obtener, etc.—, como el análisis orgánico—planteamiento de la tarea para su solución por medios mecánicos, cuyo desarrollo corresponde realizar a los Programadores—, como, por último, el mantenimiento, actualización, supervisión y control operativo de los trabajos mecanizados.

Programador

Corresponde esta categoría a quienes, de acuerdo con las órdenes e instrucciones que reciban y previo análisis de los problemas que con este motivo pudieran plantearseles, realizan trabajos de confección, ordenación, control y puesta a punto de programas en ordenadores y calculadores electrónicos.

Operador

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

Técnico Delineante

Corresponde esta categoría a quienes, estando en posesión del oportuno diploma profesional oficial de Delineante, se dedican a la ejecución de planos de conjunto o de detalle, debidamente acotados, interpretando croquis y planos esquemáticos; a calcar planos o realizar dibujos de cualquier clase, rotulándolos y ejecutando los cálculos y operaciones necesarios, así como a la realización de cualquier otro trabajo auxiliar de esta naturaleza.

Técnico Auxiliar

Corresponde esta categoría a quienes, sin precisar de título o diploma profesional, tienen experiencia y conocimientos cualificados, acreditados mediante la superación de las correspondientes pruebas de aptitud, para ejercer habitualmente mando en un área de actividad o de servicio, configurada formalmente como tal por la Compañía, o sobre un grupo de trabajadores 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.

Administrativo

Corresponde esta categoría a quienes realizan, con responsabilidad personal y directa, tareas de índole burocrática, administrativa y contable en cualquiera de las dependencias y centros de trabajo de la Compañía.

Auxiliar Administrativo

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

Ordenanza

Corresponde esta categoría a quienes ejecutan los recados o encargos que se les encomienden en relación con el servicio, fotocopian documentos, recogen y entregan paquetes, correspondencia o documentos dentro y fuera de las dependencias, colaborando en tareas de archivo y distribución de impresos. Son también funciones de los Ordenanzas el encendido y cuidado de la calefacción en las dependencias, al 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, pudiendo ejercer mando sobre otros trabajadores en número inferior a diez y estando en posesión del permiso de conducir en su clase máxima, así como de los conocimientos necesarios de inglés, realizan personalmente, tanto en la instalación como en la pista, todas las operaciones que el servicio demande, desde la recepción de productos y mercancías en la instalación, hasta la puesta a bordo del producto en la aeronave, así como las intermedias, tales como manipulación, controles, medidas, registros, carga de U. R., conducción, mantenimiento y reparación de los equipos, cumplimentación de comprobantes de entrega y cobro de ventas realizadas.

Oficial Conductor de vehículos pesados

Corresponde esta categoría a quienes desempeñen puestos de trabajo, cuyo cometido consista en la conducción de camiones-cisternas y «trailers», 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.

Asimismo corresponde esta categoría a quienes desempeñen la conducción de unidades repostadoras con cometidos análogos a los antes descritos y la realización de trabajos tales como controles, ensayos y la confección de comprobantes de entrega de productos y cobro en su caso.

Oficial manipulador y de otros oficios

Corresponde esta categoría a quienes, y pudiendo ejercer mando sobre otros trabajadores en número inferior a diez, si así lo requiriese la índole de la función que se les encomiende, poseen los conocimientos suficientes para desarrollar la totalidad de los cometidos propios de un oficio clásico o de un oficio peculiar de la Compañía, 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 pueda dividirse el cometido del personal obrero de la Compañía, tales como la conducción de vehículos, manejo de teléfonos, emisoras y teletipos, y las inherentes a la conservación y entretenimiento de las instalaciones, tanto si se realizan en sus propias dependencias o fuera de ellas.

Vigilante jurado y Guarda

Corresponde esta categoría a quienes, bajo la dependencia jerárquica del Jefe de la instalación o de la persona en quien este delegue, tienen por misión la vigilancia y cuidado de las dependencias e instalaciones de la Compañía, así como los servicios de verificación, control y registro de entrada y salida de personal y de mercancías y de cualquier otro que se le ordene por la Jefatura del Servicio especial correspondiente.

Cuando los Vigilantes jurados suplentes y Guardas suplentes no realicen las funciones específicas de vigilancia descritas, podrán llevar 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; 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 o seguridad para manipulación de los productos; facturación, anotación y despacho de mercancías; montaje y desmontaje de mangueras en la descarga de buques tanque y suministros; trabajos propios de conservación de las instalaciones que no exijan conocimientos especiales, tales como barrido, limpieza general, blanqueo, pintura, encendido, atención y limpieza de calefacciones de oficinas o viviendas; trabajos complementarios de las operaciones de montajes y reparación.

Ayudante

Corresponde esta categoría a quienes, siendo de nuevo ingreso en la Compañía, practican y se ejercitan en las labores propias del Ayudante manipulador y de otros oficios durante un período de tiempo no inferior a seis meses, a fin de poder ascender a esta última categoría, cubriendo sus vacantes.

Aprendiz

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

Limpiadora

Corresponde esta categoría a quienes tienen como cometido habitual la limpieza de cualquier tipo de dependencias y la conservación del buen orden y aspecto higiénico del mobiliario de aquéllas.

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

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

SECCION TERCERA.—PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Art. 21. *Plantillas*.—Se entiende por plantilla de la Compañía el conjunto numérico de los puestos de trabajo normalmente necesarios para realizar la totalidad de las funciones habituales precisas para el cumplimiento de los fines de la misma; de modo especial en el interior de sus instalaciones y dependencias con empleo de los medios y técnicas adecuadas.

Art. 22. *Modificación de la plantilla*.—La Compañía, oído el Jurado Unico, podrá modificar su plantilla, alterando y amortizando el número de puestos de trabajo por bajas voluntarias, jubilaciones, fallecimientos y expedientes disciplinarios por alguna 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, y
- 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. 23. *Escala*.—La Compañía publicará anualmente un 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.

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

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.

CAPITULO V

Régimen de retribuciones

SECCION PRIMERA.—SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES

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

Art. 25. *Actualización anual*.—El día 1 de enero de 1976, las tablas de salarios base del anexo citado en el artículo anterior se incrementarán en la misma proporción en que haya podido variar el índice general de coste de vida—conjunto nacional, según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística—durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1975, aumentándose dicho índice en dos puntos.

El día 1 de enero de 1977, las tablas de salarios base que hayan podido resultar de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo precedente se incrementarán en la misma proporción en que haya podido variar el índice general de coste de vida anteriormente indicado, durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1976, aumentándose dicho índice en dos puntos.

De igual modo se procederá, con referencia a los salarios base del año anterior en el caso de prorrogarse el Convenio.

Art. 26. *Complementos salariales*.—Los regulados por el presente Convenio, con los siguientes:

A) Personales:

De antigüedad.—El personal percibirá complementos de antigüedad consistentes en trienios, cuyo importe será del 5 por 100, cada uno de ellos, de los salarios 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 se haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando se reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

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

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

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

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

B) De puestos de trabajo:

a) Por desempeño de puesto de mando y especial responsabilidad.—Con independencia de las retribuciones que puedan corresponder en atención exclusiva a la categoría profesional, la Compañía otorgará un complemento especial a quienes por libre designación de aquélla 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 designación que los determinen y estarán sujetos a las siguientes condiciones generales:

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

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

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

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

— En atención a su especial naturaleza, no compensarán ni absorberán conceptos económicos que ya vinieran devengándose. A su vez, tampoco tendrán el carácter de compensables o absorbibles por las futuras mejoras económicas que pudieran corresponder a los interesados por razón exclusiva de su categoría profesional.

El complemento de cada uno de los puestos de mando y especial responsabilidad que se establece actualmente, se forma con la base del mismo que corresponda en la escala que a continuación se indica y la aplicación de la fórmula de ajuste por antigüedad contenida en el presente artículo.

Puestos	Base del complemento — Pesetas mensuales
I. Jefes de Departamento y Jefe de Factoría de Barcelona	29.000
II. Segundos Jefes de Departamento y Jefes de Factorías de primera	23.000
III. Jefes de Factorías de segunda y Jefes de Agencias de primera	20.000
IV. Jefes de Factorías de tercera, Jefes de Agencias de segunda, Jefes de subsidiarias de primera y Jefes de Sección	17.500
V. Jefes de subsidiarias de segunda. Jefes de instalaciones portuarias, Jefes de instalaciones aeroportuarias, Jefes de manipulación, de mantenimiento, de control de productos y de administración en factorías de primera	14.500
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 control de productos y de administración en Factorías de segunda, Jefes de administración en Agencias de primera y Jefes comerciales de Agencias de primera	11.500
VII. Jefes de Agencias de cuarta, Jefes de abastecimiento de segunda en aeropuertos, Jefes de manipulación, de mantenimiento, de control de productos, de administración en Factorías de tercera y subsidiarias de primera y Jefes de administración o comerciales en Agencias de segunda	9.000
VIII. Encargados generales	7.500
IX. Jefes de administración o comerciales en Agencias de tercera y cuarta	7.000
X. Capataces en Factorías, en subsidiarias de primera y segunda e instalaciones portuarias, Jefe de garaje y Jefes de abastecimiento de tercera en aeropuertos	6.000
XI. Capataces en subsidiarias de tercera; Conserje y Encargados de estaciones de servicio ...	4.500

Las bases de los complementos correspondientes a las Delegaciones regionales y de zona se establecerán discrecionalmente por la Dirección de la Compañía, a medida que se proceda a su designación.

