

de Deportes; ésta se comunicará individualmente a cada solicitante y se publicará en los tabloneros de anuncios de este organismo.

6.7 El no ajustarse a los términos de la convocatoria, así como la ocultación o modificación de datos, su alteración o cualquier manipulación fraudulenta de la información solicitada, será causa de desestimación de la propuesta, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales o administrativas en que pudiera incurrir.

6.8 La Resolución pone fin a la vía administrativa. En el supuesto de no producirse la Resolución en el plazo señalado, se entenderán desestimadas las solicitudes.

7. Aceptación y libramiento de las subvenciones

7.1 Los adjudicatarios de la subvención deberán aceptar por escrito la misma, adoptando las medidas para introducir las modificaciones que, en su caso, haya podido sugerir la Comisión de Selección, ya fueran de tipo científico, técnico, humanístico, organizativo o económico.

7.2 La aceptación por parte de los adjudicatarios de la subvención implica la sujeción a las obligaciones derivadas de la normativa vigente sobre ayudas o subvenciones públicas.

7.3 Las ayudas previstas en esta convocatoria podrán financiar total o parcialmente el presupuesto del proyecto presentado y ajustados al coste real de la actividad subvencionada.

7.4 El importe de las subvenciones concedidas será librado a favor de las entidades con personalidad jurídica para su inclusión en sus presupuestos. La inversión se realizará conforme a los conceptos y cantidades señaladas en la adjudicación y de acuerdo con las normas generales que, en cada caso, regulan los gastos de dichas entidades. En cualquier caso, los pagos estarán sujetos a las retenciones propias del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas e Impuesto del Valor Añadido.

7.5 Se librará el 80 por 100 de la subvención una vez iniciado el proyecto y presentado el correspondiente informe de seguimiento. El 20 por 100 restante se librará al finalizar el proyecto y presentar la correspondiente justificación. El libramiento de cualquiera de las acciones subvencionadas requerirá certificación de conformidad del Director del Centro Nacional de Investigación y Ciencias del Deporte.

7.6 El libramiento de las subvenciones estará sujeto, en todo caso, a la presentación de los certificados señalados en los apartados del punto 4.3 referido a los doce meses anteriores a la fecha de la concesión de la subvención y de la concesión de compatibilidad de las personas vinculadas al proyecto que estén incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

8. Plazo de ejecución y justificación de las acciones subvencionadas

8.1 La ejecución y justificación de las subvenciones que se concedan deberán realizarse antes del día 20 de diciembre de 1997.

8.2 La justificación de las subvenciones se realizará mediante la presentación de una Memoria técnica y una Memoria económica con la relación de los ingresos y gastos y sus documentos acreditativos, conforme a modelos e instrucciones que, en su momento, determine el Centro Nacional de Investigación y Ciencias del Deporte.

9. Seguimiento

9.1 El seguimiento de las acciones subvencionadas es competencia del Centro Nacional de Investigación y Ciencias del Deporte, que designará los órganos o comisiones que estime oportuno para realizarlo, utilizando, entre otros, como criterios, la adecuación de los resultados a los objetivos propuestos y el grado de consecución de los objetivos concretos.

9.2 En los casos que se estime conveniente, el Centro Nacional de Investigación y Ciencias del Deporte podrá recabar la presentación de la información complementaria que considere oportuno.

9.3 Si como resultado del seguimiento se observase incumplimiento de los objetivos inicialmente previstos en términos de tiempo, rentabilidad y resultados esperados, o de concurrir alguna de las circunstancias señaladas en la base 6.7 de la presente Resolución, podrá revocarse su concesión, así como proponer las medidas legales que procedan, incluida la reversión de las cantidades entregadas de acuerdo con la base séptima de la Orden de 28 de octubre de 1991, todo ello sin perjuicio del régimen de infracciones y sanciones previsto en el artículo 82 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria.

9.4 Del resultado del seguimiento se informará al responsable de la actividad financiada y al representante legal de la entidad adjudicataria.

10. Carácter de las ayudas y tramitación

10.1 La adjudicación de las ayudas no supondrá en ningún caso vínculo contractual alguno con el Consejo Superior de Deportes ni otros órganos de la Administración.

10.2 De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 de la Orden de 24 de febrero de 1983, del Ministerio de Economía y Hacienda, sobre tramitación anticipada de expedientes de gasto, y Circular de 29 de marzo de 1983, de la IGAE, la presente Resolución y todos los actos de trámite del expediente quedarán sometidos a la condición suspensiva de que exista crédito adecuado y suficiente en el momento resolutorio definitivo.

11. Cuantía y naturaleza de las ayudas

11.1 La cuantía máxima de la subvención a los proyectos no superará 1.500.000 pesetas. Podrá excederse de dicha cuantía cuando, a criterio de la Comisión de Selección, la envergadura de los proyectos, su elevado interés y proyección a nivel estatal lo haga merecedor de una consideración especial.

11.2 Como compensación a los gastos indirectos producidos por la realización del proyecto, la entidad adjudicataria recibirá una subvención adicional correspondiente al 10 por 100 de la cuantía total concedida. El presupuesto de esta subvención adicional no deberá incluirse, por tanto, ni directa ni indirectamente, en el presupuesto solicitado.

12. Participación en los proyectos

12.1 Salvo casos excepcionales y debidamente justificados, todos los componentes del grupo de trabajo o investigación deberán estar vinculados estatutariamente a la entidad solicitante.

12.2 El responsable del proyecto deberá destinar un mínimo de dieciséis horas semanales de dedicación al proyecto para asegurar sus resultados. Todo ello sin perjuicio de las normas vigentes sobre la jornada laboral de los miembros del equipo o grupo y sus incompatibilidades.

Madrid, 10 de septiembre de 1997.—El Secretario de Estado-Presidente, Pedro Antonio Martín Marín.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

20382 RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del personal de tierra de la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal de tierra de la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9000830), que fue suscrito con fecha 17 de julio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por las Secciones Sindicales de UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1991, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 3 de septiembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO «CLH, SOCIEDAD ANÓNIMA»**Personal de tierra****TÍTULO PRELIMINAR****Condiciones preliminares y generales****CAPÍTULO I****Objeto y ámbito de aplicación****Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio Colectivo, que afecta al personal de tierra de la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima», regula las relaciones laborales entre esta Compañía y el aludido personal de tierra.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Se aplicará el presente Convenio en todos los centros de trabajo existentes en el territorio nacional donde la CLH desarrolla o pueda desarrollar en el futuro sus actividades.

Artículo 3. Ámbito personal.

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

1. Quienes ejerzan funciones de Alta Dirección de la Compañía y, en general, a los que fueren excluidos en virtud de precepto o disposición obligatoria, en tanto desempeñen dichas funciones.

2. Quienes, por ejercer funciones de dirección, coordinación, ordenación o priorización de tareas o por ocupar puestos de especial confianza o responsabilidad, rijan su relación laboral con la Compañía por contrato individual. En el caso de que se resuelva el indicado contrato, a instancia de cualquiera de las partes o de común acuerdo, el interesado tendrá derecho a reintegrarse en el régimen establecido en el Convenio Colectivo en la situación laboral que ostentaría si hubiera permanecido ininterrumpidamente acogido al mismo.

El conjunto de todo este personal no podrá superar el 8 por 100 del total de la plantilla de la Compañía.

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

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

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, que se extenderá desde el día 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1998, con excepción de aquellas cláusulas, artículos o materias respecto de las que se estipule una vigencia específica.

Artículo 5. Forma, condiciones y plazo de preaviso de la denuncia del presente Convenio.

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

CAPÍTULO II**Condiciones generales de aplicación****Artículo 6. Exclusión de otros Convenios.**

El presente Convenio anula, deroga y sustituye a todos los concertados anteriormente entre los representantes de la Compañía CLH y los de su personal de tierra. Durante su vigencia no será aplicable en CLH ningún

otro Convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiese afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados en las dependencias o por personal de la Compañía, salvo que pudiese promulgarse un Convenio marco que afectara a todas las empresas del sector o del grupo REPSOL.

Artículo 7. Compensaciones y absorciones.

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

Las condiciones pactadas en el capítulo II del título segundo aplican, en el seno de la Compañía, lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las condiciones económicas generales de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudiesen 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.

Artículo 8. Garantía personal.

En el caso de que algún trabajador, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en conjunto y cómputo anual, resultaren de importe superior a las que le correspondiese percibir por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, las condiciones económicas más favorables que viniese disfrutando. Las cantidades percibidas como garantía personal compensarán y absorberán, hasta donde proceda, a las futuras mejoras económicas de cualquier origen.

En cuanto al complemento personal regulado en la disposición transitoria octava se estará a lo establecido en la misma.

TÍTULO I**Ordenación laboral****CAPÍTULO I****Organización del trabajo****Artículo 9. Competencia y obligatoriedad.**

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

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

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

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

CAPÍTULO II**Ordenación funcional y personal****Artículo 10. Ordenación funcional.**

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades laborales de CLH por puestos de trabajo de caracte-

ísticas similares, organizados según criterios objetivos de eficacia, mando y productividad.

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

Primero.—Puestos de mando y especial responsabilidad.

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

Segundo.—Puestos de actividad normal.

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

Artículo 11. Independencia de ordenaciones.

La diferenciación del artículo precedente, establecida por circunstancias objetivas y funcionales, es independiente de la ordenación personal por categorías profesionales que se regula en este mismo capítulo. En cuanto a grupos profesionales se estará a su regulación específica.

Artículo 12. Puestos de mando y especial responsabilidad.

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

Artículo 13. Nombramiento y cese en puesto de mando y especial responsabilidad.

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

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

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

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

Artículo 14. Puestos de actividad normal.

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

Artículo 15. Ordenación personal y clasificación profesional.

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.

Hasta tanto se desarrolle el nuevo sistema de clasificación profesional por grupos profesionales la ordenación personal será:

I. Para el personal perteneciente a la plantilla de la Compañía al 12 de septiembre de 1995.

Grupo I. Personal técnico.

Subgrupo primero.—Titulados Superiores.

Este subgrupo comprende una sola categoría con los grados siguientes:

Titulado Superior.
Titulado Superior de Entrada.

Subgrupo segundo.—Técnicos Superiores.

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

Técnico Superior.
Técnico Superior de Entrada.

Subgrupo tercero.—Titulados Medios.

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

Titulado Medio.
Titulado Medio de Entrada.

Subgrupo cuarto.—Técnicos Medios.

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

Técnico Medio.
Técnico Medio de Entrada.

Subgrupo quinto.—Técnicos Delineantes.

Este subgrupo comprende una sola categoría con un único grado:
Técnico Delineante.

Subgrupo sexto.—Técnicos Auxiliares.

Este subgrupo comprende una sola categoría con un único grado:
Técnico Auxiliar.

Subgrupo séptimo.—Técnicos de Seguridad Patrimonial.

Este subgrupo comprende una categoría con un único grado:
Técnico de Seguridad Patrimonial

Grupo II. Personal administrativo.

Subgrupo primero.—Administrativos.

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

Administrativo.
Administrativo de Entrada.

Subgrupo segundo.—Auxiliares Administrativos.

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

Auxiliar Administrativo.
Auxiliar Administrativo de Entrada.

Subgrupo tercero.—Subalternos Administrativos.

Este subgrupo comprende una categoría con un único grado:
Ordenanza.

Grupo III. Personal obrero

Subgrupo primero.—Este subgrupo comprende las siguientes categorías independientes:

Oficial Instrumentista.
Analista de Laboratorio.
Oficial de Mantenimiento especializado Oleoductos.

Subgrupo segundo.—Este subgrupo comprende las siguientes categorías independientes:

Oficial operador de sala de control.
Oficial operador de explotación de oleoductos.

Oficial de mantenimiento de AA/SS y EE/SS.
Oficial especialista de mantenimiento.

Subgrupo tercero.—Este subgrupo comprende una sola categoría con los dos grados siguientes:

Oficial abastecedor de aeronaves.
Oficial abastecedor de aeronaves de entrada.

Subgrupo cuarto.—Este subgrupo comprende las siguientes categorías independientes:

Oficial conductor de camiones-cisterna.
Oficial de mantenimiento.
Oficial ensayista de laboratorio.

Subgrupo quinto.—Este subgrupo comprende las siguientes categorías independientes:

Oficial profesional de oficios varios.
Oficial manipulador.

Subgrupo sexto.—Este subgrupo comprende las siguientes categorías independientes:

Vigilante.
Portero.

Subgrupo séptimo.—Este subgrupo comprende una única categoría:

Expendedor-Vendedor.

Subgrupo octavo.—Este subgrupo comprende una única categoría:

Ayudante manipulador y de otros oficios.

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

II. Para el personal que se incorpore a la Compañía en fecha posterior al día 12 de septiembre de 1995, se establece, como sistema de clasificación profesional, los siguientes grupos profesionales:

- A) Operarios.
- B) Operarios cualificados y Administrativos.
- C) Técnicos ayudantes.
- D) Técnicos medios.
- E) Técnicos superiores.

Para cada uno de los grupos profesionales se establecen, inicialmente, los dos niveles salariales siguientes:

Nivel salarial de entrada.
Nivel salarial básico.

Las cuantías de los citados niveles salariales son las especificadas en las tablas del anexo 1.A del Convenio para el año 1997.

El nivel básico de retribución se alcanzará después de cuatro años de permanencia en el nivel de entrada.

El acceso a posibles niveles de desarrollo estará en función de la planificación de carreras profesionales y de la asignación económica que, en cada negociación colectiva, se destine para este fin.

III. La Compañía y los sindicatos firmantes del presente Convenio acuerdan finalizar e incorporar al presente Convenio Colectivo, antes del 31 de diciembre de 1998, el sistema de clasificación profesional por grupos profesionales para todo el personal de la compañía, sustituyendo el actual sistema de clasificación por categorías laborales.

Artículo 16. Efectos y límites del encuadramiento profesional.

El encuadramiento en una categoría o grupo profesional implica el derecho del interesado a ocupar y desempeñar un puesto de actividad normal que corresponda a su categoría o grupo profesional.

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

Artículo 17. Plantillas.

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

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

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

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

Artículo 18. Escalafón.

I. La Compañía publicará y distribuirá anualmente un único escalafón, en el que quedará relacionado todo su personal de plantilla por orden de rigurosa antigüedad dentro de los correspondientes grupos, subgrupos, categorías profesionales y grados.

II. Por lo que respecta a la adscripción de personas a grados, en las categorías que tengan dos, ésta se producirá en el de entrada o en el de consolidación, conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria sexta.

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

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

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

CAPÍTULO III

Ingreso, promoción y ascensos

Artículo 19. Ingreso del trabajador en la empresa.

El ingreso del trabajador en la empresa se ajustará a lo regulado en la legislación vigente en materia de colocación y a los siguientes criterios:

1. a) Para el personal perteneciente a los grupos profesionales de Técnico Superior y Técnico Medio (apartados D y E del número II del artículo 15) y cuando se requiera titulación académica de grado superior o medio, mediante contratación directa. A tal efecto, la empresa realizará los procesos de selección oportunos, elegirá a la persona idónea para el puesto e informará de tal designación a las secciones sindicales de los sindicatos legalmente implantados en la empresa.

b) En los restantes grupos profesionales del número II del artículo 15, mediante la realización de las oportunas pruebas (teóricas y/o prácticas) adecuadas a las características de los puestos a cubrir y exigiéndose, cuando así proceda legalmente o se considere pertinente por la Compañía, la posesión de títulos, diplomas académicos o asimilados oportunos.

2. La Compañía procederá a anunciar en sus centros de trabajo y a través de los medios que considere precisos, la convocatoria de dichas plazas, así como el detalle del proceso de selección a realizar, observando para ello los procedimientos regulados en el anexo 5.

Artículo 20. Período de prueba.

La admisión del personal tendrá el carácter de provisional durante el período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del que se señala a continuación:

Para el personal de los grupos profesionales de Técnico Superior y Técnico Medio (apartados D y E del número II del artículo 15) con titulación académica de grado superior o medio: Seis meses.

Para el resto del personal: Dos meses.

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

Artículo 21. *Incompatibilidades.*

El personal de la Compañía no podrá desarrollar tareas o servicios para otras entidades o empresas que, por su relación con la misma o por su pertenencia al sector, puedan suponer una competencia desleal.

Artículo 22. *Promoción y/o desarrollo de carreras profesionales.*

I. Para el personal perteneciente a la plantilla de la Compañía al 12 de septiembre de 1995, y en tanto se mantenga el actual sistema de ordenación personal por categorías profesionales, los procedimientos de promoción se ajustarán a lo previsto en el presente apartado:

a) Promoción a titulados superiores y medios.—El personal de plantilla de la Compañía en posesión de título universitario superior o de grado medio y esté encuadrado en categoría profesional inferior a la titulación que posee, será reclasificado a la categoría correspondiente a su titulación siempre que exista puesto de trabajo vacante en el que la titulación o titulaciones exigidas coincida con la que posee, no sea preciso especialización o experiencia profesional previa y obtenga una evaluación favorable en el proceso de formación práctica en el que deberá participar con anterioridad al acceso a la nueva categoría.

Dicho proceso de formación, que podrá tener una duración máxima de un año, durante el cual el interesado percibirá las retribuciones correspondientes a la categoría y puesto de trabajo que ostente en el momento de iniciarlo, permitirá al interesado perfeccionar sus conocimientos y adquirir la práctica profesional adecuada al nuevo puesto.

De no resultar favorable la evaluación, el interesado se reintegrará en su puesto de trabajo anterior.

En el supuesto de concurrir más candidatos que puestos a cubrir se llevará a cabo la oportuna preselección.

b) Promoción a Técnicos superiores y medios.—La totalidad de las plazas de estos subgrupos serán cubiertas por el personal de la Compañía, siempre que reúnan los requisitos exigidos, previa superación de las pruebas correspondientes. Las vacantes que no fuesen cubiertas de este modo por no haber superado las pruebas correspondientes el personal de la Compañía, lo serán mediante la admisión de personal ajeno a la misma en la forma prevenida en el artículo 19.

No obstante lo anterior, las vacantes de Técnico superior y medio en el área de Informática se cubrirán conforme al Plan de Carreras que se establece para dicha área en el anexo 10 del presente Convenio; las vacantes de Técnico Superior que no se cubran por este procedimiento se dotarán según lo previsto en el artículo 19, apartado 1.a) y las de Técnico medio conforme a lo regulado en su apartado 1.b).

c) Promoción a las restantes categorías.—La totalidad de las plazas que se produzcan en los restantes subgrupos o categorías serán cubiertas por el personal de la Compañía, previa superación de las pruebas correspondientes.

Las vacantes que no fuesen cubiertas de este modo por no haber superado las pruebas correspondientes el personal de la Compañía, lo serán mediante la admisión de personal ajeno a la misma en la forma prevenida en el artículo 19.

Las personas promocionadas, en base a lo prevenido en los apartados precedentes, deberán desempeñar el nuevo puesto de trabajo, como mínimo, durante un año, antes de poder optar a otra promoción fuera de su área de actividad.

En los casos de promoción, la Compañía, con un mínimo de treinta días al de la fecha de su iniciación, anunciará en los centros de trabajo en que proceda, y a través de los medios de difusión que considere precisos, las vacantes que trate de cubrir, observando, para ello, las normas de procedimiento establecidas en el anexo 5.

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

II. Para el personal que se incorpore a la Compañía con posterioridad al 12 de septiembre de 1995, el sistema de acceso a posibles nivel o niveles de desarrollo estará en función de la planificación de carreras profesionales y de la asignación económica que, en cada negociación colectiva, se destine para este fin.

Artículo 23. *Ascensos.*

El procedimiento de ascensos entre grados para el personal ingresado con anterioridad al 12 de septiembre de 1995 es el regulado en la disposición transitoria sexta del presente Convenio.

CAPÍTULO IV

Formación

Artículo 24. *Formación profesional.*

La formación profesional dentro de la Compañía se orientará a conseguir el pleno empleo para el conjunto de los trabajadores y lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos en la misma. Para conseguir estos objetivos, así como para el seguimiento y verificación de los resultados existirá una Comisión de formación, que contará con el asesoramiento y asistencia de los Servicios de Formación de la Compañía.

Esta Comisión estará integrada por ocho miembros, de los que cuatro serán nombrados por la Dirección de la Compañía y los 4 restantes por las secciones sindicales referidas en el número 4 del artículo 78 del Convenio, actuando como Presidente el que a tal efecto sea designado por la empresa. La citada Comisión se reunirá trimestralmente, levantándose acta en relación con la elaboración y seguimiento de las acciones formativas.

Para el desarrollo de los respectivos programas de formación se estará a lo siguiente:

1. Elaboración del Plan de Formación:

Detectar necesidades formativas.

Estudio y confección dentro de las acciones formativas que se consideren necesarias llevar a cabo.

Definir las personas a las cuales irán destinadas las distintas acciones formativas de los planes de formación, así como concretar los perfiles profesionales de partida y final.

Determinar las características de la formación:

Interna o externa.

Autoformación.

Etcétera.

2. Seguimiento del Plan de Formación:

Realización, control y verificación del diseño definido, tanto en el contenido de las propias acciones formativas como en las personas implicadas en las mismas.

Control de las personas asistentes previamente definido.

Priorizar en función de las necesidades, las distintas acciones formativas pudiéndolas modificar o ampliar en cada caso.

Control presupuestario del Plan de Formación.

3. Verificación del Plan de Formación:

Definir las fórmulas que permitan obtener una evaluación fiel de los resultados de las acciones formativas.

En los casos de formación obligatoria, a determinar por la Comisión de Formación, las horas que excedan de la jornada de trabajo se compensarán con descanso de idéntica duración y con el abono de una compensación económica con importe unitario de 850 pesetas/hora, durante 1997 y 1998.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 25. *Duración y cómputo de jornada. Régimen general.*

A) La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de mil setecientas veintiocho horas/año de trabajo efectivo, comenzando y finalizando la misma en el puesto de trabajo.

B) Se reconoce, como condición más beneficiosa y a título personal, a los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la Compañía al 12 de septiembre de 1995, los siguientes cómputos anuales y duración de jornada, con comienzo y finalización en el centro de trabajo:

B.1) De mil seiscientos setenta y ocho horas/año para el personal de los grupos I y II del número I del artículo 15, excepto Técnicos Auxiliares y Ordenanzas, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre seis y ocho horas, que, con carácter general, se realizará en horario continuado.

Por lo que se refiere al personal de Oficinas Centrales se estará, en cuanto a duración y tipo de jornada, a lo regulado en el apartado C de este artículo.

B.2) De mil setecientos veintitrés horas/año para el personal del grupo III del número I del artículo 15, así como para los Técnicos Auxiliares y Ordenanzas, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre siete y nueve horas.

Sin embargo, para el personal del citado grupo III, así como para los Técnicos Auxiliares adscritos a un régimen de tres o más turnos, el cómputo anual de jornada será de mil setecientos una horas/año, siendo la duración de la jornada diaria de ocho horas.

B.3) A efectos de los anteriores cómputos anuales de jornada, el número de días de trabajo efectivo no podrá superar los doscientos veintitrés días al año.

C) Jornada en oficinas centrales.

Jornada partida (de ocho horas diarias de duración) del 16 de septiembre al 15 de junio y continuada (de seis horas y treinta minutos diarios de duración) del 16 de junio al 15 de septiembre, con el siguiente horario:

Entrada de ocho a nueve horas.

Interrupción para comida, de una hora, entre las catorce treinta y las quince treinta horas (del 16 de septiembre al 15 de junio).

Salida a partir de las diecisiete horas (del 16 de septiembre al 15 de junio).

Salida a partir de las catorce treinta horas, en jornada continuada (del 16 de junio al 15 de septiembre).

Al objeto de dar cumplimiento al cómputo anual de jornada en Oficinas Centrales, el personal podrá optar, preferentemente, por compensar el exceso de jornada descansando los viernes por la tarde.

Se establece, por cada jornada partida realizada, una ayuda de comida cuyo importe será de 1.002 pesetas para el año 1997. Dicha ayuda podrá percibirse mediante vale-comedor o mediante ingreso en nómina, a opción del interesado.

D) Con carácter general, el régimen de trabajo de los Oficiales Operadores de Sala de Control será el correspondiente a una actividad continuada durante trescientos sesenta y cinco días al año, con régimen rotativo, regular y de descanso de dos días semanales a disfrutar según lo previsto en el apartado b) del artículo 29 del presente Convenio. Este régimen de trabajo se aplicará automáticamente a las plazas de esta categoría que se convoquen con posterioridad a la firma del Convenio.

El corretornos se ajustará a su específico régimen de trabajo regulado en el número 7 del artículo 26.

E) Al objeto de dar cumplimiento al cómputo anual de jornada pactado, el exceso de tiempo de trabajo sobre el promedio teórico se acumulará, a efectos de libranza de parte de la jornada o hasta completar una jornada de trabajo para su compensación con descanso, distribuyéndose de forma regular a lo largo del año. En los puestos en régimen de turnos de ocho horas diarias dicho exceso se acumulará por jornadas completas, incluyendo en cuadrante el disfrute de dichos descansos.

F) Se reconoce, como condición más beneficiosa y a título personal, a los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la Compañía al 12 de septiembre de 1995, el «premio de asiduidad», «tiempo no trabajado» y «tiempo de bocadillo», regulados en los artículos 64, 38 y 35, respectivamente, del Convenio Colectivo del año 1993.

Artículo 26. Calendarios y cuadrantes.

1. Los calendarios o cuadros-horarios anuales incluirán, entre otros, los siguientes datos:

- Los horarios base de referencia.
- Tiempo de bocadillo o interrupción de jornada.
- Régimen de descansos semanales establecidos en el presente Convenio.
- Régimen de vacaciones.

2. Los calendarios o cuadros-horarios, en el caso que modifiquen los anteriormente existentes, se fijarán por acuerdo de la representación de la empresa y de los comités locales o representantes de personal. De no alcanzarse acuerdo, ambas partes someterán las diferencias a los procedimientos de mediación y arbitraje que se establecen a tal fin en el título quinto del presente Convenio.

En orden a facilitar dicho acuerdo, la Compañía expondrá detalladamente las razones organizativas, técnicas, económicas y productivas que justifiquen su propuesta y garantizará, a los afectados por las modificaciones, los complementos de puesto de trabajo que vinieran percibiendo, salvo el complemento de nocturnidad y la compensación por trabajo en domingo y festivo. No obstante lo anterior, dicho complemento de nocturnidad y compensación por trabajo en domingo y festivo se percibirá cuando se den las circunstancias establecidas para el devengo de los mismos.

Asimismo, se les garantizará el plus de Relevos que vinieran percibiendo y deberán realizar, cuando sea necesario, el tiempo de solape que para este concepto se establece en el artículo 98.

3. La Compañía publicará también los correspondientes cuadrantes anuales en los que se relacionarán nominalmente los trabajadores adscritos a cada horario base de referencia, descansos y vacaciones.

4. Dentro de la última semana de cada ciclo cuatrisesemanal, la Compañía, previamente oído el comité local o representantes de personal, dará publicidad documental a la jornada diaria de cada trabajador en el siguiente ciclo, que habrá que ajustarse a los límites de jornada diaria máxima y mínima y al cómputo cuatrisesemanal que para cada colectivo se establece.

5. A todos los efectos, las jornadas de trabajo que se inicien a partir de las veintidós horas se considerarán imputables a la jornada de trabajo del día siguiente.

6. Todos los trabajadores permanecerán adscritos al mismo régimen de jornada que vinieren realizando hasta la fecha, salvo pacto expreso o modificación de condiciones de trabajo conforme al procedimiento establecido en el número 2 de este artículo.

7. En los procesos de actividad continuada existirá la figura del corretornos. El trabajador designado como corretornos conservará el plus de Relevos y los complementos de puesto de trabajo que viniese percibiendo, salvo el complemento de nocturnidad y la compensación por trabajo en domingo o festivo. No obstante lo anterior, dicho complemento de nocturnidad y la compensación por trabajo en domingo y festivo se percibirá cuando se den las circunstancias establecidas para el devengo de los mismos. La percepción del plus de relevo conllevará la realización del tiempo de solape cuando resulte necesario.

Su jornada anual se destinará a cubrir el déficit de las cinco personas, de su misma categoría, asignadas a un puesto de trabajo, así como ausencias por ILT, licencias reglamentarias, vacaciones y formación.

7.1 Su jornada de trabajo, cuando no esté en funciones de corretornos, será de horario de mañana y tendrá un día de descanso por cada vez que cambie su ciclo horario.

7.2 Alternativamente, y en incidencias de duración estimada por un tiempo inferior a tres días, se podrá desplazar la jornada del corretornos aplicando la compensación económica prevista en los artículos 27 y 28 sin que, en estos supuestos, se genere día de descanso, contemplado en el apartado 7.1 de este artículo.

7.3 La designación del corretornos se realizará bien de forma voluntaria entre las seis personas, de la misma categoría, adscritas al puesto o bien por rotación de los mismos.

Artículo 27. Desplazamiento de jornada.

Se podrá desplazar la jornada de trabajo establecida a otro horario fijado en el cuadro-horario para el mismo día, siempre que ésta se desplace totalmente y se trate de los supuestos de ausencias al trabajo por ILT, ausencias de carácter imprevisto o licencias reglamentarias. Asimismo, se podrá efectuar este desplazamiento para realizar trabajos de carga y descarga de buques-tanque, suministro a buques, suministro a aeronaves y conducción de camiones cisterna.

El personal afectado por estas situaciones percibirá la compensación económica que se regula en el artículo 93.

Artículo 28. Desplazamiento de descanso.

En los supuestos concretos en que se trate de atender servicios de carga y descarga de buques-tanque y suministro a buques o los que sean propios de puestos de carácter unipersonal para suplir licencias o ausen-

cias por ILT, se podrá desplazar la jornada a uno de los días de descanso, percibiendo la compensación económica que se regula en el artículo 94.

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

Artículo 29. Descanso semanal.

Se fijan, con carácter general, dos días de descanso a la semana:

- a) Para el personal no sujeto a trabajos en domingo, dichos descansos serán, preferentemente, en sábado y domingo, o bien domingo y lunes.
- b) El personal que trabaje los domingos con carácter habitual tendrá, al menos, un descanso en sábado y domingo consecutivos cada cuatro semanas.

Artículo 30. Condiciones de trabajo especiales.

Al personal adscrito a aeropuertos, conforme a lo prevenido en el anexo 6, los Conductores de camiones cisterna mencionados en el anexo 7, el personal de mantenimiento a que se refiere el anexo 8, y el personal adscrito a las inspecciones de cargas según anexo 9, le serán de aplicación las condiciones especiales de trabajo reguladas en los respectivos anexos.

Artículo 31. Jornada incompleta.

I. El personal que no realice la jornada completa que le corresponda, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25, percibirá una retribución por salario base y complementos salariales de cualquier naturaleza, proporcional a la jornada que efectivamente realice.

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

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

Artículo 32. Tiempo no trabajado.

En los casos de retrasos y faltas de asistencia al trabajo no justificados, así como de abandonos del centro de trabajo no autorizados, se deducirán los salarios correspondientes al tiempo no trabajado, salvo lo previsto en el apartado F) del artículo 25.

Artículo 33. Variaciones de horario en puestos de mando y especial responsabilidad.