La fórmula de determinación individual del complemento es la siguiente:

$$C = B \left(1 - \frac{3(t-4)}{100} \right)$$

C = Complemento.

B = Base del complemento de mando y especial responsabilidad.

t = Número de trienios de la persona designada con el tope máximo de ocho.

b) De peligrosidad.—Este complemento se percibirá en cuantía del 7,5 por 100 de los salarios base por el personal de factorías, laboratorios, instalaciones portuarias, subsidiarias, aeropuertos, estaciones de bombeo en oleoductos, estaciones de servicio, aparatos surtidores y trabajos de prospección.

Dicho complemento repercutirá en el importe de las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio, Navidad y participación en beneficios en la misma proporción en que, respecto al año, represente el período de tiempo en que se haya percibido.

c) De nocturnidad.—El personal que trabaje en forma fija o regular en turno de noche y cuyo horario de trabajo quede comprendido íntegramente entre las veintiuna horas y las ocho horas del día siguiente, percibirá un complemento equivalente al 20 por 100 de su salario base y antigüedad, exclusivamente durante el período 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 18 de Julio, Navidad y participación en beneficios, en la misma proporción que, respecto al año, represente el período de tiempo en que se haya estado adscrito al turno mencionado.

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

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

Dicho complemento repercutirá en el importe de las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio, Navidad y participación en beneficios, en la misma proporción que, respecto al año, represente el período de tiempo en que haya estado adscrito al régimen de rotación.

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

f) A Monitores.—Los Monitores, cuando con independencia de sus funciones, se les ordene actuar como tales, dentro de su jornada, percibirán una gratificación de 250 pesetas diarias y de 500 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 18 de Julio y Navidad ni la participación en beneficios.

C) Por calidad o cantidad de trabajo:

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

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

Licencia retribuida o no, cualquiera que sea su causa, salvo las concedidas de acuerdo con lo dispuesto en el apartado d) del artículo 59.

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

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 18 de Julio y Navidad ni la participación en beneficios.

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

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

S_b = Salario base anual.

C_a = Complemento de antigüedad anual.

C_p = Complemento de peligrosidad anual, en su caso.

G_o = Gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad.

P_b = Una mensualidad por participación en beneficios.

C_r = Complemento de residencia anual.

H_a = Horas de trabajo anuales.

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

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

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

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

S_b = Salario base anual.

C_a = Complemento de antigüedad anual.

C_p = Complemento de peligrosidad anual, en su caso.

H_a = Horas de trabajo anuales.

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

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

Esta compensación no se aplicará a las horas extraordinarias que en estos casos, además, pudieran efectuarse, las cuales se cobrarán exclusivamente con los recargos que procedan a tenor de las normas generales del artículo 55.

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

d) Compensación a Conductores.—Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrán las compensaciones que, por jornada irregular y horas extraordinarias, vienen percibiendo los Conductores de turismo adscritos al garaje de la sede social de la Compañía y el Jefe del mismo, las cuales no se computarán para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad ni la participación en beneficios.

D) De vencimiento periódico superior al mes:

a) Gratificaciones extraordinarias (18 de Julio y Navidad).—Todo el personal percibirá el importe de una mensualidad en cada una de las festividades de 18 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 aumentos por antigüedad y complemento de peligrosidad, así como con el de los complementos de nocturnidad y turnicidad, en la medida prevenida en los apartados b), c) y d) de este artículo, epígrafe B).

Se percibirán: La de Navidad, el día laborable inmediatamente anterior al 22 de diciembre, y la de 18 de Julio, el día laborable inmediatamente anterior a la citada fecha.

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

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

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

El importe de la mensualidad de participación en beneficios se calculará de la misma forma establecida en el apartado precedente para las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad, si bien será proporcional al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate.

E) De residencia:

De residencia.—La cantidad que venía percibiendo el personal destinado en las islas Baleares, mantenida a título individual y transitorio en la cuantía anual correspondiente a 1971, será abonada a cada beneficiario, mientras permanezca en tal destino, dividida o prorrateada entre las doce mensualidades ordinarias, con exclusión de las gratificaciones extraordinarias del 18 de Julio, Navidad y participación en beneficios.

El personal ingresado o destinado en dichas islas, con posterioridad al 1 de mayo de 1972, percibirá una cantidad equivalente al 15 por 100 del salario base, sin antigüedad, de las doce mensualidades ordinarias, en tanto permanezca en el ex-

presado lugar geográfico, y sin que, en ningún caso, se aplique sobre las gratificaciones extraordinarias del 18 de Julio, Navidad y participación en beneficios.

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

La cantidad que viene percibiendo el personal destinado en las islas Canarias será mantenida, a título individual y transitorio, en la actual cuantía anual, la cual será abonada a cada beneficiario, mientras permanezca en tal destino, dividida o prorrateada, entre las doce mensualidades ordinarias, con exclusión de las gratificaciones extraordinarias del 18 de Julio, Navidad y participación en beneficios.

Esta misma cantidad será la que corresponderá al personal que pueda ser destinado a dichas islas.

SECCION SEGUNDA.—PERCEPCIONES NO SALARIALES

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

a) De transporte.—El personal, cualquiera que sea el lugar donde radique el centro de trabajo en que preste servicio, percibirá la cantidad de 50 pesetas diarias, en compensación de los gastos que le puedan ocasionar sus desplazamientos al mismo. En el caso de que el centro de trabajo diste más de 8 kilómetros del centro de la población donde el trabajador tenga su domicilio, la citada cantidad de 50 pesetas pasará a ser de 80 pesetas; si dicha distancia excediese de 15 kilómetros, se percibirán 80 pesetas. En consecuencia, no se percibirá en domingos ni fiestas, ni por licencia, vacaciones, enfermedad u otra causa de ausencia al trabajo aunque sea justificada, salvo lo establecido en el apartado d) del artículo 59.

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

Los pluses o compensaciones de distancia o camino existentes en cualquier dependencia, la conceptualización del tiempo invertido en el transporte como trabajo y en general cualesquiera situaciones de índole excepcional o más beneficiosas que puedan existir en relación con estas materias, serán mantenidas para aquel personal que viene percibiéndolos, a título individual y transitorio, en la actual cuantía anual, minorándose en cada caso y hasta donde proceda con los valores que puedan corresponder en virtud de la aplicación de lo que se dispone en los párrafos precedentes.

La Compañía suprimirá el servicio de transporte a su cargo en aquellos centros de trabajo situados dentro del límite urbano en que existan medios de transporte público colectivo.

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

Niveles	Dietas	Medias dietas
	Ptas. día	Ptas. día
I. Jefes de departamento, Segundos Jefes de departamento y Delegados regionales y de zoha	1.400	700
II. Titulados y Técnicos superiores, Titulados y Técnicos, Jefes de Sección y Administrativos	1.200	600
III. Técnicos de Proceso de Datos, Técnicos Delincantes, Técnicos Auxiliares y Auxiliares Administrativos	900	450
IV. Subalternos administrativos y personal obrero	700	350

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 las comisiones de servicio en que la salida y el regreso se produzcan en el mismo día se percibirá media dieta.

Si el regreso al lugar de residencia se produjese antes de las catorce horas, no se percibirá dieta alguna por ese día. Si el regreso tuviese lugar después de las catorce horas se tendrá derecho a media dieta.

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

El personal que ejerza habitualmente funciones de inspección y formación tendrá derecho a una sobredieta de 500 pesetas diarias, cuando haya de percibir dietas en el ejercicio de dichas funciones.

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

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

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

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

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

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

En este supuesto, los pluses o compensaciones de distancia o camino, o cualesquiera situación de índole excepcional o más beneficiosa que puedan existir respecto de dicho personal, serán mantenidos para el mismo, a título individual y transitorio, en la cuantía anual, minorándose en cada caso y hasta donde proceda con los valores que puedan corresponder, en virtud de la aplicación de lo que se dispone en el párrafo precedente, y sin que se aplique a este personal lo prevenido en el apartado a) del artículo 27.

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

- a) La compensación de economato regulado en el artículo 74
- b) Las ayudas de estudios y escolar reguladas en los apartados a) y b) del artículo 75.
- c) Los gastos y dietas regulados en los artículos 67 y 68.
- d) El plus transitorio prevenido en el artículo 67.
- e) La dote por matrimonio regulada en el artículo 65.
- f) La ayuda económica por vacaciones regulada en el artículo 78.
- g) Las cantidades complementarias de las prestaciones de la Seguridad Social reguladas en el artículo 70.
- h) El subsidio por fallecimiento regulado en el artículo 73.
- i) La subvención por comida regulada en el artículo 76.
- j) Las prestaciones del Montepío de CAMPSA a que se refiere el artículo 71.

SECCIÓN TERCERA.—PAGO DE HABERES Y REDONDEO DE PERCEPCIONES

Art. 29. *Pago de haberes.*—La Compañía queda facultada para efectuar el abono de haberes a su personal a través de Banco, Caja de Ahorros o Entidad de crédito mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta a nombre de cada percceptor.

La Compañía se obliga a entregar por la indicada vía el recibo oficial de pago de salarios que figura en el anexo número 2 del presente Convenio y a conservar la documentación acreditativa del abono durante un plazo mínimo de cinco años para las comprobaciones oportunas.

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

CAPITULO VI

Régimen de admisión, promoción y ascenso del personal

SECCION PRIMERA.—ADMISION

Art. 31. *Ingreso.*—El ingreso en las diferentes escalas del personal de la Compañía, de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, se producirá en la última categoría o grado de cada grupo o subgrupo profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15.