En ningún caso dará lugar al devengo de horas extraordinarias ni al percibo de los complementos de desplazamiento de jornada o de descanso las variaciones en el horario o en la duración de la jornada que puedan seguirse del cumplimiento de los deberes que implican los puestos de mando y especial responsabilidad, con excepción del Conserje, Jefe de turno y Supervisor de Aeropuertos.

Artículo 34. Cómputo de tiempo en comisión de servicio.

1. Cuando se produzcan desplazamientos para efectuar comisiones de servicio, según lo regulado en el artículo 51 del presente Convenio, se considerará de forma distinta:

- a) El tiempo empleado en viajar de la población de residencia a la población de destino (o entre poblaciones de destino) y regreso.
- b) El tiempo que se permanezca en estas últimas poblaciones, para realizar las misiones o tareas ordenadas.

2. La jornada de trabajo a realizar durante el tiempo permanecido en la población (o poblaciones, en caso de comisión de servicio itinerante), en la que ha de cumplirse la comisión de servicio, deberá ajustarse, en todo caso, a lo regulado en los artículos 25 y 35 relativos a cómputo de jornada y horas extraordinarias, respectivamente.

El horario de trabajo se acomodará, en cada caso, a la índole o cometido específico de la orden motivadora de la comisión de servicio, sin que quepa el devengo de los complementos por desplazamiento de jornada o de descanso regulados en los artículos 93 y 94. No obstante, si la comisión de servicio implica la realización de tareas en régimen de turnos, estén o no establecidos en el centro de destino, y ha de tener una duración superior a dos semanas, el trabajador desplazado será adscrito a uno de dichos turnos y se le asignará un calendario de descansos y días libres

para su seguimiento durante cada período de cuatro semanas que permanezca desplazado, siendo válido para períodos sucesivos si no se modifica y comunica con una semana de antelación a fin de cada período; en este caso, las variaciones no previstas que alteren el horario, turno o calendario asignados, darán lugar al devengo y abono de los mencionados complementos de desplazamiento de jornada y descanso, en la forma y cuantía estipuladas en los artículos 93 y 94 del presente Convenio.

3. El viaje entre poblaciones de residencia y destino, tanto al principio como al fin de la comisión de servicio, o bien entre sucesivas poblaciones en caso de comisión de servicio itinerante, se efectuará, normalmente, sin perjuicio de la realización de la jornada ordinaria de trabajo.

El trabajador permanecerá en su puesto de trabajo hasta dos horas antes del inicio del viaje, si así lo requiere el medio de transporte a utilizar, y se incorporará a su puesto de trabajo, al finalizar la comisión de servicio, dentro de las dos horas siguientes, si su horario habitual de trabajo no ha concluido, haciéndolo al día siguiente en el caso de haber transcurrido por completo.

Una vez llevado a cabo el trabajo o actividad determinante de la comisión de servicio, el trabajador desplazado retornará a la localidad de su centro de trabajo, utilizando ese mismo día, siempre que sea posible, el medio de transporte que elija entre los permitidos en el artículo 102, c) del presente Convenio.

El tiempo empleado en el viaje realizado en las condiciones que quedan señaladas tendrá siempre la consideración de «tiempo de viaje sin servicio», durante el que no se presta trabajo efectivo alguno aunque se halle a disposición de la empresa. Consecuentemente, el citado tiempo invertido en desplazamiento entre poblaciones, no dará lugar a devengo de horas extraordinarias, en ningún caso, devengándose, en su lugar, la compensación adicional que se consigna en el apartado b) del artículo 102 del presente Convenio, exclusivamente, al inicio y a la finalización de la comisión de servicio siempre que queden cumplidas las condiciones de permanencia o incorporación al puesto de trabajo en el lapso señalado.

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

Quedan excluidos del devengo y percepción de la citada compensación adicional los trabajadores para los que la realización de comisiones de servicio sea parte integrante de su puesto de trabajo o empleo habitual.

Asimismo, quedan excluidos del percibo de la compensación adicional regulada en el presente artículo quienes perciban la compensación económica por jornada irregular.

No obstante, quedan incluidos en el devengo y percepción de esta compensación los Inspectores, Instrutores y personal de mantenimiento de oleoductos, siempre que la comisión de servicio tenga una duración superior a un día, no perciban el complemento de jornada irregular regulado en el artículo 96, y concurren las circunstancias y condiciones previstas en el presente número.

Sin embargo, se considera tiempo de viaje con servicio el invertido en el desplazamiento, cuando éste se realice por trabajadores respecto de los que la función de conducción sea inherente a su puesto de trabajo, y utilicen para el desplazamiento vehículo de la Compañía.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

I. Será obligatorio para la Compañía y su personal la realización de horas extraordinarias cuando se planteen situaciones que no admiten demora en la carga y descarga de buques tanques y aeronaves, en el abastecimiento de puertos, aeropuertos y poblaciones, y siempre que se trate de evitar o remediar accidentes, averías o entorpecimiento en el normal desarrollo de los servicios.

II. A los efectos de lo previsto en la legislación vigente, se considerarán horas extraordinarias de carácter estructural todas las definidas como tales en el artículo 1 de la Orden de 1 de marzo de 1983 («Boletín Oficial del Estado» del 7).

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

- Carga y descarga de buques tanques.
- Conducción de camiones cisternas.
- Suministros a buques.
- Suministros a aeronaves.
- Mantenimiento correctivo.

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

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

Artículo 36. *Licencias.*

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por tiempo de quince días hábiles, en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días hábiles, en los casos de alumbramiento de la esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos, hermanos así como padre, madre o hermanos políticos del trabajador.
- Los tres días hábiles señalados podrán ampliarse hasta tres más con sueldo y los cuatro siguientes sin él, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.
- c) Durante un día, por mudanza de su domicilio habitual. Este permiso será de tres días naturales cuando la mudanza del domicilio del trabajador esté motivada por traslado a población diferente.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en norma obligatoria un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Hasta diez días hábiles para concurrir a exámenes en estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la Compañía, por lo que habrá de obtener la previa conformidad de la Dirección.
- f) La mujer trabajadora, en los supuestos de parto, tendrá derecho a un período de descanso laboral de dieciséis semanas distribuidas a opción de la interesada.

Asimismo, tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a lactancia de su hijo menor de un año. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal, bien al principio o al final de la misma. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso que ambos trabajen.

Artículo 37. *Vacaciones.*

Todo el personal disfrutará de una vacación de treinta días naturales retribuidos dentro del año natural, teniendo derecho a disfrutar quince de ellos en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

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

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

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio —salvo lo prevenido en el párrafo primero—, procurando atender al personal en sus peticiones, oído el Comité de Empresa o delegados de personal. En el caso de coincidencia, tendrá derecho a elegir el personal de mayor categoría, y dentro de cada categoría, el personal con mayor antigüedad en ésta. Quienes elijan sus vacaciones por este procedimiento pasarán al último lugar en el año siguiente, fijándose así el correspondiente turno de rotación.

Las vacaciones no podrán ser disfrutadas por períodos inferiores a siete días consecutivos. No obstante, si las necesidades del servicio lo permiten y de acuerdo con la jefatura correspondiente, el trabajador podrá disponer, con cargo a sus vacaciones, de hasta seis días al año, en una o más veces. En todo caso, entre el disfrute de alguno de los seis días posibles de fraccionamiento y un período continuado de vacaciones, mediará, al menos, una semana.

CAPÍTULO VI

Suspensión del contrato

Artículo 38. *Permiso sin sueldo.*

Se podrá disfrutar hasta tres meses naturales de permiso sin sueldo, si las necesidades del servicio lo permiten. Este permiso dará lugar a

la oportuna deducción proporcional en las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y participación en beneficios y vacaciones.

Artículo 39. *Desempeño de cargos directivos.*

1. Las personas pertenecientes a la plantilla de la Compañía que fuesen designadas para desempeñar un cargo directivo en la misma, mantendrán en suspenso los derechos que les corresponden como empleados fijos de la empresa, pero seguirán figurando en el escalafón con el número bis, computándose el tiempo de desempeño efectivo del cargo como de prestación de servicios.

Al cesar en el desempeño del cargo tendrán derecho a optar entre ser destinados en la misma localidad donde prestaban sus servicios directivos o en aquellas en que desempeñaron sus funciones al acceder al cargo.

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

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

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

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

Artículo 40. *Servicio militar o servicio social sustitutorio.*

Se considerará como servicio a la Compañía el tiempo que el trabajador se encuentre cumpliendo el servicio militar o servicio social sustitutorio. En caso de movilización, el personal tendrá derecho a percibir el sueldo íntegro si trabaja media jornada en la empresa y medio sueldo en los demás casos.

Artículo 41. *Excedencia voluntaria.*

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

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

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

El reingreso se llevará a efecto, previa superación del preceptivo reconocimiento médico y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50.

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

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

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

Artículo 42. *Excedencia forzosa.*

El personal de la Compañía pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea designado para ocupar un cargo público que así lo exija, así como cuando pase a prestar sus servicios en empresa en la que participe CLH o que se integre en empresa del grupo «Repsol, Sociedad Anónima», y el Consejo de Administración de la Compañía acuerde expresamente la concesión de dicha excedencia forzosa.

A los designados para un puesto directivo en la Compañía, les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39. Los excedentes forzosos al cesar en el desempeño del puesto causante de la excedencia, volverán a ocupar en el escalafón el lugar que pueda corresponderles como si hubieran permanecido en activo durante el tiempo de la excedencia.

Asimismo, tendrán derecho a ser destinados a la misma localidad donde prestaban sus servicios al pasar a la situación de excedentes forzosos, aun cuando no existiera vacante, ajustándose a lo prevenido en el artículo 50.

Artículo 43. Excedencia por nacimiento o adopción de hijo.

I. El nacimiento o adopción de un hijo da al padre y a la madre el derecho opcional de solicitar y obtener excedencia voluntaria, por un período de hasta tres años a contar desde la fecha del nacimiento o adopción de aquél, para atender a su cuidado, pudiendo ejercitarlo sólo uno de ellos cuando ambos trabajen.

II. 1. Quien se encuentre en esta situación podrá solicitar el reintegro, obteniendo la reincorporación inmediata en la misma localidad en que causó la excedencia, incluso si no existiera vacante, si no ha transcurrido, en todo caso, más de un año.

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

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

CAPÍTULO VII

Movilidad geográfica

SECCIÓN 1.ª MOVILIDAD GEOGRÁFICA PERMANENTE

Artículo 44. Traslados y cambios de destino.

A) Se entiende como traslado el cambio de centro de trabajo que exija el cambio de residencia del trabajador afectado.

Los traslados pueden ser voluntarios, forzosos o pactados.

El traslado voluntario es el que se produce a iniciativa y solicitud del trabajador. El traslado forzoso es el que se produce por iniciativa y decisión de la Compañía.

El traslado pactado es aquel que, aun producido por iniciativa de la Compañía, es objeto de acuerdo concreto con el trabajador respecto al centro de trabajo al que se le traslada.

B) Se considera cambio de destino aquel que supone movilidad del trabajador a otro centro de trabajo próximo que no exija obligadamente cambio de residencia.

Artículo 45. Movilidad a instancia del trabajador.

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

A los efectos prevenidos en el artículo 50 se tendrán en cuenta las solicitudes de carácter preferente.

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

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

La adjudicación por la Compañía del destino solicitado exigirá el cumplimiento del orden de preferencia establecido por el artículo 50 del presente Convenio.

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

En cuanto a los trabajadores adscritos a instalaciones que vayan a ser cerradas, se entenderá que se ha formulado petición de traslado voluntario, regulado por los preceptos que figuran en los anteriores párrafos del presente apartado, cuando la misma se haya efectuado con una ante-

lación de tres meses, al menos, a la notificación del cierre hecha por la Compañía al Comité Intercentros. Dentro del indicado plazo de tres meses y hasta el cierre efectivo se consideran nulas cualesquiera renunciaciones o modificaciones a la petición anteriormente efectuada.

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

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

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

Artículo 46. Movilidad a iniciativa de la Compañía.

1. Traslado forzoso:

A) Cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifique, los trabajadores podrán ser trasladados de centro de trabajo aunque dicho traslado implique cambio de residencia.

A estos efectos se considera causa legal de traslado forzoso el cierre de dependencias.

B) El trabajador afectado por un traslado forzoso, salvo caso de sanción, tendrá derecho a que se le abonen los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres, así como a una indemnización de 5.726.691 pesetas para 1997.

En el caso de que decida adquirir en propiedad una vivienda en el lugar a que ha sido trasladado, tendrá derecho a la concesión de un aval de hasta el 75 por 100 del importe de adquisición de vivienda, con el límite de que las amortizaciones no superen el 30 por 100 de los ingresos brutos, en su nuevo puesto, con una bonificación de cinco puntos de interés sobre las condiciones que el trabajador negocie con cualquier institución de crédito.

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

C) Los trabajadores no podrán ser trasladados con carácter forzoso, sin antes haberseles ofrecido la posibilidad de acogerse al régimen de traslado pactado.

2. Cambio de destino:

A) Se considerarán cambios de destino todos aquellos en que la distancia del nuevo centro de trabajo al centro de origen no sea superior a 40 kilómetros por entender que no exige obligadamente cambio de residencia.

B) Al trabajador afectado por el cambio de destino, se le aplicarán las condiciones de trabajo (horario, régimen de turnos, tipo de jornada y sistema de descansos, etc.) existentes en el nuevo centro, percibiendo, con carácter general y en concepto de indemnización, la cantidad de 409.050 pesetas para 1997.

C) Si la distancia desde el domicilio del trabajador al nuevo centro de trabajo está comprendida entre 10 y 25 kilómetros –ambos inclusive– el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 818.099 pesetas, para 1997, complementaria de la regulada en el apartado B).

Si la distancia excede de 25 kilómetros, la indemnización complementaria a percibir, además de la prevista en el apartado B), será de 1.701.422 pesetas para 1997, y si el afectado decide adquirir una vivienda en propiedad en la localidad o cercanías de su nuevo centro de trabajo, tendrá derecho a que su solicitud de aval se atiende con carácter preferente, a través del régimen regulado por el Reglamento de Avals para viviendas siendo sus condiciones (cuantía y bonificación de intereses) idénticas a los de los traslados pactados o forzosos.

Artículo 47. Traslados pactados.

En los traslados pactados, definidos en el artículo 44, la Compañía ofrecerá la posibilidad de destinar al trabajador afectado a dependencia

situada en la misma zona geográfica o limítrofe, sin perjuicio de poder ofrecer otros destinos en dependencias diferentes.

El trabajador tendrá derecho a que le sean sufragados los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres y a la concesión de la compensación y, en su caso, del aval bancario con bonificación de intereses regulados en el artículo 46.

Artículo 48. *Movilidad en caso de promoción.*

En los casos de promoción que suponga cambio de domicilio (alejamiento de centro de más de 40 kilómetros) se aplicará al trabajador afectado las compensaciones reguladas para el traslado pactado.

Igualmente, se aplicará la compensación por cambio de destino cuando la incorporación al nuevo centro, con ocasión de la promoción, suponga un alejamiento con relación al domicilio.

Artículo 49. *Información en supuesto de cierre de dependencias.*

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

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

Artículo 50. *Cobertura de vacantes.*

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

A) Preferente:

a) Casos de traslados forzosos y derechos de cónyuge contemplados en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores; de reincorporación de excederites forzosos aludidos en el artículo 42 y de excedentes por nacimiento o adopción de hijo aludidos en el artículo 43.II.1, y traslados pactados, todos los cuales ocuparán las dos primeras de cada tres vacantes, si hubiera en ese momento, sin perjuicio de que, aun no existiendo éstas, haya de darse efectividad a su traslado o reincorporación, que podrá llevar aparejada la ulterior amortización de la vacante surgida posteriormente.

b) Peticiones de traslado de carácter preferente, por orden de antigüedad en la petición, a las que se reservará la tercera de cada tres vacantes.

c) Trabajadores excedentes por nacimiento o adopción de hijo acogidos a lo dispuesto en el artículo 46,3 y 5 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 43.II.2 del presente Convenio.

B) Ordinario:

a) Peticiones de traslado de carácter no preferente por orden de antigüedad en la petición.

b) Por promoción y/o reclasificación de otros trabajadores de plantilla.

c) Excedentes voluntarios que ejerciten su derecho al reingreso conforme al artículo 41 de este Convenio.

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

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

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

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

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

III. En los casos de cobertura de plazas de promoción, las correspondientes pruebas se realizarán entre solicitudes del centro, provincia, delegación regional o toda la empresa, según proceda, de acuerdo con las necesidades apreciadas por la Dirección.

IV. Sin perjuicio de lo anteriormente regulado, se establece, excepcionalmente y durante la vigencia del presente Convenio, la preferencia a favor del personal de la misma localidad a fin de cubrir vacantes en ella, en los supuestos de plantillas excedentarias. Para su cumplimiento actuará una comisión mixta, constituida por dos representantes de la Dirección y dos miembros de los Sindicatos más representativos con el fin de determinar las localidades o centros de trabajo en que existen excedentes de plantilla, siendo preciso el acuerdo de esta comisión mixta para la efectividad de las actuaciones expresadas.

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

SECCIÓN 2.ª MOVILIDAD GEOGRÁFICA TEMPORAL

Artículo 51. *Comisión de servicio.*

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

No constituirán la realización de comisiones de servicio, salvo a los efectos del percibo de la dieta reducida regulada en el apartado IV del anexo 7, los desplazamientos habituales de quienes tengan como cometido profesional propio la conducción de vehículos-cisterna, en conformidad con lo regulado en los anexos 4 y 7 del Convenio Colectivo.

2. Cuando el lugar o centro de trabajo a que haya de desplazarse el trabajador en comisión de servicio, es decir por orden expresa de la Compañía, se encuentre situado en localidad o población distinta de su residencia habitual, la Compañía abonará, además de los salarios, las dietas compensatorias que se señalan en el artículo 102 y suplirá los gastos de viaje o locomoción a que pueda haber lugar, todo ello de conformidad con las condiciones que se especifican en el citado artículo 102.

3. El cómputo de tiempo en comisión de servicio se atenderá a lo regulado en el artículo 34 del presente Convenio.

4. Las retribuciones por complementos de puesto de trabajo y por calidad o cantidad de trabajo, así como el complemento por utilización de vehículo propio, se adecuarán a las características y cometidos propios de la comisión de servicio, durante la realización de la misma, en lugar de las que correspondan en el centro de trabajo de adscripción permanente.

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

CAPÍTULO VIII

Previsión social

Artículo 52. *Enfermedad.*

Además de las prestaciones por incapacidad temporal con cargo a la Seguridad Social, el personal, en caso de enfermedad, tendrá derecho a percibir las diferencias a que haya lugar para completar la totalidad de su salario durante los primeros seis meses y hasta un 50 por 100 del séptimo al noveno mes, salvo lo previsto en los artículos 87, 88 y 98 respecto de los complementos de turnicidad, nocturnidad y relevos. Con independencia de lo anterior, en el período de baja continuada por IT comprendido entre el primer día del séptimo mes y el 31 de diciembre de ese año,

la Compañía abonará la cantidad, por cada día natural en situación de baja en el citado periodo, de 1.470 pesetas durante 1997.

A tal efecto, las ausencias de asistencia al trabajo por este motivo, deberán justificarse con la presentación de los oportunos partes oficiales de baja expedidos por los servicios médicos de la Seguridad Social.

Artículo 53. *Jubilación.*

De conformidad con los criterios establecidos respecto de la negociación colectiva en la sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, la jubilación obligatoria tendrá lugar al cumplir los sesenta y cinco años. La edad de la jubilación voluntaria será a partir de los sesenta años.

CAPÍTULO IX

Premios y sanciones

SECCIÓN 1.ª PREMIOS

Artículo 54. *Sistema de premios.*

La Compañía establece un sistema de premios, para cuya concesión se procurará ponderar las circunstancias de cada caso, a fin de que todo acto que lo merezca sea objeto de especial distinción.

Artículo 55. *Circunstancias premiables.*

Se estiman acreedores a premios o distinciones:

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

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

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

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

Artículo 56. *Clases de premios.*

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

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

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

Artículo 57. *Premio por servicio a la Compañía.*

La Compañía abonará al personal en activo que cumpla veinticinco años de servicios a la misma un premio en metálico, por una sola vez, equivalente a 1,08 mensualidades del salario base correspondiente a la categoría del interesado.

SECCIÓN 2.ª FALTAS Y SANCIONES

Artículo 58. *Clasificación de las faltas.*

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

Artículo 59. *Faltas leves.*

Se consideran como tales:

- a) El retraso injustificado en el desempeño de las funciones o tareas encomendadas, cuando este retraso no perturbe sensiblemente el servicio.
- b) Seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo de más de diez minutos sin la debida justificación, cometidas durante el 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 o 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 actividades no laborales.

Artículo 60. *Faltas graves.*

Se consideran como tales:

- a) Siete a diez faltas de más de diez minutos no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.
- b) No asistir de dos a cuatro días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa que lo justifique.
- c) La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de datos relativos a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.
- d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Compañía o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- e) Simular presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- f) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio no utilizar las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.
- g) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Compañía.
- h) La desconsideración para los superiores, las autoridades o el público en sus relaciones con el servicio.
- i) Negarse a prestar servicios extraordinarios en los casos que le ordenen los superiores por imponerlos las necesidades de inaplazable cumplimiento.
- j) Solicitar un permiso alegando causas no existentes.
- k) Proporcionar a la Compañía, conscientemente, información inexacta cuando se haya solicitado por razón del servicio.
- l) Los desperfectos causados en el material imputables al personal y, en general, cualquier falta de atención que redunde en perjuicio o desprestigio de la Compañía.
- ll) La permanencia en el centro de trabajo, una vez completada la jornada máxima legal, sin orden expresa y precisa de los superiores, con independencia de lo previsto en el apartado 5 del artículo 74 y apartado 4.e) del artículo 78.
- m) La reiteración o reincidencia en faltas leves.

Artículo 61. *Faltas muy graves.*

Se consideran como tales:

- a) Once o más faltas de más de diez minutos, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes.
- b) No asistir al trabajo cinco días o más durante el período de un mes, sin causa que lo justifique.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Compañía.
- d) La 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.
- e) La embriaguez o drogadicción durante el trabajo.
- f) 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.
- g) La vulneración de lo prevenido en el artículo 21, referente a incompatibilidades.
- h) 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.
- i) Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o imprudencia inexcusable.
- j) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- k) La disminución continuada y no justificada en el rendimiento del trabajo.
- l) Originar riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo en actos de servicio.
- m) La emisión, a sabiendas o por negligencia o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustificados, deformados o faltos de veracidad.
- n) Fumar dentro de las zonas peligrosas de las instalaciones o introducir en ellas cerillas, mecheros o cualquier otra materia susceptible de provocar fuego o inflamación de gases.
- ñ) La inobservancia negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de seguridad e higiene.
- o) Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
- p) La reiteración o reincidencia en faltas graves.

Artículo 62. *Abuso de autoridad.*

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

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

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

Artículo 63. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse por las faltas prevenidas en los artículos anteriores, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

Artículo 64. *Procedimiento sancionador.*

La Compañía, a través de los jefes de dependencias, sancionará directamente, previa audiencia del interesado, las faltas leves cometidas en el trabajo. Las faltas graves y muy graves serán sancionadas por la Dirección de la Compañía, mediante la instrucción del oportuno expediente laboral, en el curso del cual se remitirá al interesado un pliego de cargos y se le otorgará la oportunidad de contestar a los mismos.

Cuando el inculpado ostente cargo representativo del personal, la tramitación del expediente y su duración se acomodarán a lo dispuesto en la Ley.

En los casos de faltas graves resolverá la Dirección de la Compañía, y en los de faltas muy graves resolverá el Consejo de Administración u órgano o persona de la Alta Dirección en quien expresamente delegue al efecto, todo ello con independencia de la obligada comunicación al Comité Intercentros.

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

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

Artículo 65. *Invalidación y cancelación de notas desfavorables.*

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

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

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

CAPÍTULO X

Reclamaciones

Artículo 66. *Procedimiento de reclamación.*

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

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

CAPÍTULO XI

Contratación temporal

Artículo 67. *Normativa aplicable.*

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

El personal temporal que se contrate por temporada, para cinco días de trabajo a la semana, tendrá la consideración de fijo discontinuo al iniciar la tercera contratación.

El personal de aeropuertos que tenga la consideración de fijo discontinuo tendrá preferencia para ocupar plazas de la plantilla estructural en los casos en que la empresa precise recurrir a personal de nuevo ingreso.

Al personal contratado con carácter temporal, eventual, así como a los fijos discontinuos, se les fijará sus condiciones de trabajo (jornada, horarios, descansos, etc.) en los respectivos contratos individuales.

TÍTULO II

De la representación colectiva

CAPÍTULO I

Acción representativa del personal

Artículo 68. *Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio.*

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

El Presidente y el Secretario serán los que han actuado con tal carácter en las deliberaciones del Convenio Colectivo y, en su defecto, serán designados por la Compañía y por las secciones sindicales de los sindicatos más representativos en la empresa, respectivamente.

La Comisión Paritaria se reunirá, al menos, con carácter bimestral, con una duración máxima, en cada sesión, de dos días.

Alternativamente, dichas horas quedarán a disposición de las secciones sindicales como cupo adicional al regulado en el artículo 78, en cuyo caso, las horas necesarias para la asistencia a reuniones de la Comisión Paritaria se imputarán a las secciones sindicales con cargo a su bolsa global.

Artículo 69. *Funciones.*

Serán funciones de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio, las siguientes:

a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.

b) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo.

Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto colectivo, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.

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

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.

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

Artículo 70. *Cargos de representación del personal.*

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

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

Artículo 71. *Órganos de representación de los trabajadores.*

Son órganos de representación de los trabajadores:

a) Los Comités de Empresa y Delegados de personal.

b) El Comité Intercentros, máximo órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la Compañía.

Artículo 72. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros se compone de 12 miembros, que podrá celebrar un máximo de nueve reuniones ordinarias dentro de cada año natural, sin que su frecuencia sea inferior a treinta días. Asimismo, podrá celebrar un máximo de tres reuniones extraordinarias al año, cuando existan razones graves y urgentes que las justifique, a juicio de una de las partes.

Tanto las reuniones ordinarias como las extraordinarias tendrán una duración máxima de dos días, cada una de ellas, en cuyo caso la asistencia a las mismas no se imputará al crédito de horas mensuales regulado en el artículo 78 del presente Convenio.

Alternativamente, dichas horas quedarán a disposición de las secciones sindicales, como cupo adicional al regulado en el artículo 78, en cuyo caso, las horas necesarias para la asistencia a reuniones del Comité Intercentros se imputarán a las secciones sindicales con cargo a su bolsa global.

Artículo 73. *Facultades del Comité Intercentros.*

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

1. Conocerá los modelos de contratos de trabajo, previamente a la formalización de los mismos, pudiendo informar a cada trabajador sobre sus derechos.

2. Conocerá las bases de las pruebas de promoción mencionadas en el artículo 22, que le serán comunicadas por la Compañía.

3. La Compañía informará anualmente al Comité sobre la contratación de personal eventual e interino, así como de las modificaciones experimentadas en la plantilla de personal fijo.

4. Será informado, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión, cuando sea posible.

5. Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio y propuesta en lo relativo a cualquier posible variación general de la jornada y horario.

6. Se le darán a conocer los conflictos que, teniendo entidad y alcance general, se susciten, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.

7. Adoptará las decisiones que legalmente correspondan cuando, por sí o por los miembros que se integren en la Comisión Paritaria regulada en el artículo 68, conozca cualquier posible incumplimiento del Convenio a nivel nacional y tendrá, además, en este caso, capacidad de propuesta ante la Compañía.

8. Participará en el Comité de Seguridad y Salud con las atribuciones establecidas en la legislación vigente.

9. Deberá ser informado semestralmente sobre las tasas de absentismo y causas presuntas.

10. Será informado sobre la marcha o trayectoria empresarial de la Compañía y planes de la misma que afecten a cuestiones de interés directo del personal.

11. Se le comunicarán las sanciones por faltas graves y muy graves impuestas al personal y se le concederá la intervención regulada por la Ley y, en todo caso, se le otorgará un plazo preclusivo de audiencia, en los expedientes disciplinarios incoados a cualquiera de sus miembros.

12. Participará, por medio de las oportunas comisiones delegadas, en la concesión de becas y ayudas de estudios, en la atribución de prioridades en la concesión de avales para la adquisición de viviendas, en la ayuda por familiares con minusvalías o en otros aspectos análogos, conforme a lo prevenido en la disposición adicional tercera.

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

14. Gestionará directamente o a través de la Comisión creada al efecto, los programas relativos a:

a) Ayuda por vacaciones.

b) Campamentos.

A estos efectos, la Compañía dotará del correspondiente presupuesto (regulado en el artículo 108) y medios materiales, así como de un equipo humano compuesto de dos personas, designadas por el Comité Intercentros.

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

a) Adquisición de prendas de vestuario.

b) Transporte colectivo.

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

Artículo 74. *Facultades de los Comités de Empresa y Delegados de personal.*

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

1. Las señaladas en los números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y apartado b) del número 15, del artículo 73, referidas al Comité Intercentros, cuando las mismas tuvieran extensión o alcance local, entendiéndose que las referencias a órganos nacionales están hechas a los locales. La información sobre horas extraordinarias será facilitada mensualmente.

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

2. Intervendrán en la administración de los comedores de sus respectivos centros de trabajo.

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

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

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

Artículo 75. *Locales y medios.*

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

Igualmente, se pondrá a disposición de los Comités Intercentros, Comités de Empresa y Delegados de personal el correspondiente tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para fijar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias de los mismos. Asimismo, se le facilitará el uso de los medios necesarios para el desarrollo de sus funciones representativas.

Artículo 76. *Horas y desplazamientos.*

Los miembros de Comités de Empresa y Delegados de personal dispondrán, para el ejercicio de sus funciones de representación, del número de horas que regula el artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ausentarse, a tal fin, del centro de trabajo, efectuando el correspondiente preaviso al mando inmediato superior con veinticuatro horas de antelación; el citado preaviso será de cuarenta y ocho horas para los trabajadores en régimen de turnos. Por razones excepcionales, debidamente justificadas, podrán reducirse los tiempos de preaviso anteriormente indicados.

Los representantes de los trabajadores que hubieren de desplazarse de la población en que están destinados, para acudir a reuniones de comités conjuntos de los cuales sean miembros, tendrán derecho al abono de los gastos de desplazamiento y percibo de dietas.

Artículo 77. *Asambleas.*

Los representantes del personal tendrán derecho a reunirse en asamblea conjunta en los términos y con los requisitos previstos en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que prefieran ejercitar dicho derecho de reunión separadamente, mediante convocatoria del correspondiente sindicato; en relación con los representantes afiliados, complementada, en su caso, con la convocatoria de reunión independiente de los no afiliados.

Cualquiera que sea la opción ejercitada, la reunión deberá ser anual, con un máximo de tres días de duración y ausencia del puesto de trabajo, debiéndose comunicar con una antelación mínima de quince días, bien por el Comité Intercentros, bien por el sindicato convocante o bien por el conjunto o Comisión delegada de los no afiliados y no serán computadas con cargo al crédito de horas previsto en el artículo 78.

Alternativamente, dichas horas quedarán a disposición de las secciones sindicales, como cupo adicional al regulado en el artículo 78, en cuyo

caso, las horas necesarias para la asistencia a las asambleas reguladas en el presente artículo se imputarán a las secciones sindicales con cargo a su bolsa global.