Art. 32. *Admisión.*

1. La admisión tendrá lugar:

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

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

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

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

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

2. 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 exijan determinado título, diploma académico o conocimiento específico de los precisos para la incorporación al correspondiente subgrupo o categoría, y limitado, aquel en que, siendo general o restringido, se convoque exclusivamente para el personal integrado en la Compañía.

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

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

Para el personal de los grupos I y II, seis meses.
Para el personal del grupo III, 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, despedirse o proceder al despido sin causar derecho a indemnización alguna.

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

- Personal técnico: Dieciocho años.
- Personal administrativo: Dieciocho años.
- Personal obrero: Dieciocho años.
- Vigilantes jurados: Treinta años.
- Aprendices: Dieciséis años.

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

SECCION SEGUNDA.—PROMOCION

Art. 37. *Promoción a Titulados y Técnicos Superiores*.—El 10 por 100 de las plazas del subgrupo de Titulados y Técnicos Superiores será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes ostenten los grados de Titulado y Técnico de primera o Administrativo de primera y superen las pruebas prácticas adecuadas.

A tales efectos, de las vacantes que se produzcan en el grado de Titulados y Técnicos Superiores de tercera podrá atribuirse hasta un porcentaje máximo del 20 por 100 para la promoción por el sistema que ahora se instaura y hasta que por este medio quede cubierto y en lo sucesivo mantenido el 10 por 100 de la totalidad de las plazas del subgrupo de Titulados y Técnicos Superiores a que se refiere el párrafo precedente, cuya cuantía no podrá ser en el futuro inferior a la que resulte de aplicar el mencionado porcentaje del 10 por 100 sobre la totalidad del subgrupo existente a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 38. *Promoción a Titulados y Técnicos*.—El 10 por 100 de las plazas del subgrupo de Titulados y Técnicos será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes figuren en los subgrupos de Técnicos de Proceso de Datos, Técnicos Delineantes, Técnicos Auxiliares o Administrativos y superen las pruebas prácticas adecuadas.

A tales efectos las vacantes que se produzcan en el grado de Titulados y Técnicos de tercera podrán atribuirse hasta un porcentaje máximo del 20 por 100 para la promoción por el sistema que ahora se instaura y hasta que por este medio quede cubierto y en lo sucesivo mantenido el 10 por 100 de la totalidad de las plazas del subgrupo de Titulados y Técnicos a que se refiere el párrafo precedente, cuya cuantía no podrá ser en el futuro inferior a la que resulte de aplicar el mencionado porcentaje del 10 por 100 sobre la totalidad del subgrupo existente a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

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

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

El 10 por 100 de las plazas de la categoría de Analista será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción de quienes figuren en los subgrupos y grupos citados en el primer párrafo de este artículo o en las categorías de Ope-

rador y Programador y superen las pruebas prácticas adecuadas.

A tales efectos las vacantes que se produzcan en los grados de Operador y Programador de segunda, así como en la categoría de Analista, podrán atribuirse hasta un porcentaje máximo del 20 por 100 para la promoción por el sistema que ahora se instaura y hasta que por este medio quede cubierto y en lo sucesivo mantenido el 10 por 100 de la totalidad de las plazas del subgrupo de Técnicos de Proceso de Datos, cuya cuantía no podrá ser en el futuro inferior a la que resulte de aplicar el mencionado porcentaje del 10 por 100 a la totalidad de las plazas del subgrupo existentes en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

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

A tales efectos, las vacantes que se produzcan en el grado de Técnicos Delineantes de segunda podrán atribuirse hasta un porcentaje máximo del 20 por 100 para la promoción por el sistema que ahora se instaura y hasta que por este medio quede cubierto y en lo sucesivo mantenido el 10 por 100 de la totalidad de las plazas del subgrupo de Técnicos Delineantes a que se refiere el párrafo precedente, cuya cuantía no podrá ser en el futuro inferior a la que resulte de aplicar el mencionado porcentaje del 10 por 100 a la totalidad de las plazas del subgrupo existentes en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

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

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

Art. 42. *Promoción a Administrativos*.—El 15 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 con una antigüedad mínima de tres años en el mismo y superen las pruebas prácticas adecuadas.

A tales efectos, de las vacantes que se produzcan en el grado de Administrativos de tercera podrá atribuirse hasta un porcentaje máximo del 30 por 100 para la promoción por el sistema que ahora se instaura y 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 Administrativos a que se refiere el párrafo precedente, cuya cuantía no podrá ser en el futuro inferior a la que resulte de aplicar el mencionado porcentaje del 15 por 100 a la totalidad de las plazas del subgrupo existentes en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 43. *Promoción a Auxiliares Administrativos*.—El 10 por 100 de las plazas del subgrupo de Auxiliares Administrativos será cubierto por personal de la Compañía mediante la promoción del personal del subgrupo tercero del grupo II y del grupo III que superen las pruebas prácticas 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 20 por 100 para la promoción, por el sistema que ahora se instaura y hasta que por este medio quede cubierto y en lo sucesivo mantenido el 10 por 100 de la totalidad de las plazas del subgrupo de Auxiliares Administrativos a que se refiere el párrafo precedente, cuya cuantía no podrá ser en el futuro inferior a la que resulte de aplicar el mencionado porcentaje del 10 por 100 a la totalidad de las plazas del subgrupo existentes en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

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

a) Las plazas de Oficiales Abastecedores de Aeronaves se cubrirán, previa prueba de aptitud, entre el personal perteneciente a las demás categorías del propio subgrupo primero del grupo III.

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

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

Aquellos Aprendices que terminen sin el debido aprovechamiento su período de aprendizaje no podrán presentarse a ninguna prueba de aptitud, y la Compañía, discrecionalmente, podrá optar entre resolver el contrato de aprendizaje o encuadrar al Aprendiz en la categoría de Ayudante. En este último caso, el interesado no podrá presentarse a pruebas de aptitud para pasar a Ayudante Manipulador y de otros oficios hasta transcurridos seis meses desde su encuadramiento como Ayudante.

d) Los Ayudantes, transcurridos seis meses de práctica en actividades y trabajos propios de Ayudante Manipulador y de otros oficios, podrán solicitar la realización de pruebas de aptitud para acceder a la citada categoría.

De no superar tales pruebas, continuarán como Ayudantes, sin que puedan someterse a nuevo examen hasta transcurridos otros seis meses.

e) Los Ayudantes Manipuladores y de otros oficios podrán pasar a los subgrupos de Guarda y Expendedor, previa la superación de la oportuna prueba de aptitud.

Los Guardas que obtengan el nombramiento oficial pertinente obtendrán la condición de Vigilante jurado.

Art. 45. *Admisión y 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, cuando lo estime pertinente, el concurso-oposición o prueba de aptitud que haya de celebrarse. Asimismo dará cuenta de las vacantes o puestos a cubrir, fecha o fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, programa o pruebas a desarrollar, condiciones que requieren para aspirar a las vacantes o puestos de que se trate, y los títulos, diplomas, méritos u otros requisitos que, en cada caso, sean precisos para acreditar la capacidad profesional de los interesados.

Los Tribunales que juzguen el concurso-oposición o prueba de aptitud estarán presididos por quien designe la Dirección de la Compañía, y el 50 por 100 de sus Vocales habrá de ser designado por el Jurado único entre el personal que ostente igual o superior categoría o grado profesional a la de las plazas que hayan de cubrirse.

SECCION TERCERA.—ASCENSOS

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

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 el párrafo anterior 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 implicará cambio de residencia.

Todo ello se entiende sin perjuicio de lo establecido en la tabla de equiparaciones y reconversiones para el subgrupo primero del grupo I.

CAPITULO VII

Jornada, descansos y horarios de trabajo

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

Art. 48. *Jornada del personal de los grupos I y II.*—El personal perteneciente a los grupos I y II mantendrá su jornada máxima normal actual de treinta y siete horas y media de trabajo semanal, con horario continuado de seis horas y quince minutos diarios.

No obstante, dicho personal podrá disfrutar de dos días de descanso a la semana, correspondiendo a la Compañía, previo informe favorable de la Comisión Delegada del Jurado Único, de acuerdo con la legislación general, el fijar los horarios y turnos de trabajo más convenientes para el servicio.

Sin embargo, el personal integrado en el subgrupo quinto del grupo I y subgrupo tercero del grupo II, cuya jornada actual es de cuarenta y ocho horas semanales, se le reduce a la misma a cuarenta y cuatro horas de trabajo a la semana.

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

Quiénes estén sujetos a horario partido mantendrán su actual horario de trabajo, descansando medio día a la semana, o un día cada dos semanas, lo que se fijará en función de 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 bisema-

nal, con un día de descanso cada dos semanas, con la periodicidad mínima posible, se ajuste a lo establecido en este artículo.

En los aeropuertos, cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, a juicio de la Compañía, al personal que presta servicios en los mismos, se le efectuará el cómputo quincenal de horas trabajadas en aplicación de la jornada fijada en el primer párrafo de este artículo, pero pudiéndose llegar a las cuarenta y ocho horas semanales o a las doce horas diarias, con descanso alternativo cada veinticuatro horas, y de tal modo que no sobrepasen nunca las que, conforme a los días laborables de cada quincena, sean resultado matemático de la jornada ya mencionada.

Art. 50. *Jornada incompleta.*—El personal que preste sus servicios por horas, no realizando la jornada completa que corresponda a su categoría, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48, percibirá una retribución por salario base y complementos salariales de cualquier naturaleza proporcional a la jornada que efectivamente realice.