La Compañía, para atender a los gastos de celebración de la asamblea anual, dotará a las centrales sindicales representativas en CLH, con la cantidad que resulte de multiplicar 65.491 pesetas para 1997 por el número de representantes de personal legalmente acreditados al día 1 de septiembre de cada año. La cantidad resultante se hará efectiva en el transcurso del citado mes de septiembre.

CAPÍTULO II

De los sindicatos en la empresa

Artículo 78. *Secciones sindicales.*

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los sindicatos que tengan al menos un 10 por 100 del total de representantes de personal a nivel empresa, podrán constituir una sección sindical intercentros que estará formada por el Delegado sindical estatal y los restantes miembros de la ejecutiva del sindicato en el ámbito de la empresa.

La sección sindical intercentros gestionará la utilización de la bolsa de horas sindicales, regulada en el número 4 del presente artículo, siguiendo los criterios fijados en este artículo.

Trimestralmente, las secciones sindicales contrastarán con la empresa información sobre las horas sindicales utilizadas, así como los trabajadores que hayan hecho uso de dichas horas.

Todas las funciones de representación, así como las competencias y atribuciones se reconocen al Delegado sindical estatal considerándose a los restantes miembros de la ejecutiva como personal de apoyo al citado Delegado.

Respecto a las garantías de los miembros de la ejecutiva que no tengan la condición de representantes de personal o sean Delegados sindicales (estatales, provinciales o de centro), la empresa reconoce a un máximo de 12 personas el mismo régimen de garantías previsto para los representantes de personal, por el Estatuto de los Trabajadores, y durante el tiempo que permanezcan en situación de liberado.

Las 12 personas referidas en el apartado anterior serán designadas, por las secciones sindicales con un mínimo del 10 por 100 del total de representantes del personal, proporcionalmente al número de miembros de Comités de centros y Delegados de personal que tenga cada una de ellas.

2. A requerimiento de los trabajadores afiliados a alguna central sindical o sindicato y pertenecientes a sección sindical reconocida según el apartado anterior, la Compañía descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto, el trabajador remitirá a la jefatura un escrito solicitando que se le efectúe el descuento, señalando igualmente que acepta las variaciones de cuotas que, en cada momento, establezca el sindicato, el cual comunicará a la Dirección de la Compañía las variaciones que se produzcan en este sentido.

La Compañía en el centro de trabajo o provincia con más de 200 trabajadores facilitará a las secciones sindicales que se constituyan un tablón informativo y un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

3. Las secciones sindicales intercentros de los Sindicatos que tengan, al menos, un 10 por 100 del total de representantes de personal, a nivel de empresa tendrán la facultad de negociar los Convenios Colectivos, interviniendo cada una de ellas en función de su representatividad.

A los efectos de la mencionada negociación, se dotará a cada una de las citadas secciones sindicales, a la constitución de la Comisión Negociadora de cada Convenio Colectivo, con una cantidad, a un tanto alzado, que para la negociación del presente Convenio queda establecida en 887.107 pesetas, para cada miembro representante de dichas secciones en la Comisión Negociadora del Convenio; el número máximo de miembros por los que se efectuará la citada dotación, en el presente convenio, será de 12. Para futuras negociaciones colectivas la Compañía dotará con una cantidad, a tanto alzado, de 7.096.856 pesetas, en valor de 1997, que se distribuirá entre los Sindicatos participantes en las negociaciones y proporcionalmente a su representación en la Comisión Negociadora. Si la negociación del Convenio se prolongara más de tres meses, se negociará una cantidad adicional por el tiempo que exceda de los referidos tres meses.

La cantidad mencionada en el párrafo anterior se revisará para negociaciones colectivas posteriores en el mismo porcentaje en que varíe el IPC, de cada año salvo pacto en contrario.

4. La empresa reconoce a favor del conjunto de las secciones sindicales que tengan un mínimo del 10 por 100 del total de representantes de personal, un cupo anual de horas, para actividades sindicales, que se obtiene de restar del 1,5 por 100 del total nominal de las horas anuales de los trabajadores de plantilla las que legalmente correspondan a los miembros de Comités de Empresa y Delegados de personal, quedando adicionalmente a disposición de las secciones sindicales las horas no utilizadas por los miembros de Comités de Empresa y Delegados de personal de dichas secciones sindicales. Las horas que se empleen en la negociación de los Convenios Colectivos por los miembros de las respectivas comisiones negociadoras así como las que utilicen la totalidad de los representantes sindicales y de personal, salvo lo dispuesto en los artículos 68, 72 y 77 del Convenio Colectivo, serán con cargo a dicho cupo.

A estos efectos, la plantilla a considerar, entre el 1 de enero de 1997 y 31 de julio de 1997, será de 2.269 trabajadores, y de 1.897 trabajadores a partir de 1 de agosto de 1997, manteniéndose constante dicha cifra hasta finalizar la vigencia del Convenio, salvo en el supuesto de nueva cesión de actividades. De darse este último supuesto, se minorará el cupo anual de horas sindicales en proporción directa al número de trabajadores que hayan causado baja con motivo de la cesión.

El anterior cupo de horas sindicales se distribuirá, en su totalidad, entre las secciones sindicales con un mínimo del 10 por 100 del total de representantes del personal, proporcionalmente al número de miembros de Comités de centro y Delegados de personal que tenga cada una de éstas.

La utilización de las horas sindicales pactadas en el presente artículo se ajustará a las normas y criterios siguientes:

a) Los sindicatos titulares de la bolsa de horas comunicarán, a través de las secciones sindicales intercentros, a la Dirección de la empresa la distribución trimestral de las mismas; esta comunicación deberá efectuarse con una antelación de quince días al inicio de cada período trimestral, especificando el nombre de los trabajadores que quedarán liberados, por esta causa, en el citado período. La asignación de horas a trabajadores liberados no podrá revisarse hasta que haya transcurrido el trimestre, salvo casos excepcionales debidamente justificados.

b) Sin perjuicio de la comunicación trimestral, las secciones sindicales intercentros comunicarán, por escrito, la asignación individual de las restantes horas por centro de trabajo, con los siguientes tiempos de preaviso:

Para ausencias al trabajo superiores a siete días y hasta tres meses: Preaviso con siete días de antelación.

Entre cuatro y siete días: Preaviso con cuatro días de antelación.

Inferiores a cuatro días: Preaviso con cuarenta y ocho horas de antelación.

c) La utilización de las horas sindicales reguladas en este artículo se llevará a cabo sin menoscabo del normal desarrollo del proceso productivo, y deberá recaer, preferentemente, en los trabajadores que tengan la condición de representantes del personal o sean Delegados sindicales (estatal, provincial o de centro) o miembros de la ejecutiva de la sección sindical intercentros.

d) Se garantiza el devengo del salario base y demás complementos salariales que correspondería a la situación de actividad normal a los trabajadores que no asistan al trabajo por la utilización de estas horas sindicales en los términos prevenidos en el presente artículo.

e) Durante el tiempo de la utilización de las horas sindicales reguladas en este artículo, los miembros de las secciones sindicales que dispongan de dichas horas podrán entrar o permanecer en su centro de trabajo fuera de su jornada laboral así como mantener reuniones con sus afiliados y desarrollar acción sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin que el ejercicio de estos derechos pueda interrumpir el normal desarrollo del proceso productivo.

5. Para compensar los gastos que se deriven de la actividad sindical, la empresa asignará a las secciones sindicales la cantidad total reconocida en el artículo 85, apartado 4, del Convenio Colectivo de 1993 con las actualizaciones correspondientes para los ejercicios 1994 a 1997; a partir del 1 de agosto de 1997, se compensarán dichos gastos con 4.365.142 pesetas/mes, salvo que se produzca nueva cesión de actividades. En este caso, se minorará dicha cantidad global en la misma proporción que haya disminuido la plantilla por este motivo.

La anterior cantidad se distribuirá, en su totalidad, entre las secciones sindicales con un mínimo del 10 por 100 del total de representantes del personal y proporcionalmente al número de miembros de Comités de Empresa y Delegados de personal de cada una de éstas.

Artículo 79. *Delegado sindical estatal.*

Las centrales sindicales o sindicatos con secciones sindicales reconocidas según el artículo anterior, designarán un Delegado sindical estatal, quien ostentará la representación de la central o sindicato designante dentro de la Compañía.

El Delegado sindical estatal deberá ser trabajador en activo en la empresa, teniendo las siguientes atribuciones:

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

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité Intercentros, Comité de Seguridad y Salud, Comisión Paritaria del Convenio, Comisión Negociadora del Convenio y cuantas Comisiones mixtas se establezcan en el Convenio Colectivo, con voz pero sin voto.

3. Poseerá las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por el Convenio Colectivo a los miembros del Comité Intercentros, recibiendo la misma información y siendo oído por la Compañía en las mismas circunstancias que al citado Comité Intercentros.

4. Podrá mantener reuniones con sus afiliados y repartir propaganda sindical fuera de las horas de trabajo.

5. Será informado y oído por la Compañía con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

Artículo 80. *Delegados sindicales provinciales o de centro.*

En aquellos centros de trabajo con 200 o más trabajadores, las secciones sindicales de los sindicatos que tengan un mínimo del 10 por 100 del total de representantes del personal, a nivel de empresa, podrán elegir un Delegado sindical.

Igualmente se podrán sumar los trabajadores de los centros de cada provincia, con el fin de alcanzar el citado número para tener derecho a un Delegado sindical provincial, aunque quedan excluidos de la citada acumulación los centros de trabajo que tengan elegido Delegado sindical propio.

Artículo 81. *Participación sindical.*

Quedará constituida una Comisión de Seguimiento de los Planes Industriales de la Compañía con representantes de la Dirección de la empresa y las Centrales Sindicales que hubieran obtenido, al menos, un 25 por 100 del total de Delegados de personal y miembros de Comités de Empresa; los representantes de los trabajadores en la mencionada Comisión tendrán los derechos de información y consulta que hasta el 30 de septiembre de 1996 correspondían a los representantes sindicales en el Consejo de Administración.

TÍTULO III

Régimen de retribuciones

CAPÍTULO I

Incrementos salariales globales

Artículo 82. *Salarios año 1997.*

Los salarios, complementos salariales, indemnizaciones, suplidos y resto de percepciones vigentes en la empresa son los que expresamente se regulan en el presente Convenio Colectivo, resultando los valores que figuran en las tablas del anexo 1 y correspondientes artículos y anexos del Convenio.

En el supuesto de que el IPC registrado en el Instituto Nacional de Estadística para el año 1997 resultase superior al 2,5 por 100, se llevará a cabo una revisión salarial retroactiva en la cuantía equivalente a la diferencia entre el IPC real y el porcentaje aplicado a cada concepto. Tal revisión afectará a los mismos conceptos retributivos sobre los que se hubiera operado en el incremento inicial, y en la misma proporción.

Artículo 83. *Salarios año 1998.*

Para el año 1988 y, con efectos del día 1 de enero, se aplicará un incremento consistente en una décima inferior al IPC previsto por el Gobierno para ese año a todos los conceptos retributivos, indemnizatorios y ayudas de Convenio, excepto los que se relacionan a continuación que quedarán congelados en los valores de 1997:

Complemento de antigüedad perfeccionado con anterioridad al 31 de diciembre de 1987 (apartado A, letra a) de la disposición transitoria séptima).

Complemento por desempeño de puesto de mando y especial responsabilidad (artículo 86).

Complemento por ejecución de trabajos de grupo o categoría superior (artículo 89).

Compensación por horas extraordinarias (artículo 92 y disposición transitoria novena).

Compensación por utilización de vehículo propio (artículo 103), salvo lo previsto en el párrafo final del citado artículo.

La ayuda económica para obras sociales (artículo 108), quedará congelada una vez determinado el importe del fondo correspondiente a 1998, según el criterio de cálculo indicado en los párrafos segundo y tercero del citado artículo.

En el supuesto de que el IPC registrado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 1998 resultase superior al incremento considerado se llevará a cabo una revisión salarial retroactiva en la cuantía equivalente a la diferencia entre el IPC real y el porcentaje aplicado. Tal revisión afectará a los mismos conceptos retributivos sobre los que se hubiera operado el incremento inicial y en la misma proporción.

CAPÍTULO II

Salario y complementos salariales

SECCIÓN 1.ª SALARIO BASE

Artículo 84. *Salario base.*

Es el salario mensual asignado a cada categoría profesional y grado o grupo profesional y nivel, con los valores que para 1997 figuran en el anexo 1.A.

SECCIÓN 2.ª COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo 85. *Complemento de antigüedad.*

A) El personal percibirá el complemento salarial de antigüedad consistente en quinquenios, los cuales se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplan los cinco años; el importe del quinquenio será de 6.439 pesetas mensuales para el año 1997.

Al personal con fecha de ingreso anterior al 12 de septiembre de 1995 le será de aplicación, como condición más beneficiosa y a título personal, lo establecido en la disposición transitoria séptima.

B) Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la Compañía, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en que haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando se reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

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

Excedencia forzosa, regulada en el artículo 42.

Prestación del servicio militar o servicio social sustitutorio.

Período de prueba.

Tiempo trabajado en calidad de aprendiz, eventual o interino, siempre que, sin producirse interrupción en la prestación de servicios, el interesado pase a ocupar plaza como trabajador fijo de la plantilla de la Compañía.

Permiso sin sueldo.

El período a que se refiere el artículo 43.1 del presente Convenio —excedencia por nacimiento o adopción de hijo— se computará a efectos de antigüedad.

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

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

SECCIÓN 3.ª COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

Artículo 86. *Por desempeño en puesto de mando y especial responsabilidad.*

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

Los complementos que se establecen para los puestos de mando y especial responsabilidad, comenzarán a devengarse a partir del momento en que se produzca la incorporación al puesto y dejarán de percibirse en el momento de cesar en el mismo, salvo lo dispuesto en el último párrafo del presente artículo, y estarán sujetos a las siguientes condiciones:

Guardan íntima relación con el cargo o puesto para el que se otorgan, cualquiera que sea la categoría profesional de quienes lo desempeñen. Sus cuantías serán fijadas y modificadas discrecionalmente por la Compañía.

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

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

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

El complemento por puesto de mando y especial responsabilidad que se establece actualmente, en niveles cuya asignación queda indicada en el anexo 3, es el siguiente, para el año 1997:

Nivel	Complemento mensual Pesetas
I	132.255
II	104.796
III	90.839
IV	80.065
V	72.437
VI	58.522
VII	47.292
VIII	34.209
IX	31.665
X	27.459
XI	20.478

Quienes el día 2 de julio de 1981 ostentaran puesto de mando y especial responsabilidad mantendrán su derecho a la consolidación de la asignación que les corresponde (por haber transcurrido dos años desde el inicio de su percepción), al cesar en el puesto para el que fue designado, salvo que el cese obedezca a petición del interesado o a un expediente disciplinario.

Artículo 87. *Complemento de turnicidad.*

El personal que esté adscrito, en forma rotativa regular de modo habitual y continuado, a los tres turnos de mañana, tarde y noche, tendrá derecho al percibo de un complemento de turnicidad diario, en la cuantía que para cada categoría, grado y número de trienios perfeccionados, figura en el anexo 1.B para 1997, en los días que trabaje efectivamente en el turno de mañana o en el de tarde, así como en los días de descansos reglamentarios que correspondan y en período de vacaciones. Este complemento es compatible pero no acumulable con el complemento de nocturnidad por lo que los días en que se trabaje en turno de noche se tendrá derecho solamente a percibir el correspondiente complemento de nocturnidad.

nidad, dentro de las condiciones señaladas en el epígrafe I del artículo siguiente, que trata de este último.

Este complemento se percibirá, asimismo, en los supuestos y en las condiciones siguientes:

En casos de ausencia por accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad desde el día de la baja, así como en casos de enfermedad común y accidente no laboral que requiera hospitalización.