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

Art. 52. *Fijación de horarios.*—La fijación de los horarios de trabajo será facultad privativa de la Compañía, oída la Comisión Delegada del Jurado Único, dentro siempre de lo anteriormente pactado y de lo prescrito por las normas legales en vigor y previa aprobación de la autoridad laboral competente.

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

Art. 54. *Excepción del descanso dominical.*—De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Descanso Dominical, en todos aquellos centros de trabajo de la Compañía y cuya actividad está exceptuada del descanso en domingo y festivos, se organizarán 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 libremente determinado por la Compañía.

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

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

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

1. Con el recargo del 50 por 100 las cuatro primeras horas que excedan de la jornada normal, y con el recargo del 100 por 100 las restantes, cuando se trate de días laborables.
2. Con el recargo del 100 por 100 a partir de la primera cuando las horas extraordinarias se trabajen desde las nueve de la noche hasta las siete de la mañana, o en domingo o día legalmente festivo no recuperable, salvo lo dispuesto en el artículo 54.

Art. 56. *Cómputo de tiempo en comisión de servicio.*—En los desplazamientos que se realicen en comisión de servicio, con percepción de dietas o medias dietas, no se computará el tiempo invertido en el traslado a efectos de devengo de horas extraordinarias, sino exclusivamente el empleado en la realización del trabajo, no habiendo lugar al cobro de los recargos prevenidos en el artículo 26, apartado c), epígrafe C.

Art. 57. *Obligatoriedad de horas extraordinarias.*—Será obligatoria para la Compañía y su personal la realización de horas extraordinarias cuando se planteen situaciones que no admitan demora, en la carga y descarga de buques-tanques y aeronaves, en el abastecimiento de puertos, aeropuertos y poblaciones, y siempre que se trate de evitar o remediar accidentes, avería o entorpecimientos en el normal desarrollo de los servicios, o se trate de casos de urgencia.

CAPITULO VIII

Vacaciones, licencias y excedencias

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

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

El personal que cese en el transcurso del año por causas que no le sean imputables tendrá derecho a la retribución en

metálico equivalente a la parte proporcional de la vacación no disfrutada, según el número de meses trabajados en el año, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en sus peticiones. 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 autorizará el disfrute fraccionado de las vacaciones por periodos inferiores a siete días consecutivos.

Art. 59. *Licencias*.—La Compañía concederá licencias retribuidas a los trabajadores que las soliciten y se encuentren en los siguientes casos:

- a) Por contraer matrimonio.
- b) Por enfermedad grave del cónyuge, padres o padres políticos e hijos y alumbramiento de la esposa.
- c) Por muerte del cónyuge, ascendientes o ascendientes políticos, descendientes o descendientes políticos y hermanos o hermanos políticos.
- d) Por cumplimiento de un deber público de carácter inexcusable dispuesto por las Leyes o normas vigentes o para el desempeño de funciones propias de cargos sindicales.

La duración de las referidas licencias será de diez días en el caso a) y de tres días con sueldo y los dos siguientes sin él en los casos b) y c), salvo que el motivo determinante obligue al trabajador a un desplazamiento a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual, en cuya circunstancia la Compañía podrá ampliar hasta el doble el número de días con sueldo y sin él. En el caso de licencias los días señalados serán hábiles.

Para las situaciones del apartado d) el permiso o licencia comprenderá el número de días necesario para el cumplimiento del deber público que lo motive.

Art. 60. *Permiso sin sueldo*.—Se podrán disfrutar hasta tres meses naturales de permiso sin sueldo, si las necesidades del servicio lo permiten. Este permiso dará lugar a la oportuna deducción proporcional en las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio, Navidad, en la participación en beneficios y en vacaciones.

Art. 61. *Desempeño de cargos sindicales*.—El personal que ostente cargo de representación pública o sindical tendrá derecho a que la Compañía le conceda las necesarias facilidades para su desempeño, de conformidad con la legislación vigente.

Los enlaces sindicales tendrán acceso directo ante la Jefatura del respectivo Departamento o dependencia cuando en razón a su misión específica lo requieran las circunstancias laborales.

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

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

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

El ingresado con anterioridad a dicha fecha podrá solicitarlo por tiempo ilimitado, siempre que tenga la antigüedad señalada en el párrafo anterior.

El reingreso deberá producirse en la misma plaza, y el interesado tendrá derecho al reconocimiento de la antigüedad que posea en el momento de su excedencia, tanto en la Compañía como en su categoría profesional.

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

Si, solicitado el reingreso, no existiesen vacantes en la categoría a la que pertenezca el interesado, éste podrá optar entre seguir en situación de excedencia hasta que surja vacante o cubrir una de las que pudiesen existir de su misma categoría en cualquier otra localidad.

Caso de solicitud de una nueva excedencia voluntaria, su concesión será resuelta discrecionalmente por la Compañía, excepto cuando se trate de excedencia por matrimonio del personal femenino o maternidad.

Art. 64. *Excedencia forzosa*.—El personal de la Compañía pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea designado para ocupar un cargo público o sindical que así lo exija, así como cuando con la conformidad del Consejo de Administración de la Compañía pase a prestar sus servicios en Empresa en la que participe CAMPSA.

Al cesar en el desempeño del puesto causante de la excedencia volverá a ocupar en la escalafón el lugar que pueda corresponderle como si hubiera permanecido en activo durante la situación de excedencia.

Asimismo tendrá derecho a ser destinado a la misma locali-

dad donde prestaba sus servicios al pasar a la situación de excedente forzoso, aun cuando no existiera vacante.

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

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

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

En caso de alumbramiento podrá solicitarse excedencia voluntaria, que igualmente se acomodará a lo dispuesto en el artículo 63, siendo también innecesario el requisito de antigüedad.

CAPITULO IX

Traslados y permutas

Art. 66. *Traslado voluntario*.—El personal de nuevo ingreso que obtenga un traslado voluntario habrá de permanecer en su destino un mínimo de dos años.

La petición de traslado, que no podrá formularse hasta haber superado el periodo de prueba, se atenderá por riguroso orden de recepción en el Registro del Departamento de Personal de la Compañía, siempre que existan vacantes en la categoría y especialidad del solicitante y éste tenga cumplida la condición anterior.

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.

El personal que solicite un traslado con el fin de reunirse con su cónyuge tendrá preferencia absoluta para ocupar la vacante.

Art. 67. *Traslado forzoso*.—El personal trasladado por la Compañía con carácter forzoso, salvo en el caso de sanción, tendrá derecho a que se le abonen los gastos del mismo y treinta días de dietas. Asimismo percibirá un plus transitorio del 25 por 100 de su salario base más antigüedad mientras la Compañía no le facilite un préstamo para la adquisición de una vivienda, en las condiciones que determina el Reglamento de préstamos vigente.

Art. 68. *Gastos de traslado*.—Cuando las plazas vacantes se cubran por traslado, previo anuncio de las existentes, la Compañía abonará los gastos de traslado sin derecho al percibo de dietas ni cualquier otro devengo.

Asimismo darán derecho a este devengo los traslados ocasionados por la aceptación de puestos de mando y especial responsabilidad que impliquen cambio de residencia.

Art. 69. *Permutas*.—El personal de la misma categoría profesional podrá permutar entre sí sus destinos respectivos, si las necesidades del servicio lo permiten, a juicio de la Compañía, sin derecho a percepción de gastos de traslado ni dietas, debiendo permanecer en el nuevo puesto dos años como mínimo.

CAPITULO X

Previsión y obras sociales

SECCION PRIMERA.—PREVISION SOCIAL

Art. 70. *Enfermedad*.—Con independencia de lo prevenido por la Seguridad Social, el personal, en caso de enfermedad, tendrá derecho a percibir las diferencias a que haya lugar para completar la totalidad de su salario líquido durante los primeros seis meses y hasta el 50 por 100 del séptimo al noveno mes.

Art. 71. *Prestaciones complementarias*.—A través del «Montepío de Previsión Social de los Trabajadores de CAMPSA», la Compañía mantendrá los beneficios ya existentes, completando las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social que a continuación se relacionan, en función de la base regulada por los Estatutos del propio Montepío, y en los términos que asimismo se detallan:

a) *Jubilación*.—Será obligatoria al cumplir los setenta años de edad o antes de dicha edad, previo expediente de incapacidad.

La edad de jubilación voluntaria será la de sesenta años, siempre que como mínimo se tengan cumplidos quince años de servicios en la Compañía y el trabajador haya permanecido en activo los cinco años anteriores a su jubilación.

La escala de percibo de haberes por jubilación será la siguiente:

Hasta los diez años de servicio, teniendo cumplidos los setenta años de edad: El 50 por 100.

Hasta los quince años de servicio, teniendo cumplidos los setenta años de edad: El 60 por 100.

Con más de quince años de servicio, teniendo los setenta años de edad, o los sesenta años si se tratase de jubilación voluntaria: El 70 por 100.

Con más de veinticinco años de servicio o por incapacidad: El 80 por 100.

- b) Viudedad.—El 50 por 100.
 - c) Orfandad.—El 10 por 100 por cada hijo.
- La suma de los conceptos b) y c) no podrá rebasar nunca el 100 por 100 de la base indicada en el primer párrafo de este artículo.
- d) Incapacidad laboral transitoria.—El 80 por 100 a partir del décimo mes.

Las mejoras de pensión mencionadas estarán sujetas a las mismas condiciones de reconocimiento y plazo de duración que aplique la Mutualidad Laboral de Químicas o el Instituto Nacional de Previsión a la prestación de que se trate.

El importe de las pensiones complementarias, cuyo objeto no es otro que el de garantizar la percepción de los porcentajes que se citan, será revisable, de una parte, en función de los incrementos resultantes de la aplicación del presente Convenio, y de otra, de los posibles aumentos de pensión que en el futuro reciban los pensionistas beneficiarios por parte de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, disminuyendo las primeras en la misma cuantía en que aumenten las segundas.

A los pensionistas, cuando proceda, les será de aplicación lo dispuesto en el apartado b) del artículo 75.

Art. 72. *Aportación al Montepío.*—El personal contribuirá a la financiación de las mejoras establecidas en el artículo anterior mediante la aportación obligatoria del 4 por 100 del importe del salario base más antigüedad, correspondiente a su categoría profesional, con destino al «Montepío de Previsión Social de los Trabajadores de CAMPSA».

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

La mensualidad se integra con el salario base correspondiente en la fecha del fallecimiento, el premio por antigüedad y las partes proporcionales a que haya lugar de las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad, con exclusión de cualquier otro concepto.

El orden de preferencia de los familiares citados será el siguiente: Cónyuge sobreviviente (salvo separación judicial con declaración de culpabilidad), hijos, hermanos menores de edad o incapacitados que convivieran con el causante y ascendientes.

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

SECCION SEGUNDA.—OBRAS SOCIALES

Art. 74. *Compensación por economato.*—La Compañía mantendrá el régimen establecido anteriormente, en relación con el economato, abonando en metálico 2.000 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 las mismas fechas señaladas en el artículo 25 se incrementará el importe de esta compensación en 500 pesetas por titular, manteniéndose la cantidad de 100 pesetas por cada beneficiario.

Art. 75. *Ayudas por estudios.*—El personal percibirá las «ayudas de estudios y ayuda escolar» que a continuación se concretan:

a) *Ayuda por estudios.*—Corresponde a los empleados de la Compañía, cualquiera que sea su grupo, que realicen estudios que sean de aplicación para la misma, y consiste en el abono del 90 por 100 u 80 por 100 del importe de los derechos de matrícula o inscripción en el curso correspondiente y de los libros de texto, según que su perceptor sea o no cabeza de familia.

b) *Ayuda escolar.*—Por cada hijo y año se devengarán las cantidades siguientes:

Edad de los hijos	Importe ayuda — Pesetas
Cuatro y cinco años de edad	3.600
De seis a diez años, ambos inclusive	7.200
De once a catorce años, ambos inclusive	9.200
De quince a diecisiete años, ambos inclusive	11.250
De dieciocho a veintiún años, ambos inclusive ...	15.000

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

Cuando el padre y la madre de los beneficiarios sean ambos trabajadores de la Compañía, percibirá esta ayuda el padre por su condición de cabeza de familia, salvo que existiere decisión judicial encomendando la guarda y tutela de los hijos a la madre, en cuyo caso lo percibirá ésta.

Art. 76. *Comedores.*—La Compañía se hará cargo de los gastos fijos, excepto víveres, de los comedores establecidos o

que se establezcan, donde las necesidades del servicio lo requieran, a su juicio y previa audiencia del Jurado Unico, oída la Comisión Delegada correspondiente.

Iguamente, abonará una subvención de 50 pesetas por cada comida servida al personal.

Esta cantidad se incrementará en la misma proporción en que haya podido aumentar el índice general del coste de la vida—conjunto nacional más dos puntos— el 31 de diciembre de 1975 y 1976, según datos oficiales publicados por el Instituto Nacional de Estadística, durante los períodos de tiempo comprendidos entre 1 de enero y el 31 de diciembre de los mismos años. La aplicación de este incremento se efectuará a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se publiquen los referidos índices.

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

A los comedores pueden concurrir:

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

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

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

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

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

Art. 77. *Préstamos para viviendas.*—La concesión de préstamos al personal para la adquisición de viviendas continuará rigiéndose por las normas contenidas en el Reglamento que a tal efecto fué aprobado por Orden del Ministerio de Hacienda de 22 de agosto de 1970.

Art. 78. *Ayuda económica por vacaciones.*—La Compañía contribuirá económicamente al programa de vacaciones parcialmente subvencionadas para el personal, organizado anualmente por el Jurado Unico, con el pago del 75 por 100 a que ascienda el presupuesto general de dichas vacaciones subvencionadas, siempre que el citado programa sea previamente aprobado por unanimidad del Jurado, y la aportación de la Compañía no se aplique a las vacaciones que se disfruten en los meses de julio y agosto, sino en los restantes meses del año.

CAPITULO XI

Formación

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

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

b) La adecuada capacitación del personal encuadrado en las diferentes categorías de puestos de actividad normal que les permita alcanzar, en su caso, la pertinente polivalencia laboral.

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

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

Art. 80. *Plan de formación.*—A fin de alcanzar los objetivos señalados en el artículo anterior, anualmente por el Departamento de Personal—Selección, Formación y Promoción— se elaborará el pertinente plan de formación, que, previa audiencia del Jurado Unico, será sometido a la aprobación de la Dirección.

El mismo Departamento de Personal será responsable de la ejecución y desarrollo del plan aprobado.

Dicho plan será revisado y actualizado anualmente, al objeto de que, en todo momento, se ajuste a las necesidades existentes y a las posibilidades de realización.

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

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

Asimismo, y a este fin, se podrán celebrar los oportunos convenios o concertos entre la Compañía y las Entidades u Organismos pertinentes.

Art. 82. *Instructores y monitores.*—Sin perjuicio de las colaboraciones de que pueda hacer uso la Compañía, para la rea-

lización de los cursos o reuniones de estudio, ésta contará con instructores y monitores.

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

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

CAPITULO XII

Premios y sanciones

SECCION PRIMERA.—PREMIOS

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

Art. 84. *Circunstancias premiadas.*—Se estiman acreedores a premios o distinciones:

- Los actos heroicos.
- Los actos meritorios.
- El espíritu de fidelidad.

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

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

El espíritu de fidelidad se acreditará por los servicios continuados a la Compañía durante un periodo de cuarenta años, sin interrupción alguna por excedencias voluntarias.

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

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

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

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

Art. 87. *Premio por servicio a la Compañía.*—La Compañía abonará al personal en activo que cumpla o tenga cumplidos 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 premio de antigüedad, con un tope máximo de ocho trienios.

SECCION SEGUNDA.—FALTAS Y SANCIONES

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

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

- a) El retraso en el desempeño de las funciones o tareas encomendadas, cuando este retraso no perturbe sensiblemente el servicio.
- b) Seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo de más de quince minutos sin la debida justificación cometidas durante el periodo de un mes.
- c) No asistir al trabajo un día sin causa justificada.
- d) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- e) La negligencia o desidia en el trabajo o el abandono del mismo sin causa justificada, siempre que sea por breve tiempo. Si como consecuencia de dichas actitudes se causase perjuicio de alguna consideración a la Compañía o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- f) El descuido o desidia en la conservación del material o ropas de trabajo.
- g) El descuido en el aseo o limpieza personal.

h) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

i) No comunicar a la Compañía los cambios de residencia o de domicilio.

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

k) Las protestas incorrectas.

l) La incorrección en el uso del uniforme.

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

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

n) Entregarse dentro de la jornada de trabajo a lecturas, pasatiempos o juegos o actividades de naturaleza similar.

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

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

b) No asistir de dos a cuatro días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa que lo justifique.

c) La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de datos relativos a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.

d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la Compañía o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

e) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

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

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

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

i) Negarse a prestar servicios extraordinarios en los casos que le ordenen los superiores, por imponerle necesidades de inaplazable cumplimiento.

j) Solicitar un permiso alegando causas no existentes.

k) Proporcionar a la Compañía, conscientemente, información inexacta cuando se haya solicitado por razón del servicio.

l) Los desperfectos causados en el material imputables al personal y, en general, cualquier falta de atención que redunde en perjuicio o desprestigio de la Compañía.

ll) La permanencia en el centro de trabajo, una vez completada la jornada máxima legal, sin orden expresa y precisa de los superiores.

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

n) La reiteración o reincidencia en faltas leves.

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

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

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

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

d) La condena en sentencia firme impuesta por los Tribunales de Justicia competentes.

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

f) La embriaguez durante el trabajo.

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

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

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

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

k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

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

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

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

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

p) La reiteración o reincidencia en faltas graves.

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

Art. 92. *Abuso de autoridad.*—La Compañía considerará también como falta muy grave y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que se cometan por quienes desempeñen puestos de mando y especial responsabilidad, así como por quienes en puestos de actividad normal puedan tener personas de igual o inferior categoría a ellos supeditadas.

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

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

I. Por faltas leves:

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

II. Por faltas graves:

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

III. Por faltas muy graves:

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

Art. 94. *Procedimiento.*—La Compañía, a través de los Jefes de las Dependencias, sancionará directamente, previa audiencia del interesado, las faltas leves cometidas en el trabajo. Las faltas graves y muy graves serán sancionadas por la Dirección de la Compañía, mediante la instrucción del oportuno expediente laboral, en el cual se oírá inexcusablemente al interesado, cuyo plazo de duración no podrá ser superior a los dos meses, contados desde la fecha de la recepción del pliego de cargos.

Cuando el inculpado ostente cargo sindical, la tramitación del expediente y su duración se acomodarán al Decreto de 23 de julio de 1971 y disposiciones complementarias que regulen el régimen jurídico de garantías de los cargos sindicales electivos.