En casos de ausencia por enfermedad común y accidente no laboral, desde el cuarto día de la baja.

Dicho complemento de turnicidad se percibirá exclusivamente en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año.

El valor del complemento regulado en el presente artículo para el personal que ingrese en la empresa con posterioridad al 12 de septiembre de 1995 y quede adscrito al sistema de grupos profesionales es el establecido en la disposición transitoria novena del Convenio. Las condiciones de devengo de este complemento son las reguladas en el presente artículo.

Artículo 88. *Complemento de nocturnidad.*

I. El personal que trabaje en turno de noche cuyo horario de trabajo quede comprendido, íntegramente, entre las veintiuna horas y las ocho horas del día siguiente, bien sea en forma fija bien sea en forma rotativa regular, pero siempre de modo permanente, percibirá un complemento diario, en la cuantía que para cada categoría, grado y número de trienios perfeccionados figura en el anexo I.C, para 1997, exclusivamente durante el período de tiempo en que su horario de trabajo coincida dentro de los límites horarios antes citados, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) El trabajador adscrito permanentemente de forma fija al turno de noche percibirá este complemento los días en que trabaje efectivamente durante la noche, los días de descanso reglamentarios y durante el período de vacaciones.

b) El trabajador adscrito permanentemente a los tres turnos de forma rotativa regular percibirá el complemento de nocturnidad, expresamente, los días de trabajo efectivo en turno de noche, así como los días de descanso reglamentarios que correspondan al citado período de trabajo nocturno.

II. En aquellos casos en que no se dé alguno de los requisitos condicionantes establecidos en el epígrafe I de este artículo (singularmente, trabajo permanente, en forma fija o rotativa regular, en turno de noche y con horarios íntegramente comprendidos entre las veintiuna horas y las ocho horas del día siguiente), pero existan horas trabajadas durante el período de tiempo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Dichas horas se satisfarán incrementadas en los valores que, para cada categoría y grado, se relacionan en la columna cuarta del anexo I.A para 1997.

III. Este complemento se percibirá, asimismo, en los supuestos y en las condiciones siguientes:

En casos de ausencia por accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad desde el día de la baja, así como en casos de enfermedad común y accidente no laboral que requiera hospitalización.

En casos de ausencia por enfermedad común y accidente no laboral, desde el cuarto día de la baja.

IV. Este complemento se devengará exclusivamente en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año.

V. El valor del complemento regulado en el presente artículo para el personal que ingrese en la empresa con posterioridad al 12 de septiembre de 1995 y quede adscrito al sistema de grupos profesionales es el establecido en la disposición transitoria novena del Convenio. Las condiciones de devengo de este complemento son las reguladas en el presente artículo.

Artículo 89. *Complemento por ejecución de trabajos de grupo o categoría superior.*

El personal que, por necesidades del servicio, realice trabajos de categoría superior, de conformidad con lo establecido en el artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores, percibirá la cantidad diferencial que, para 1997, se establece en el anexo I.D, por cada día que desempeñe los trabajos de la categoría superior.

Este complemento comprende e integra las diferencias que, por todos los conceptos, pudieran existir entre las retribuciones correspondientes a la categoría profesional del interesado y las propias de aquellos cuyas funciones transitoriamente desempeñe.

Para las personas que se encuadren, con posterioridad al 12 de septiembre de 1995, en grupos profesionales se estará a lo que se regule al respecto por la Comisión mixta prevista en el artículo 15.

Artículo 90. *Complemento a Monitores.*

Los Monitores, cuando, con independencia de sus funciones, se les ordene actuar como tales dentro de su jornada, percibirán una gratificación de 1.730 pesetas diarias durante 1997 o de 2.598 pesetas diarias durante 1997 si dicha actuación la realizan fuera de la jornada de trabajo. Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y por participación en beneficios.

Artículo 91. *Complemento salarial en el área de Informática.*

Con independencia de las retribuciones correspondientes a la categoría o grupo profesional, la Compañía podrá establecer un complemento especial y a título personal a quienes, dentro del área de Informática, desempeñen alguno de los siguientes puestos: Operador Senior, Analista Programador, Analista Técnico, Técnico de Sistemas, Técnico de Centro de Información/Ofimática, tanto en el grado de entrada como en el de consolidación para estos tres últimos puestos, y Analista Funcional.

No obstante lo anterior, y para los puestos de trabajo de Operador Senior, Analista Programador, Analista Técnico de Entrada, Técnico de Sistemas de Entrada, Técnico Centro de Información/Ofimática de Entrada y Analista Funcional se establecerá este complemento, con un valor mínimo de 158.882 pesetas anuales durante 1997. Este complemento será asimismo percibido por los trabajadores adscritos al sistema de grupos profesionales y que desarrollen los puestos anteriormente relacionados.

El mencionado complemento se percibirá fraccionadamente en cada una de las doce mensualidades del año, no tendrá carácter consolidable y dejará de percibirse cuando el trabajador cese en el desempeño del puesto en el que se percibe.

La Compañía fijará anualmente la cuantía de estos complementos, sin que lo percibido por cada trabajador en el año anterior sea consolidable para el año siguiente.

SECCIÓN 4.ª COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Artículo 92. *Horas extraordinarias.*

I.a) Las cantidades que corresponde percibir por las horas extraordinarias realizadas serán las que figuren en las columnas quinta y sexta del anexo I.A, para el año 1997; la columna quinta corresponde a los valores con los que se retribuirán cada una de las cuatro primeras horas que excedan a la jornada normal en día laborable (horas extras tipo A), y la columna sexta corresponde a los valores a aplicar desde la quinta hora en día laborable, así como las que se realicen entre las veintiuna y las siete horas del día siguiente y las efectuadas en domingo o día festivo (horas extras tipo B).

I.b) Los valores regulados en el presente artículo para el personal que ingrese en la empresa con posterioridad al 12 de septiembre de 1995 y quede adscrito al sistema de grupos profesionales son los establecidos en la disposición transitoria novena del Convenio. Las condiciones de devengo de estas cantidades son las reguladas en el presente artículo.

II. Alternativamente a su abono como horas extraordinarias, éstas podrán compensarse con descanso de idéntica duración y abono de una compensación económica consistente en el 0,428 del valor de la hora extra tipo A y del 0,500 del valor de la hora extra tipo B (anexo I.A y disposición transitoria novena, respectivamente), por cada hora trabajada que exceda de la jornada ordinaria de trabajo.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de mutuo acuerdo determinen empresa y trabajador, dentro de los cuatro meses siguientes a aquel en que se hubieran trabajado las horas extraordinarias a compensar.

De no alcanzarse dicho acuerdo se compensará en la forma prevista en el apartado I de este artículo.

Artículo 93. *Complemento por desplazamiento de jornada.*

En los casos de desplazamiento de jornada previstos en el artículo 27 del presente Convenio, el personal afectado tendrá derecho a la compensación económica que se regula, para cada categoría, grado y número de trienios en las tablas que figuran como anexos I.E y I.F para 1997.

El citado complemento tendrá los valores figurados en el anexo I.E cuando el desplazamiento se produzca a horario diurno; por su parte, cuando el desplazamiento se produzca a horario nocturno los valores de este complemento son los recogidos en el anexo I.F.

A estos efectos, se considerará jornada nocturna aquella que se realice en más de su mitad entre las veintiuna y las siete horas. Las restantes se considerarán diurnas.

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

Los valores de la compensación económica regulada en el presente artículo para el personal que ingrese en la empresa con posterioridad al 12 de septiembre de 1996 y quede adscrito al sistema de grupos profesionales es el establecido en la disposición transitoria novena del Convenio. Las condiciones de devengo de estas compensaciones son las reguladas en el presente artículo.

Artículo 94. *Complemento por desplazamiento de descanso.*

En los casos de desplazamiento de descanso, regulados en el artículo 28, el personal afectado tendrá derecho a una compensación, por día de descanso desplazado, de 8.395 pesetas durante 1997.

Dicho complemento es incompatible con el percibo del complemento por trabajo en domingo o festivo y con el percibo de horas extras si la jornada realizada no supera la jornada ordinaria, así como con el de desplazamiento de jornada.

Artículo 95. *Compensación por trabajo en domingo y festivo.*

El personal que, por así establecerlo los respectivos cuadros-horarios, trabaje en domingo o festivo, de acuerdo con el cuadrante establecido, percibirá un complemento salarial, por jornada completa de trabajo, de 8.605 pesetas durante 1997; el citado complemento será incompatible con el percibo de horas extraordinarias si la jornada realizada no supera la jornada ordinaria.

Artículo 96. *Compensación por jornada irregular y horas extraordinarias.*

Durante 1997 el importe de las compensaciones por jornada irregular y horas extraordinarias que devenguen quienes estén afectos a esta situación quedará congelado en los valores vigentes durante 1996.

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

Artículo 97. *Compensación de tiempo de presencia.*

Se establece una compensación de tiempo de presencia, que percibirán los Oficiales Abastecedores y los Conductores de camiones-cisterna de conformidad con lo regulado en los anexos 6 y 7.

Su cuantía, por cada hora de presencia que rebasa la jornada ordinaria de trabajo, será de 1.497 pesetas durante 1997.

La citada compensación será de 2.095 pesetas en 1997 si la hora de presencia se realiza en domingo o día festivo.

La percepción de dicha compensación será incompatible con el devengo del complemento por desplazamiento de jornada regulado en el artículo 93 del presente Convenio.

Artículo 98. *Plus de relevo.*

El personal adscrito a un régimen de trabajo de tres o más turnos rotativos deberá relevarse en el puesto de trabajo y percibirá un complemento por relevo de 11.138 pesetas al mes durante 1997. Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y por participación en beneficios, ni se devengará en vacaciones ni en supuestos de IT. A este respecto y por cada día en que el trabajador se encuentre en las situaciones de IT o vacaciones mencionadas anteriormente se le deducirá la cantidad de 370 pesetas durante 1997.

El relevo se establece para garantizar la continuidad del proceso productivo, requiriendo la coincidencia de forma efectiva en el puesto de trabajo, entre el personal entrante y saliente, al objeto de que, sin paralización de la actividad, se puedan transmitir las incidencias, observaciones e instrucciones necesarias, percibiéndolo, exclusivamente, el personal saliente.

El tiempo de solape no será superior a quince minutos por cada relevo, considerándose el posible tiempo adicional como prolongación de jornada.

Artículo 99. *Complemento de disponibilidad en Inspecciones de Cargas.*

El personal adscrito a Inspecciones de Cargas y mientras desarrolla dicha actividad percibirá un complemento de disponibilidad, como compensación de las especiales condiciones de trabajo según la regulación que figura en el anexo 9 y con los siguientes importes mensuales:

	Año 1997 Pesetas
Personal Titulado	58.861
Personal Obrero	38.086

SECCIÓN 5.ª COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Artículo 100. *Gratificaciones extraordinarias (julio y Navidad).*

Todo el personal percibirá el importe de una mensualidad en el mes de julio y en Navidad. Estas gratificaciones extraordinarias se calcularán sobre los salarios base correspondientes al grupo o categoría profesional, con el nivel o grado que ostente el interesado los días 30 de junio y 31 de diciembre, respectivamente, incrementados, en su caso, con el importe del complemento de antigüedad.

Serán exigibles y se harán efectivas: La gratificación extraordinaria de julio, el día 20 de dicho mes; la gratificación extraordinaria de Navidad, el día 20 del mes de noviembre.

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

Artículo 101. *Gratificación por participación en beneficios.*

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

La mencionada gratificación será exigible en el momento de la aprobación del Balance de la Compañía por la Junta General de Accionistas, si bien se hará efectiva antes del día 30 de junio; el abono de la misma se mantendrá sea cual fuere el saldo de la Cuenta de Resultados de la Compañía.

CAPÍTULO III

Compensaciones y suplidos

Artículo 102. *Por comisión de servicio.*

De conformidad con lo regulado en el artículo 51, el personal desplazado en comisión de servicio percibirá dietas compensatorias y suplidos por gastos de locomoción, a cuyo fin se le extenderá, y el trabajador desplazado deberá liquidar, una «Cuenta de Viaje», conforme a las siguientes condiciones:

a) Dietas compensatorias.—Las cuantías de las dietas serán las siguientes:

El importe de las dietas será, para todo el personal, de 9.543 pesetas diarias durante 1997.

El importe de las dietas reducidas tendrá los dos niveles que se indican a continuación:

Dietas reducidas (pesetas/día)

Niveles	Año 1997
Jefes de unidades orgánicas y jefaturas provinciales del área comercial	3.135
Resto del personal (excepto Conductores de camiones, en los supuestos regulados en el anexo 7)	2.616

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

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

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

b) **Compensación adicional en comisión de servicio.**—La compensación adicional, a percibir conforme a lo estipulado en el artículo 34.3 del presente Convenio Colectivo, tendrá la cuantía unitaria y alzada de 3.743 pesetas durante 1997.

c) **Gastos de locomoción.**—Los medios de locomoción que el personal podrá utilizar, opcionalmente, y cuyo importe exacto suplirá la Compañía, serán los siguientes:

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

En caso de desplazamientos a las islas Baleares e islas Canarias, excepcionalmente podrá ser utilizado y suplido el barco.

Para la percepción de los correspondientes suplidos el trabajador deberá presentar, al liquidar la «Cuenta de Viaje», los billetes de los medios de transporte público utilizados, a fin de acreditar el importe exacto que consta en el billete, dada la opción de utilización de medios de que dispone.

Artículo 103. *Por utilización de vehículo propio.*

La compensación a percibir como consecuencia de la utilización de vehículo propio en los desplazamientos en que se autorice este medio de locomoción, se establece en la cifra de 37 pesetas por kilómetro durante 1997.

Podrá utilizarse vehículo propio en los casos siguientes:

Cuando la comisión de servicio comience y termine en el mismo día. Cuando la comisión de servicio sea itinerante y se realice en distintas localidades y centros de trabajo.

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

Para la utilización de vehículo propio será preceptiva la previa autorización de la jefatura correspondiente, en cualquier caso.

La misma compensación se percibirá por el personal que tenga que desplazarse a las instalaciones de oleoductos de Rota, El Arahál, Adamuz, Puertollano, Almodóvar, Poblete, Loeches, La Muela y Pobra de Mafumet y San Roque, teniendo en cuenta lo regulado en la disposición adicional quinta, si bien a dicho personal se le adicionará a su complemento personal la cantidad resultante de la no actualización de su complemento de transporte durante 1997 y 1998.

Artículo 104. *Compensación por situación de retén.*

El personal de mantenimiento y/o explotación de oleoductos, el personal de mantenimiento de AA/SS y EE/S o adscrito al mantenimiento nacional y/o regional, así como las personas del área de Informática que la Compañía designe para permanecer en situación de retén, percibirá una compensación por cada designación para este servicio.

En el caso de retenes de fin de semana, éste comenzará a las quince horas del viernes y finalizará a las siete horas del lunes siguiente, con una remuneración de 21.717 pesetas durante 1997.

En el caso de festivos intersemanal, con excepción del sábado, éste comenzará a las quince horas del día anterior y finalizará a las siete horas del día posterior a dicho festivo, con una remuneración de 13.572 pesetas durante 1997.

En el caso de dos festivos consecutivos entre semana, éste comenzará a las quince horas del día anterior y finalizará a las siete horas del día posterior a dichos festivos, con una remuneración de 21.717 pesetas durante 1997.

Dicha situación implica, además de la disponibilidad del trabajador designado para atender incidencias de explotación y/o mantenimiento apreciadas por la jefatura del centro, el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a) Permanecer en un radio de 30 kilómetros del centro de trabajo.
- b) Portar el medio de aviso personal que disponga la Compañía.
- c) Presentarse en el centro de trabajo en un plazo máximo de cuarenta y cinco minutos desde que reciba el aviso, utilizando su propio vehículo.