En los casos de faltas graves resolverá la Dirección de la Compañía y en los de faltas muy graves resolverá el Consejo de Administración.

La resolución del expediente se notificará por escrito al interesado, conteniendo la advertencia del plazo que tiene para acudir a los Tribunales laborales.

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

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

Art. 96. *Invalidez de notas desfavorables.*—El trabajador que haya sido objeto de sanción podrá solicitar la invalidación de la nota desfavorable en su expediente personal, acerca de cuya procedencia decidirá la Dirección de la Compañía, previos los informes que estime pertinentes; pero antes de formular la solicitud deberá transcurrir un plazo mínimo de tres, seis o doce meses desde la fecha del cumplimiento de la sanción, según que ésta corresponda a falta leve, grave o muy grave.

Art. 97. *Cancelación de notas desfavorables.*—Aunque el trabajador no lo solicite, la Compañía, de oficio, procederá a cancelar las notas desfavorables que figuren en el expediente personal cuando transcurran los siguientes plazos a contar desde el cumplimiento de la sanción:

Por sanción de falta leve, un año.

Por sanción de falta grave, dos años.

Por sanción de falta muy grave, tres años.

CAPITULO XIII

Reclamaciones

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

En todo caso, los Jefes que reciban escritos de reclamación, deberán remitirlos, junto con su informe sobre las circunstancias que afecten a la reclamación, a la Jefatura de Personal de la Compañía, a fin de que por ésta se resuelva lo que proceda o, en su caso, curse la reclamación a la Comisión delegada respectiva para su conocimiento y deliberación.

CAPITULO XIV

Personal interino y eventual

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

Art. 100. *Eventuales.*—Son quienes, circunstancialmente, se admiten para trabajos extraordinarios, que no sean los normales, o para realizar una obra, servicio o tarea determinada.

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

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

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

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

CAPITULO XV

Comisión paritaria

Art. 103. *Composición.*—Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión paritaria, que tendrá su domicilio en el del Sindicato Nacional del Combustible, en Madrid, y que podrá reunirse en el lugar que estime pertinente, previa la correspondiente autorización sindical.

Esta Comisión se integrará por un Presidente, un Secretario, cuatro Vocales representantes de la Compañía y cuatro Vocales representantes del personal.

El Presidente y el Secretario serán designados de acuerdo con las normas vigentes. Los Vocales serán designados por la Compañía y por el Jurado Unico, respectivamente.

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

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

CLAUSULA ESPECIAL

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

DISPOSICION FINAL

Como consecuencia de la nueva ordenación laboral establecida en este Convenio, en aplicación de lo reglado en sus artículos 5, 6 y 7, y dentro de los términos en ellos pactados, se declaran expresamente extinguidas cuantas situaciones específicas, individuales o colectivas, pudieran existir en las relaciones laborales de la Compañía con su personal y anulados los conceptos económicos o de cualquier otra índole que pudieran integrar la condición personal de cualquier trabajador o grupo de trabajadores. Tales situaciones quedan compensadas con el conjunto de las mejoras de este Convenio, sin perjuicio de la garantía personal establecida en el artículo 8.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

A partir del momento en que entre en vigor el presente Convenio quedarán clasificados en cada uno de los grupos, subgrupos, categorías profesionales y grados establecidos en su artículo 18 (columna I de la tabla de equiparaciones anexa), quienes en la actualidad se encuentren encuadrados en los declarados equivalentes y reúnan las condiciones que para determinados casos condicionan tal equivalencia (columna II de la tabla de equiparaciones).

Tabla de equiparaciones y reconversiones

Nuevos grupos, subgrupos, categorías profesionales y grados establecidos en el artículo 18 del presente Convenio	Categorías profesionales y grados extinguidos, o parte de ellos, cuyos titulares quedan encuadrados en el correspondiente de la columna anterior
(I) Grupo I	(II)
<p>Subgrupo primero: Titulado y Técnico Superiores de 1.^a</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los tres primeros Titulados Superiores de primera de la escala de Ingenieros y Doctores Ingenieros y Arquitectos, que en lo sucesivo se denominará escala A. - El primer Titulado Superior de primera de la escala de Licenciados y Doctores en Ciencias Exactas, Químicas, Físicas, Biológicas y Geológicas, que en lo sucesivo se denominará escala B. - El primer Titulado Superior de primera de la escala de Licenciados y Doctores en Derecho, que en lo sucesivo se denominará escala C. - El primer Titulado Superior de primera de la escala de Licenciados y Doctores en Ciencias Económicas, Comerciales, Empresariales y Políticas, Actuarios e Intendentes Mercantiles, que en lo sucesivo se denominará escala E. - Los dos primeros Administrativos Superiores de primera, que en lo sucesivo se denominará escala F. - Los tres siguientes de la escala denominada A. - El siguiente de la escala denominada B. - El siguiente de la escala denominada C. - El único Titulado Superior de primera de la escala de Licenciados y Doctores en Medicina y Cirugía, que en lo sucesivo se denominará escala D. - El siguiente de la escala E. - Los tres siguientes de la escala F. - Los dos siguientes de la escala A. - El siguiente de la escala B. - El siguiente de la escala C. - El siguiente de la escala E. - Los dos siguientes de la escala F. - Los tres primeros Titulados Superiores de segunda, de la escala de Ingenieros y Doctores Ingenieros y Arquitectos (escala A). - El primer Titulado Superior de segunda, de la escala de Licenciados y Doctores en Ciencias Exactas, Químicas, Físicas, Biológicas y Geológicas (escala B). - El primer Titulado Superior de segunda, de la escala de Licenciados y Doctores en Medicina y Cirugía (escala D).

Nuevos grupos, subgrupos, categorías profesionales y grados establecidos en el artículo 18 del presente Convenio

Titulado y Técnico Superiores de 1.^a

Titulado y Técnico Superiores de 2.^a

Categorías profesionales y grados extinguidos, o parte de ellos, cuyos titulares quedan encuadrados en el correspondiente de la columna anterior

- Los tres siguientes de la escala A.
- El siguiente de la escala B.
- Los tres siguientes de la escala A.
- El siguiente de la escala B.
- El primer Titulado Superior de segunda, de la escala de Licenciados y Doctores en Derecho (escala C).
- El siguiente de la escala D.
- El primer Titulado Superior de segunda, de la escala de Licenciados y Doctores en Ciencias Económicas, Comerciales, Empresariales y Políticas, Actuarios e Intendentes Mercantiles (escala E).
- Los tres siguientes de la escala A.
- El siguiente de la escala B.
- El siguiente de la escala C.
- Los dos siguientes de la escala A.
- El siguiente de la escala B.
- Los tres siguientes de la escala A.
- El siguiente de la escala B.
- El siguiente de la escala C.
- El siguiente de la escala E.
- Los tres siguientes de la escala A.
- El siguiente de la escala B.
- El siguiente de la escala D.
- El Titulado de la escala de Peritos o Ingenieros Técnicos que figura en el primer lugar del escalafón vigente, que en lo sucesivo se denominará escala G.
- El primer Titulado de primera de la escala de Peritos o Ingenieros Técnicos (escala G).
- Los tres siguientes de la escala A.
- El siguiente de la escala B.
- El siguiente de la escala D.
- Los dos primeros Administrativos Superiores de segunda (escala F).
- Los tres siguientes de la escala A.
- El siguiente de la escala B.
- El siguiente de la escala C.
- Los dos siguientes de la escala F.
- Los dos siguientes de la escala A.
- El siguiente de la escala B.
- El siguiente de la escala D.
- El siguiente de la escala E.
- Los dos siguientes de la escala F.
- Los tres siguientes de la escala A.
- El siguiente de la escala B.
- El siguiente de la escala C.
- Los dos siguientes de la escala F.
- Los tres siguientes de la escala A.
- El siguiente de la escala B.
- El siguiente de la escala D.
- Los dos siguientes de la escala F.
- Los tres primeros Titulados Superiores de tercera, de la escala de Ingenieros y Doctores Ingenieros y Arquitectos (escala A).
- El primer Titulado Superior de tercera, de la escala de Li-

Nuevos grupos, subgrupos, categorías profesionales y grados establecidos en el artículo 18 del presente Convenio

Categorías profesionales y grados extinguidos, o parte de ellos, cuyos títulos quedan encuadrados en el correspondiente de la columna anterior

Nuevos grupos, subgrupos, categorías profesionales y grados establecidos en el artículo 18 del presente Convenio

Categorías profesionales y grados extinguidos, o parte de ellos, cuyos títulos quedan encuadrados en el correspondiente de la columna anterior

Titulado y Técnico Superiores de 2.^a

licenciados y Doctores en Ciencias Exactas, Químicas, Físicas, Biológicas y Geológicas (escala B).
 — El primer Titulado Superior de tercera, de la escala de Licenciados y Doctores en Medicina y Cirugía (escala D).
 — Los tres siguientes, de la escala A.
 — El siguiente, de la escala B.
 — El primer Titulado Superior de tercera, de la escala de Licenciados y Doctores en Derecho (escala C).
 — El siguiente, de la escala D.
 — El primer Titulado Superior de tercera, de la escala de Licenciados y Doctores en Ciencias Económicas, Comerciales, Empresariales y Políticas, Actuarios e Intendentes Mercantiles (escala E).
 — Los tres siguientes, de la escala A.
 — El siguiente, de la escala B.
 — Los tres siguientes, de la escala A.
 — El siguiente, de la escala B.
 — El siguiente, de la escala D.
 — Los dos siguientes, de la escala A.
 — El siguiente, de la escala B.
 — El siguiente, de la escala D.
 — Los tres siguientes, de la escala A.
 — El siguiente, de la escala B.
 — El siguiente, de la escala C.
 — El siguiente, de la escala D.
 — El siguiente, de la escala E.
 — Los tres siguientes, de la escala A.
 — El siguiente, de la escala B.
 — El siguiente, de la escala D.
 — Los tres siguientes, de la escala A.
 — El siguiente, de la escala B.
 — Los tres siguientes, de la escala A.
 — El siguiente, de la escala B.
 — El siguiente, de la escala C.
 — El siguiente, de la escala D.
 — El siguiente, de la escala E.
 — Los tres siguientes, de la escala A.
 — El siguiente, de la escala B.
 — El siguiente, de la escala D.
 — Los cinco Titulados de primera, de la escala de Peritos o Ingenieros Técnicos, que ostentaron la extinguida categoría de Perito Mayor (escala G).
 — El que haga el número seis, de la escala G.

Titulado y Técnico Superiores de 3.^a

— Los dos siguientes, de la escala A.
 — El siguiente, de la escala B.
 — Los tres siguientes, de la escala A.
 — El siguiente, de la escala B.
 — El siguiente, de la escala C.
 — El siguiente, de la escala D.
 — El siguiente, de la escala E.
 — Los restantes componentes de la escala de Titulados de primera (Peritos o Ingenieros Técnicos) y los Administrativos de primera configurarán el resto de este grado, alterándose dentro del mismo hasta completar el número 107 correspondiente al grado de que se trata.

Subgrupo segundo:

Titulado y Técnico de 1.^a

— Los 55 Titulados de segunda que figuren en el primer lu-

Titulado y Técnico de 2.^a

gar de la indicada categoría, en el escalafón totalizado al 31 de diciembre de 1974.
 — Los restantes Titulados de segunda.
 — Los 42 Titulados de tercera que figuren en el primer lugar de la indicada categoría, en el escalafón totalizado al 31 de diciembre de 1974.

Titulado y Técnico de 3.^a

— Los restantes Titulados de tercera.
 — Todos los Ayudantes Técnicos Sanitarios, hasta que entre ambas escalas completen el número de 88 en este grado.

Subgrupo tercero:

Analista

— Los tres programadores de primera que figuren en el primer lugar de la indicada categoría, en el escalafón totalizado al 31 de diciembre de 1974.

Programador de 1.^a

— Los restantes Programadores de primera.
 — Tres Programadores de segunda.

Programador de 2.^a

— Los restantes Programadores de segunda, hasta que se complete el número de ocho en este grado.

Operador de 1.^a

— Todos los Operadores de primera.

Operador de 2.^a

— Todos los Operadores de segunda.

Subgrupo cuarto:

Técnico Delineante de 1.^a

— Todos los Técnicos Especialistas de primera, de la escala de Delineantes.

Técnico Delineante de 2.^a

— Todos los Técnicos Especialistas de segunda, de la escala de Delineantes.

Subgrupo quinto:

Técnico Auxiliar de 1.^a

— Todos los Técnicos Especialistas de primera, de la escala de Aeropuertos.
 — Todos los Jefes de Equipo de primera.
 — Los actuales Jefes de Equipo de segunda que ostenten el puesto de confianza y mando de Encargado general y que en 31 de diciembre de 1971 estuviesen integrados en la extinguida categoría profesional de idéntica nomenclatura.
 — Los actuales Jefes de Equipo de segunda que ostenten el puesto de confianza y mando de Capataz y que en 31 de diciembre de 1971 estuviesen integrados en la extinguida categoría profesional de Encargado general.
 — Los que en 31 de diciembre de 1974 ostenten el puesto de confianza y mando de Encargado general, aun cuando en 31 de diciembre de 1971 no estuviesen integrados en la extinguida categoría profesional de Encargado general.
 — Los Encargados generales que en 31 de diciembre de 1971 ostentasen dicha extinguida

Nuevos grupos, subgrupos, categorías profesionales y grados establecidos en el artículo 18 del presente Convenio

Categorías profesionales y grados extinguidos, o parte de ellos, cuyos titulares quedan encuadrados en el correspondiente de la columna anterior

Nuevos grupos, subgrupos, categorías profesionales y grados establecidos en el artículo 18 del presente Convenio

Categorías profesionales y grados extinguidos, o parte de ellos, cuyos titulares quedan encuadrados en el correspondiente de la columna anterior

Técnico Auxiliar de 1.^a

categoría profesional, a un cuando durante la vigencia del Convenio de 1972 no hayan sido designados para ejercer puesto de confianza y mando.
 — Los Jefes de Equipo de segunda que durante la vigencia del Convenio de 1972 hayan sido designados para el puesto de confianza y mando de Encargado de Estación de Servicio.
 — Los que ostenten el puesto de confianza y mando de Capataz y que en 31 de diciembre de 1971 estuviesen integrados en la extinguida categoría profesional de idéntica nomenclatura, en número necesario para completar, junto con todos los anteriormente enumerados, el de 98 en este grado.

Administrativo de 3.^a

gar de la indicada categoría, en el escalafón totalizado al 31 de diciembre de 1974.

— Los restantes Oficiales de tercera, hasta completar el número de 364 en este grado.

Subgrupo segundo:

Auxiliar administrativo de 1.^a

— Todos los Auxiliares Administrativos de primera.
 — Los 84 Auxiliares Administrativos de segunda que figuren en el primer lugar de la indicada categoría, en el escalafón totalizado al 31 de diciembre de 1974.

Auxiliar administrativo de 2.^a

— Los restantes Auxiliares Administrativos de segunda.
 — Los 123 Auxiliares Administrativos de tercera que figuren en el primer lugar de la indicada categoría, en el escalafón totalizado al 31 de diciembre de 1974.

Técnico Auxiliar de 2.^a

— Los restantes Capataces que ostenten el puesto de confianza y mando de Capataz y que en 31 de diciembre de 1971 estuviesen integrados en la extinguida categoría profesional de idéntica nomenclatura.
 — Los que en 31 de diciembre de 1974 ostenten el puesto de confianza y mando de Capataz, aun cuando en 31 de diciembre de 1971 no estuviesen integrados en la extinguida categoría profesional de Capataz.
 — Los Jefes de Equipo de segunda, en aeropuertos, que ostenten puesto de confianza y mando en 31 de diciembre de 1974.
 — Los Jefes de Equipo de segunda, en aeropuertos, aun cuando no ostenten puesto de confianza y mando en 31 de diciembre de 1974.
 — Los Jefes de Equipo de segunda ingresados en la Compañía hasta el 31 de diciembre de 1953, inclusive, y no comprendidos en ninguna de las situaciones anteriormente enunciadas.

Auxiliar administrativo de 3.^a

— Los restantes Auxiliares Administrativos de tercera, hasta completar el número de 180 en este grado.

Subgrupo tercero:

Ordenanza

— Todos los Ordenanzas.

Grupo III

Subgrupo primero:

Oficial abastecedor de aeronaves

— No se produce equiparación.

Oficial Conductor de vehículos pesados

— Los actuales Oficiales Manipuladores y de otros oficios: Conductor de camiones-cisternas, trailers y unidades repostadoras.

Oficial Manipulador y de otros oficios

— Todos los Oficiales Manipuladores y de otros oficios, con excepción de los integrados en la categoría de Oficial Conductor de vehículos pesados, reseñada anteriormente.
 — Todos los Conductores de turismo.

Técnico Auxiliar de 3.^a

— Los Jefes de Equipo de segunda ingresados en la Compañía a partir del 1 de enero de 1954, no comprendidos en ninguna de las situaciones anteriormente enunciadas.
 — Todos los Jefes de Equipo de tercera, hasta completar el número de 155 en este grado.

Subgrupo segundo:

Vigilante jurado y Guarda ...

— Todos los Vigilantes Jurados y Guardas.

Subgrupo tercero:

Expendedor

— Todos los Expendedores.

Subgrupo cuarto:

Ayudante Manipulador y de otros oficios

— Todos los Ayudantes Manipuladores y de otros oficios.

Ayudante

— Todos los Peones.

Subgrupo quinto:

Aprendiz

— Todos los Aprendices.

Subgrupo sexto:

Limpiadora (a extinguir)

— Todas las Limpiadoras.

Grupo II

Subgrupo primero:

Administrativo de 1.^a

— Todos los Administrativos de segunda.
 — Los 328 Oficiales de primera que figuren en el primer lugar de la indicada categoría, en el escalafón totalizado al 31 de diciembre de 1974.

Administrativo de 2.^a

— Los restantes Oficiales de primera.
 — Todos los Oficiales de segunda.
 — Los dos Oficiales de tercera que figuran en el primer lu-

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

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

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

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Al personal destinado en la Factoría de Villaverde que en el momento de la vigencia de este Convenio se le abona una compensación económica por el tiempo invertido en el transporte al considerarlo como trabajado, continuará percibiendo la misma a título personalísimo y transitorio, mientras permanezca en tal destino, congelando su actual cuantía económica, sin perjuicio de percibir también la compensación económica por transporte que se establece en el apartado a) del artículo 27, no obstante la minoración allí pactada.

DISPOSICION ADICIONAL

Aquellos trabajadores en situación activa que tengan a su cargo hijos deficientes mentales profundos, percibirán la cantidad alzada de 2.000 pesetas mensuales, por cada hijo subnormal, en los doce meses naturales del año.