Artículo 105. *Compensación en carga y descarga de buques-tanque.*

El personal designado para atender servicios de carga y descarga de buques durante los sábados, domingos y festivos que no se incorporen los citados días al correspondiente turno de trabajo por decisión de la empresa, basada en razones operativas, percibirá, por la anulación mencionada, una compensación de 8.662 pesetas durante 1997, computándose los mencionados días como de descanso a todos los efectos.

Se considerará como sábados y domingos a estos efectos el período de tiempo comprendido entre las veintidós horas del viernes y las veintidós horas del domingo; respecto del festivo el cómputo se realizará desde las veintidós horas del día anterior y las veintidós horas de dicho festivo.

En todo caso, la Compañía deberá comunicar la anulación de cada turno con una antelación de ocho horas a la iniciación del turno correspondiente.

CAPÍTULO IV

Pago de haberes y redondeo de percepciones

Artículo 106. *Pago de haberes.*

La Compañía queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de Banco, Caja de Ahorros o entidad de crédito, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta a nombre de cada percceptor, siempre que concurren los requisitos marcados por la normativa vigente.

La Compañía se obliga a entregar el recibo de pago de salario, cuyo formato figura como anexo 11, y a conservar la documentación acreditativa del abono durante un plazo mínimo de cinco años, para las comprobaciones oportunas.

CAPÍTULO V

Obras sociales

Artículo 107. *Ayudas sociales.*

El personal que reúna los requisitos previstos para cada caso, percibirá las ayudas que a continuación se concretan:

a) **Ayuda por estudios.**—Corresponde a los empleados que realicen estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la Compañía, por lo que habrá de obtener la previa aprobación de la Dirección, y consistirá en el abono de las cantidades siguientes:

	Importe anual (1997) — Pesetas
Estudios grado superior	61.217
Estudios grado medio	40.605
Restantes estudios	32.457

b) **Ayuda escolar.**

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

	Importe ayuda (1997) — Pesetas
De uno a cinco años (ambos inclusive)	20.501
De seis a diez años (ambos inclusive)	35.876
De once a catorce años (ambos inclusive)	43.567
De quince a diecisiete años (ambos inclusive)	53.178
De dieciocho a veintiún años (ambos inclusive)	69.192

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, el 20 de septiembre de cada año.

2. Los trabajadores con hijos cuyas edades estén comprendidas entre los veintidós y veinticuatro años (ambos inclusive) percibirán el importe

de la matrícula oficial de los estudios de enseñanza, en los grados superior o medio, que cursen sus hijos, siempre que se acredite el debido aprovechamiento; las edades serán las cumplidas el día 15 de agosto de cada año.

c) Ayuda por familiares con minusvalías.—Aquellos trabajadores en situación activa que tengan a su cargo hijos con minusvalías, percibirán la cantidad alzada por cada hijo con minusvalías, de 34.625 pesetas mensuales durante 1997, en los doce meses naturales del año. Se entenderá por personas con minusvalías las así definidas por las normas de la Seguridad Social.

Esta ayuda se hará extensiva a los trabajadores cuyo cónyuge se encuentre en las circunstancias señaladas en el párrafo precedente, previa acreditación de un grado de incapacidad homologable con lo definido, a este respecto, por las normas de la Seguridad Social, y siempre que dicho cónyuge no sea beneficiario de prestaciones pasivas.

d) 1. La percepción de la ayuda por estudios y la ayuda escolar es incompatible en un mismo beneficiario, prevaleciendo en dicho caso el derecho del trabajador a la ayuda por estudios.

2. Las percepciones por cada beneficiario en las ayudas escolar y por familiares con minusvalías no se duplicarán en el caso de ser ambos cónyuges trabajadores de la Compañía.

Artículo 108. Ayuda económica para obras sociales.

La Compañía contribuirá con un fondo, para dedicarlo a los programas relativos a las obras sociales, a gestionar por el Comité Intercentros, relacionadas en el artículo 73, punto 14, de este Convenio, de 57.007.223 pesetas en 1997, correspondiente al total de la plantilla de la Compañía al 1 de enero de 1997 (2.269 trabajadores).

Para ejercicios siguientes, el fondo asignado a estas actividades en lugar de la cantidad fija establecida en el apartado primero del presente artículo, se calculará proporcionalmente al número de trabajadores fijos de plantilla existentes al día 1 de enero de cada año, comparándolo con el existente el día 1 de enero del año anterior, aplicándose, en todo caso, a la cantidad resultante de este cálculo las revisiones anuales de los Convenios Colectivos correspondientes.

Si como consecuencia del sistema de cálculo anterior el fondo resultante para cada año fuese inferior al del año anterior, la diferencia se integrará en el Fondo de Pensiones, previa su distribución, en la cuota ordinaria, entre cada uno de los partícipes del subplán A.

A los efectos anteriores, se considerará como plantilla teórica de trabajadores fijos de la Compañía, al 1 de enero de 1997, la cifra de 1.897 y la cantidad teórica de 47.660.953 pesetas para 1997.

Artículo 109. Comedores.

La Compañía se hará cargo de los gastos fijos, excepto víveres, de los comedores establecidos o que se establezcan, donde las necesidades del servicio lo requieran, a su juicio y previa audiencia del Comité de Empresa.

Igualmente, la Compañía abonará una subvención, por cada comida servida al personal, de 340 pesetas durante 1997.

El horario del funcionamiento del comedor establecerá series o turnos entre las doce y quince horas.

El uso de los comedores se hará siempre fuera del horario de trabajo.

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

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

Artículo 110. Avales para adquisición de vivienda.

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

Artículo 111. Anticipos.

Tomando en consideración el actual sistema de pagos establecido en la empresa, con devengos pendientes de liquidar a lo largo de todo el año el personal con más de seis meses de antigüedad en la Compañía tendrá derecho a un anticipo de hasta dos mensualidades del salario base y complemento de antigüedad que el peticionario tenga asignados.

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

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

La concesión de anticipos no excederá del 4 por 100 de la nómina mensual del personal de tierra, siendo otorgados por orden cronológico de petición.

No obstante lo prevenido en los dos párrafos anteriores, la Comisión de Bienestar Social podrá informar favorablemente la concesión excepcional, por parte de la Compañía, de otros anticipos en casos de urgente necesidad.

TÍTULO IV

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 112. Seguridad y salud laboral.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indispensable, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este artículo.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

1. Principios generales.

1.1 De la acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Planificar la prevención.

Adaptar el trabajo a la persona en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

1.2 Evaluación de riesgos.

En cuando a la evaluación de riesgos se aplicará el procedimiento establecido en el Grupo Repsol, a partir del cual se planificará la acción preventiva en la empresa.

Cuando como consecuencia de la evaluación de riesgos, en un puesto de trabajo se valore algún factor de riesgo como severo, con carácter perentorio se adoptarán las medidas necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

Si el resultado de la valoración fuera la de importante, con carácter urgente se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

En cuanto a sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral y hasta que se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles los valores límite umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo.

1.3 Planificación de la prevención.

Con la información obtenida en el proceso de evaluación de riesgos, se efectuará la planificación de la actividad preventiva al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluirá los siguientes temas:

Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios.

Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.

Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.

Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

En cada centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales con la frecuencia y metodología que establezca el Plan de Prevención con el fin de conocer la evaluación del ambiente de trabajo. La recogida de muestras y posteriores análisis será efectuada por los servicios de prevención de la empresa o por especialistas llamados al efecto. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

1.4 Vigilancia de la salud de los trabajadores.

La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Los reconocimientos que se efectúen por los servicios médicos de la empresa, deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada, así como las materias primas o aditivos que se manipulen por el trabajador en cuestión.

Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones de los servicios médicos.

Artículo 113. Delegados de prevención.

Los Delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores el Delegado de personal será el Delegado de prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre 31 y 49 habrá un Delegado de prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los Delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995. En su condición de representantes de los trabajadores, podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

No obstante lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 9 de noviembre.

Artículo 114. Comité de seguridad y salud.

El Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de seguridad y salud en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de prevención.

En las reuniones del Comité de seguridad y salud participarán con voz pero sin voto, los Delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

La dirección de la empresa aportará los recursos, humanos y materiales, necesarios tanto para la elaboración de las actas así como para la preparación y circulación de la información necesaria para las reuniones del Comité, y todas aquellas que la Ley prevé que han de ser facilitadas a los miembros del Comité.

El Comité de seguridad y salud se reunirá con la periodicidad que sus normas de funcionamiento determinen, no pudiendo ser ésta inferior a la trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

1. Competencias del Comité de seguridad y salud.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley, son competencias del Comité de seguridad y salud:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de:

Planificación.

Organización del trabajo.

Introducción de nuevas tecnologías.

Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.

Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

2. Facultades del Comité de seguridad y salud.

El Comité de seguridad y salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Así como los precedentes de los servicios de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la Memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Artículo 115. Formación en materia de prevención.

1. De los trabajadores.

Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada podrán ser asignados a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. De los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención recibirán formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de cada empresa.

Estos programas de formación se consultarán en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos las acciones formativas promovidas directamente por las Organizaciones Sindicales para sus Delegados.

Artículo 116. Consulta y participación.

Deberá consultarse con la debida antelación, a los Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores, la adopción de las decisiones relativas a las materias a continuación relacionadas:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

e) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

f) Todo ello en los términos y condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 117. *Protección a la maternidad.*

Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

Si se hiciese necesario el cambio de puesto de trabajo, éste se llevará a cabo, previa consulta de los trabajadores, en el siguiente orden:

Dentro del departamento, con el mismo horario.

Dentro del departamento, con distinto horario.

En otro departamento y con el mismo horario.

En otro departamento y con distinto horario.

Lo anteriormente dispuesto será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

Artículo 118. *Protección de los menores.*

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Artículo 119. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo.

Artículo 120. *Medio ambiente.*

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos se considera necesario conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuando sean conocidos y valorados adecuadamente por la sociedad y la Administración.

Para alcanzar los objetivos marcados, se considera fundamental adoptar los siguientes acuerdos:

La Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de sus políticas en materia de medio ambiente, así como de sus programas generales.

En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de su influencia en el medio ambiente y la seguridad en general.

TÍTULO V

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 121. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

1. Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales.

Se establecen los siguientes procedimientos:

Intervención de las Comisiones Paritarias de empresa.

Intervención de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco para las empresas del Grupo Repsol (en adelante, Acuerdo Marco).

Mediación.

Arbitraje.

2. Intervención previa de las Comisiones Paritarias de empresa.

La aplicación de los procedimientos previstos en el presente título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa, requerirá, la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria establecida en los artículos 68 y 69 del Convenio Colectivo. No obstante, los únicos procedimientos de mediación y arbitraje válidos son los previstos en el presente título.

3. Funciones de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

El estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco será paso previo imprescindible para la aplicación de los mecanismos previstos en los artículos siguientes, cualquiera que sea el ámbito del conflicto. Los acuerdos alcanzados en el ejercicio de esta función previa tendrán la misma fuerza de obligar que se atribuye a los acuerdos de mediación y a los laudos arbitrales en el presente título. Durante el período fijado para el estudio y debate de la cuestión, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidos la huelga y el cierre patronal. El plazo para la finalización del presente procedimiento será de diez días, salvo en caso de intervención previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas.

4. Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

Con fecha 29 de marzo de 1996 las representaciones de la Dirección del Grupo Repsol y de los sindicatos mayoritariamente representados en las empresas que lo conforman, suscribieron acta de adhesión al «Acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos colectivos» (en adelante, ASEC), estableciendo su eficacia directa en el Grupo Repsol y en todas y cada una de sus empresas.

En consecuencia, y desde esa fecha, el citado acuerdo regula el procedimiento de resolución extrajudicial de los conflictos laborales que pudieran producirse en «CLH, Sociedad Anónima», que respondan a uno de los tipos recogidos en el artículo 4.º de su texto y artículo 5.º de su Reglamento de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2.

5. Solución extrajudicial de conflictos laborales no incluidos en el ámbito de aplicación del ASEC.

Los conflictos laborales que se susciten en un solo centro de trabajo, o en varios centros de trabajo radicados en una sola Comunidad Autónoma, quedarán sometidos al procedimiento de resolución extrajudicial que se regula en los artículos restantes del presente título, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 y 2 anteriores.

6. Procedimientos.

Agotados los trámites previos de resolución fijados en los apartados 1 y 2, procederá la aplicación de los siguientes procedimientos:

La mediación.

El arbitraje.

La mediación será obligatoria en los supuestos a que se refiere el apartado 4 y siempre que la demande una de las partes del conflicto. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes, de común acuerdo, lo soliciten por escrito.

Las soluciones alcanzadas en cualquiera de las cuatro instancias reguladas en el presente título surtirán eficacia general o frente a terceros, siempre que reúnan las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y 152 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral.

7. Gestión de los procedimientos

La aplicación de los procedimientos regulados en el número anterior a los conflictos laborales descritos en el número 4 (es decir, no sometibles al ASEC), está encomendada a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

Iniciados los procedimientos de mediación o arbitraje, y durante el plazo fijado para su desarrollo, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidas medidas de presión como huelga o cierre patronal.

8. La mediación.

El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas. No obstante, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral por cualquiera de las partes.

Igualmente, antes de la convocatoria de huelga, deberá agotarse el procedimiento de mediación. Entre la solicitud de mediación y la convocatoria de huelga deberán transcurrir al menos setenta y dos horas, sin que ello implique la ampliación de los plazos legales.

En los supuestos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, deberá agotarse el procedimiento de mediación para resolver las discrepancias que hubieran surgido durante el período de consultas, si así lo exigiera al menos una de las partes, sin que ello implique ampliación de los plazos legales.

La legitimación para solicitar la mediación corresponde a una u otra parte de las representadas en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

9. Procedimiento de mediación.

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, sin perjuicio de lo establecido en los apartados 1 y 2, iniciará el procedimiento designando mediador entre los expertos que figuren en las listas que previamente haya aprobado la propia Comisión. La mediación comenzará de inmediato, y no estará sujeta a reglas especiales, salvo las que expresamente fije el mediador designado. El plazo para la finalización del procedimiento será de diez días, salvo en caso de mediación previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas.

10. Finalización del procedimiento.

El procedimiento de mediación terminará con la constatación de uno de los siguientes resultados:

Avenencia: El acuerdo, que se formalizará por escrito, tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, dentro del ámbito de representación de las partes. Una copia del acuerdo se presentará a la autoridad laboral para su registro.

Desavenencia: El mediador actuante levantará acta registrando la ausencia de acuerdo, dando por cumplido el trámite.

Acuerdo de sometimiento de la cuestión a arbitraje.

11. El procedimiento de arbitraje.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero sus divergencias y aceptar de antemano la solución que éste dicte. El procedimiento de arbitraje podrá promoverse sin agotamiento previo del de mediación, o durante su transcurso, o tras su finalización,

La legitimación para promover el procedimiento de arbitraje y para acordar su aplicación corresponde a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, por acuerdo unánime de las partes en ella representadas.

La iniciación del procedimiento de arbitraje se comunicará a la autoridad laboral a efectos informativos. Una vez iniciado el procedimiento, las partes no podrán renunciar al mismo hasta la emisión final del laudo arbitral.

La designación de árbitro recaerá, por acuerdo entre las partes, en uno o varios de los candidatos incluidos en la lista de árbitros previamente elaborada por la propia Comisión. De no llegarse a un acuerdo, cada parte

descartará alternativa y sucesivamente uno de los nombres hasta que quede uno sólo.

En el cumplimiento de su función el árbitro podrá pedir el auxilio de las partes o de expertos externos, y garantizará en todo caso los principios de audiencia y contradicción.

La duración del proceso arbitral será la que establezcan las partes, con un mínimo de diez días.

12. Finalización del procedimiento.

El procedimiento finalizará en uno de los siguientes resultados:

Emisión del laudo arbitral: La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva desde su recepción en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, quien la remitirá a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda. Sólo será recurrible, por la vía prevista en el artículo 65.3 de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando el fallo incurra en incongruencia omisiva o extensiva o contradiga normas constitucionales o legales.

El laudo arbitral tiene los efectos del Convenio Colectivo en el ámbito de representación de las partes y excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta.

Renuncia del árbitro designado o imposibilidad acreditada de emitir laudo: En tal caso se procederá a una nueva designación por el procedimiento descrito en el apartado anterior.

13. Normas comunes.

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco elaborará una lista de mediadores y otra de árbitros, ambas con un número impar de candidatos. Si a la fecha de iniciación del procedimiento las listas no hubieran sido elaboradas, la designación de mediador o árbitro se hará de mutuo acuerdo por las partes representadas en la Comisión.

Disposición adicional primera. *Personal de la flota.*

Se reconoce al personal de la flota de la compañía el derecho a participar en las pruebas de promoción para puestos de trabajo no cubiertos por personal de tierra de la compañía, previa la adecuada asimilación de cada titulación o categoría profesional a las existentes en el personal de tierra. Esta asimilación se establecerá por la Dirección de la compañía, oídos los respectivos Comités de Empresa.

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

Disposición adicional segunda. *Cambio de categoría.*

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

Disposición adicional tercera. *Comisión de Bienestar Social.*

Creada con el fin de desarrollar y promocionar actividades sociales, actuará con arreglo a las siguientes normas:

1.ª La Comisión de Bienestar Social tendrá como objeto cooperar a una mejora constante del bienestar del trabajador y su entorno humano.

2.ª La Comisión de Bienestar Social entenderá, especialmente, en las siguientes cuestiones:

a) Consideración de los casos de incapacidad transitoria, en que concurren situaciones económicas carenciales.

b) Consideración de los costos de las matrículas oficiales correspondientes a los estudios universitarios, realizados por los trabajadores de la Compañía, cuando dichos costes rebasen la cuantía de la ayuda fijada para ayuda por estudios.

c) Actuación sobre las necesidades excepcionales de los trabajadores cuando no concorra lo que para la concesión de anticipos reglamentarios se señala en el Convenio.

d) Promover las actuaciones que se estimen convenientes para la asistencia a familiares con minusvalías, así como entender sobre el grado de incapacidad del cónyuge que se menciona en el artículo 107, apartado c) del Convenio.

e) Administración del fondo especial destinado a atender situaciones derivadas de la drogadicción.

f) Adopción de las medidas adecuadas a la ayuda para hijos de trabajadores que han sido trasladados en condiciones de pactado, forzoso o por expediente laboral.

Se tendrán en cuenta a este respecto los estudios que realicen los hijos y las condiciones de mantenimiento de los mismos en la nueva localidad.

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

Los otros dos miembros serán designados por las Secciones Sindicales de entre los Delegados Sindicales de Empresa, siendo los gastos que origine dichos Delegados a cargo de las respectivas Secciones Sindicales; uno de ellos actuará como Secretario.

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

4.^a Los acuerdos de la Comisión de Bienestar Social, en relación con los temas anteriormente señalados, tendrán la consideración de ejecutivos, siempre que exista un Presupuesto anual aprobado por la Dirección de la Compañía.

Disposición adicional cuarta. Prevención de riesgos laborales.

Dadas las especiales características del centro de trabajo de Madrid, se acuerda considerar a los edificios más importantes como centros de trabajo únicos, comprendiendo a la totalidad de trabajadores de las distintas empresas del Grupo en ellos ubicados, a efectos de la designación de los Delegados de Prevención y de la constitución de los Comités de Seguridad y Salud sustituyendo a los que pudieran existir en las distintas empresas.

De tal forma, y conforme a lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se acuerda constituir Comités únicos de Seguridad y Salud en los centros de trabajo de Capitán Haya, 41, y complejo de Méndez Álvaro, 44, con tres Delegados de Prevención en cada centro. Los Delegados de Prevención serán nombrados entre los representantes de los trabajadores que presten servicio en cada uno de ellos. El procedimiento será similar al establecido en el Estatuto de los Trabajadores para la elección al Comité de Empresa, por el sistema de listas cerradas.

Disposición adicional quinta. Distancias máximas de residencia con respecto a instalaciones de oleoductos.

El personal que se incorpore a partir del 28 de agosto de 1986 a cualquiera de las instalaciones de oleoductos que se mencionan a continuación, percibirá la compensación por uso de vehículo propio, regulada en el artículo 103, considerándose las distancias que figuran en la siguiente relación como máximas, dado que las localidades que se señalan cuentan con los suficientes equipamientos educativos, sanitarios y de servicio.

Se mantendrán con carácter personal las condiciones que viniera disfrutando el personal destinado en dichos centros de trabajo con anterioridad al 28 de agosto de 1986, conforme a Convenios anteriores, mientras no varíe su localidad de residencia.

Centro	Localidad de residencia	Distancia (en kilómetros)
Rota	Puerto de Santa María (Cádiz) ...	6,5
El Arahal	Alcalá de Guadaíra	28,0
Adamuz	Móntoro	33,5
Poblete	Ciudad Real	10,5
Puertollano	Puertollano	6,5
Almodóvar	Puertollano	10,0
Loeches	Alcalá de Henares	16,0
La Muela	Zaragoza	24,0
Pobla de Mafumet	Tarragona	10,5
San Roque	La Línea	11,0

Disposición adicional sexta. Vestuario.

Las prendas de vestuario se entregarán en una sola vez al año y dentro del primer trimestre.

Disposición adicional séptima. Garantía en caso de pérdida del permiso de conducción.

En los casos de pérdida del permiso de conducción por los Oficiales de Mantenimiento de AA/SS y EE/SS, los Oficiales profesionales conduc-

tores de vehículos ligeros, los Oficiales profesionales de mantenimiento y explotación del área de oleoductos y personal que desempeñe sus funciones en las áreas de mantenimiento regional y nacional, tanto si obedece a sanción por infracción como si se debe a incapacidad física, será de aplicación el régimen de garantías de empleo regulado en el anexo 7 del presente Convenio.

Disposición adicional octava. Aportaciones al Plan de Pensiones:

A) La aportación del promotor al Plan de Pensiones, para el personal que ingrese en la Compañía a partir del 17 de julio de 1997, será de un 3,5 por 100 del salario computable, entendiéndose como tal la suma del salario base y complemento de antigüedad.

B) Se reconoce como condición más beneficiosa, y a título personal de los trabajadores de la Compañía ingresados con anterioridad al 1 de enero de 1997, las siguientes aportaciones:

I. Aportación ordinaria:

1. Durante 1997 la Compañía realizará al Fondo de Pensiones una aportación periódica mensual de 10.905 pesetas por trabajador fijo de plantilla nacido con posterioridad al 31 de diciembre de 1937 y hasta que el mismo cause baja en la empresa.

2. Las aportaciones previstas en el número anterior para el año 1997 se revisarán conforme a lo regulado en el párrafo final del artículo 83; para el año 1998 y sucesivos se actualizarán y revisarán en los mismos porcentajes en que se actualicen y revisen los salarios base.

II. Aportación extraordinaria: La empresa realizará por cada trabajador fijo cuya relación laboral se rija por el presente Convenio Colectivo, que hayan nacido con posterioridad al 31 de diciembre de 1936 y se encuentren en activo al 30 de junio, las siguientes aportaciones extraordinarias al Plan de Pensiones de CLH:

Año 1997: 41.788 pesetas.

En años sucesivos, la citada aportación extraordinaria será equivalente al 4,4 por 100 del saldo existente, el día 1 de enero de cada año, del fondo interno establecido para cubrir las obligaciones de premio de jubilación a que se refiere el apartado A) del número 2 del anexo 2 del Convenio Colectivo.

A estos efectos, el saldo del fondo interno del día 1 de enero de cada año se determinará, a valores actuales, aplicando una tasa de actualización anual superior en 3 puntos a la tasa de actualización de salarios.

Dicha aportación se efectuará el día 30 de junio de cada año y se distribuirá entre los trabajadores fijos cuya relación laboral se rija por Convenio Colectivo y hayan nacido con posterioridad al 31 de diciembre de 1936.

Durante la vigencia del presente Convenio se realizarán los oportunos estudios financieros y actuariales al objeto de proceder a la externalización del derecho que tienen reconocido, en el momento de su jubilación, el personal con menos de cincuenta años al 31 de diciembre de 1986 [apartado A) del número 2 del anexo 2 del Convenio Colectivo].

Disposición adicional novena. Vinculación a la totalidad.

El conjunto de derechos y obligaciones, pactado de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, si los Organismos competentes dejasen sin efecto parte o alguno de sus artículos, disposiciones o anexos, el Convenio quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

Disposición adicional décima. Incorporación de trabajadores fijos discontinuos.

A los efectos de lo prevenido en el artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores, el orden de llamada del personal que tenga la condición de fijo discontinuo será el de la antigüedad y según las necesidades organizativas y productivas del centro de trabajo.

La Compañía cursará comunicación escrita al trabajador correspondiente, haciendo constar en la misma la fecha de incorporación al puesto de trabajo, período de duración de la prestación de servicios y las condiciones de contratación referidas en el párrafo cuarto del artículo 67 del presente Convenio.

Disposición adicional undécima. Creación del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

De conformidad con lo previsto en el número 3, párrafo segundo, del artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen expresamente a la constitución, antes del 31 de octubre de 1997, de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, con las competencias y facultades que se acuerden.

Simultáneamente a la constitución del citado Comité, se efectuarán las modificaciones que procedan en el título IV del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional duodécima. Acuerdo Marco.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, con vigencia para los años 1997 y 1998, expresamente declaran que forma parte integrante del mismo el Acuerdo Marco del Grupo Repsol, firmado, a su vez, el 16 de julio de 1997 entre la Dirección de dicho Grupo y las Organizaciones Sindicales más representativas en el mismo. Todo ello con la naturaleza, ámbito y vigencia que en el texto del Acuerdo Marco se establecen.

Disposición transitoria primera. Régimen transitorio de cuadrantes durante 1997/1998.

1. Durante la vigencia del Convenio y en aquellos centros donde no se apliquen cuadrantes anuales, se fijarán, con carácter experimental, los cuadrantes anuales a que se refiere el artículo 26.3 del vigente Convenio, que incluirán el horario diario al que estará adscrito cada trabajador, días de descanso y días de vacaciones.

2. Para ello se elaborará, para los centros y personas que no estén adscritos a regímenes especiales de jornada a que se refiere el artículo 30 del Convenio, cuadrantes anuales en los años 1997 y 1998. No obstante, para los citados centros y personas a que se refiere el artículo 30 se fijarán cuadrantes, los cuales se ajustarán a lo expresamente previsto en los respectivos anexos.

3. Ambas partes se reunirán, en noviembre de 1998, para analizar los costes derivados de la nueva organización implantada en función de los cuadrantes anuales y en orden a adoptar las decisiones oportunas para su continuidad o para que se vuelva a la situación de 1990 en aquellos centros donde no se aplicaban los cuadrantes anuales.

A tal efecto, se efectuará un seguimiento de los costes que por desplazamientos de jornada y de descansos se produzcan a lo largo de 1998, y caso de ser dichos costos anuales superiores, en términos de homogeneidad, en un 20 por 100 a los de 1990, se volvería a la situación de cuadrantes de 1990.

Disposición transitoria segunda. Vigilancia de instalaciones.

Cuando legalmente sea posible, en aquellas instalaciones que en la actualidad existe vigilancia jurada concertada con empresas de seguridad, los servicios de vigilancia y guardería serán desempeñados por personal excedente funcional, que mantendrá su categoría profesional y tendrá derecho a percibir el complemento económico necesario para igualar su retribución a la propia del vigilante.

Disposición transitoria tercera. Economato.

El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se encontrara destinado en las localidades de Barcelona y Bilbao y viniera disfrutando de las condiciones de adhesión a economato laboral peculiares de cada una de las aludidas localidades, a que se hacía referencia en el artículo 119 del Convenio de CAMPSA de 1984, seguirán manteniendo el mencionado disfrute a título enteramente personal.

Disposición transitoria cuarta. Oficiales Operadores de Explotación de Oleoductos en el Rota-Zaragoza.

Los Oficiales Operadores de Explotación de Oleoductos que en la actualidad desarrollan su trabajo en las consolas de las estaciones de bombeo de los oleoductos no telemandados seguirán realizando las mismas funciones que desarrollan en la actualidad.

En el momento que estas instalaciones sean telemandadas, los Oficiales Operadores de Explotación de Oleoductos desarrollarán la totalidad de las funciones descritas en esta categoría.

Disposición transitoria quinta. Cobertura de vacantes.

En los supuestos que haya personal excedente funcional con categoría superior o equivalente a las vacantes a cubrir, dicho personal podrá participar en los procesos de selección que se realicen para la cobertura de las mismas, siendo opción del trabajador el mantenimiento de sus condiciones económicas y grupo de cotización a la Seguridad Social en el puesto de trabajo anterior o el ajustarla al nuevo puesto, recibiendo una compensación económica por una sola vez y a tanto alzado.

Disposición transitoria sexta. Ascensos entre grados para el personal ingresado en la Compañía con anterioridad al 12 de septiembre de 1995.

Se reconoce al personal de plantilla de la compañía ingresado con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, como condición más beneficiosa

y a título personal, el ascenso entre los grados de entrada y consolidación en los siguientes términos:

El ascenso del grado de entrada al de consolidación se producirá automáticamente cuando el interesado haya cumplido cinco años de permanencia en el grado de entrada, excepto para los titulados superiores y técnicos superiores.

Para los titulados y técnicos superiores ingresados entre el 14 de abril de 1992 y el 12 de septiembre de 1995, la permanencia en el grado de entrada será de siete años cuando se trate de personal de nuevo ingreso y de tres años cuando accedan a dicha categoría por promoción interna. Los titulados y técnicos superiores que hayan accedido al grado de entrada con anterioridad al 14 de abril de 1992 el ascenso al grado de consolidación se producirá cuando se hayan cumplido cinco años de permanencia en el grado de entrada, manteniéndose las condiciones económicas que se tuviesen reconocidas, actualizándose las mismas tanto en el presente Convenio como en los futuros, hasta que asciendan al grado superior, en los porcentajes de actualización que se pacten en los mencionados Convenios.

Por lo que se refiere a los Oficiales abastecedores de aeronaves, los trabajadores de plantilla fija que accedan a dicha categoría por promoción o reclasificación se integrarán directamente en el grado de consolidación, manteniéndose cinco años de permanencia en el grado de entrada para quienes hayan causado alta en la plantilla por nuevo ingreso entre el 14 de abril de 1992 y el 12 de septiembre de 1995.

Respecto de los trabajadores fijos discontinuos contratados en el período comprendido entre el 14 de abril de 1992 y el 12 de septiembre de 1995, el requisito de cinco años mencionado en el párrafo anterior se entenderá como de cinco años de prestación efectiva de trabajo en la empresa.

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

Disposición transitoria séptima. Complemento de antigüedad para el personal ingresado con anterioridad al 12 de septiembre de 1995.

Se reconoce al personal de plantilla de la compañía ingresado con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, como condición más beneficiosa y a título personal, el percibo del complemento de antigüedad en los siguientes términos:

A) Percibirán el complemento de antigüedad consistente en trienios; el importe del citado complemento vendrá determinado por la suma de los siguientes componentes:

a) Los trienios perfeccionados con anterioridad al 31 de diciembre de 1987 con los valores unitarios que para cada categoría y grado figura en la columna tercera del anexo 1.A) para 1997; a tal efecto, se tendrá en cuenta la categoría y grado que el trabajador ostente en cada momento.

b) Los trienios perfeccionados al 1 de enero de 1988 con el valor único, para todos los trabajadores, por trienio y mes, de 