ANEXO NUMERO 1

Tabla de salarios base

Categorías profesionales	Pesetas mensuales jornada completa
<i>Técnicos</i>	
Titulado y Técnico Superior de primera	46.500
Titulado y Técnico Superior de segunda	40.020
Titulado y Técnico Superior de tercera	33.000
Titulado y Técnico de primera	30.000
Titulado y Técnico de segunda	27.840
Titulado y Técnico de tercera	22.800
Analista	33.000
Programador de primera	29.010
Programador de segunda	25.020
Operador de primera	19.500
Operador de segunda	17.640
Técnico Delineante de primera	22.020
Técnico Delineante de segunda	21.000
Técnico Auxiliar de primera	22.020
Técnico Auxiliar de segunda	21.000
Técnico Auxiliar de tercera	20.010
<i>Administrativos</i>	
Administrativo de primera	25.500
Administrativo de segunda	22.500
Administrativo de tercera	20.010
Auxiliar administrativo de primera	20.010
Auxiliar administrativo de segunda	17.940
Auxiliar administrativo de tercera	15.810
Subalterno administrativo-Ordenanzas	15.510
<i>Personal obrero</i>	
Oficial abastecedor de aeronaves	17.910
Oficial conductor de vehículos pesados	17.810
Oficial manipulador y de otros oficios	17.610
Vigilante jurado y Guarda	15.510
Expendedor	15.210
Ayudante manipulador y de otros oficios	14.940
Ayudante	12.000
Aprendiz	8.010
Limpiadora de ocho horas	12.000
Limpiadora de tres horas	6.510

ANEXO NUMERO 2

Recibo oficial de pago de salarios

Empresa: C. A. M. P. S. A.

Número de inscripción en la Seguridad Social:

Haberes:

Devengos			Descuentos		Apellidos y nombre				Grupo de personal																																																									
Clave	Unidades	Importe	Clave	Importe																																																														
					Datos identificativos				<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">Claves</th> </tr> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">Devengos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>01. Salario base.</td></tr> <tr><td>Complementos salariales:</td></tr> <tr><td>10. De antigüedad.</td></tr> <tr><td>11. De peligrosidad.</td></tr> <tr><td>12. De mando y especial responsabilidad.</td></tr> <tr><td>13. Diferencia trabajos categoría superior.</td></tr> <tr><td>14. Compensación jornada irregular.</td></tr> <tr><td>15. De residencia.</td></tr> <tr><td>16. De turnicidad.</td></tr> <tr><td>17. De asiduidad.</td></tr> <tr><td>18. Gratificación monitores.</td></tr> <tr><td>19. De nocturnidad.</td></tr> <tr><td>20. Horas extraordinarias 50 por 100.</td></tr> <tr><td>21. Horas extraordinarias 100 por 100.</td></tr> <tr><td>22. Horas plus 50 por 100.</td></tr> <tr><td>23. Horas plus 100 por 100.</td></tr> <tr><td>29. Otras compensaciones salariales.</td></tr> <tr><td>Percepciones no salariales:</td></tr> <tr><td>30. Economato.</td></tr> <tr><td>31. De transporte.</td></tr> <tr><td>32. Jornales Recup. Enf. Accid.</td></tr> <tr><td>33. Ayuda escolar.</td></tr> <tr><td>39. Garantía personal.</td></tr> <tr><td>49. Otras compensaciones no salariales.</td></tr> <tr><td>Prestaciones Seguridad Social:</td></tr> <tr><td>50. Protección familiar. Antiguas prestaciones.</td></tr> <tr><td>51. Protección familiar. Nuevas prestaciones.</td></tr> <tr><td>52. Pago delegado enfermedad, maternidad.</td></tr> <tr><td>53. Pago delegado accidentes de trabajo, enfermedad profesional.</td></tr> <tr><td>54. Pago delegado hijos subnormales.</td></tr> <tr><td>Prestaciones Montepío CAMPSA:</td></tr> <tr><td>60. Pensiones jubilación.</td></tr> <tr><td>61. Pensiones viudedad.</td></tr> <tr><td>62. Pensiones orfandad.</td></tr> <tr><td>63. Pensiones larga enfermedad.</td></tr> <tr><td colspan="4" style="text-align: center;">Descuentos</td></tr> <tr><td>70. Retenciones I. R. T. P.</td></tr> <tr><td>71. Retenciones Seguridad Social s/tarifa.</td></tr> <tr><td>72. Retenciones Seguridad Social s/complementaria</td></tr> <tr><td>73. Retenciones Montepío CAMPSA.</td></tr> <tr><td>80. Anticipos reglamentarios.</td></tr> <tr><td>81. Anticipos escrituras viviendas.</td></tr> <tr><td>82. Anticipos regularización I. R. T. P.</td></tr> <tr><td>83. Préstamos para viviendas.</td></tr> <tr><td>84. Retenciones judiciales.</td></tr> <tr><td>89. Otras retenciones.</td></tr> </tbody> </table>	Claves				Devengos				01. Salario base.	Complementos salariales:	10. De antigüedad.	11. De peligrosidad.	12. De mando y especial responsabilidad.	13. Diferencia trabajos categoría superior.	14. Compensación jornada irregular.	15. De residencia.	16. De turnicidad.	17. De asiduidad.	18. Gratificación monitores.	19. De nocturnidad.	20. Horas extraordinarias 50 por 100.	21. Horas extraordinarias 100 por 100.	22. Horas plus 50 por 100.	23. Horas plus 100 por 100.	29. Otras compensaciones salariales.	Percepciones no salariales:	30. Economato.	31. De transporte.	32. Jornales Recup. Enf. Accid.	33. Ayuda escolar.	39. Garantía personal.	49. Otras compensaciones no salariales.	Prestaciones Seguridad Social:	50. Protección familiar. Antiguas prestaciones.	51. Protección familiar. Nuevas prestaciones.	52. Pago delegado enfermedad, maternidad.	53. Pago delegado accidentes de trabajo, enfermedad profesional.	54. Pago delegado hijos subnormales.	Prestaciones Montepío CAMPSA:	60. Pensiones jubilación.	61. Pensiones viudedad.	62. Pensiones orfandad.	63. Pensiones larga enfermedad.	Descuentos				70. Retenciones I. R. T. P.	71. Retenciones Seguridad Social s/tarifa.	72. Retenciones Seguridad Social s/complementaria	73. Retenciones Montepío CAMPSA.	80. Anticipos reglamentarios.	81. Anticipos escrituras viviendas.	82. Anticipos regularización I. R. T. P.	83. Préstamos para viviendas.	84. Retenciones judiciales.	89. Otras retenciones.
Claves																																																																		
Devengos																																																																		
01. Salario base.																																																																		
Complementos salariales:																																																																		
10. De antigüedad.																																																																		
11. De peligrosidad.																																																																		
12. De mando y especial responsabilidad.																																																																		
13. Diferencia trabajos categoría superior.																																																																		
14. Compensación jornada irregular.																																																																		
15. De residencia.																																																																		
16. De turnicidad.																																																																		
17. De asiduidad.																																																																		
18. Gratificación monitores.																																																																		
19. De nocturnidad.																																																																		
20. Horas extraordinarias 50 por 100.																																																																		
21. Horas extraordinarias 100 por 100.																																																																		
22. Horas plus 50 por 100.																																																																		
23. Horas plus 100 por 100.																																																																		
29. Otras compensaciones salariales.																																																																		
Percepciones no salariales:																																																																		
30. Economato.																																																																		
31. De transporte.																																																																		
32. Jornales Recup. Enf. Accid.																																																																		
33. Ayuda escolar.																																																																		
39. Garantía personal.																																																																		
49. Otras compensaciones no salariales.																																																																		
Prestaciones Seguridad Social:																																																																		
50. Protección familiar. Antiguas prestaciones.																																																																		
51. Protección familiar. Nuevas prestaciones.																																																																		
52. Pago delegado enfermedad, maternidad.																																																																		
53. Pago delegado accidentes de trabajo, enfermedad profesional.																																																																		
54. Pago delegado hijos subnormales.																																																																		
Prestaciones Montepío CAMPSA:																																																																		
60. Pensiones jubilación.																																																																		
61. Pensiones viudedad.																																																																		
62. Pensiones orfandad.																																																																		
63. Pensiones larga enfermedad.																																																																		
Descuentos																																																																		
70. Retenciones I. R. T. P.																																																																		
71. Retenciones Seguridad Social s/tarifa.																																																																		
72. Retenciones Seguridad Social s/complementaria																																																																		
73. Retenciones Montepío CAMPSA.																																																																		
80. Anticipos reglamentarios.																																																																		
81. Anticipos escrituras viviendas.																																																																		
82. Anticipos regularización I. R. T. P.																																																																		
83. Préstamos para viviendas.																																																																		
84. Retenciones judiciales.																																																																		
89. Otras retenciones.																																																																		
				Datos informativos																																																														
				<p>Días a cobrar. Número Seguridad Social. Grupo de tarifa. Base por tarifa. Porcentaje s/base tarifa. Base complementaria. Porcentaje s/base complementaria. Base por accidentes. Devengos tributables. Exención aplicada. Base tributable I. R. T. P. Porcentaje I. R. T. P. Base Montepío CAMPSA. Porcentaje Montepío CAMPSA. Salario hora extraordinaria base. Salario hora plus base. Fecha próximo trienio.</p>																																																														
Total devengos			Total descuentos		Importe líquido a cobrar																																																													
					Recibí,																																																													

Domiciliación del pago: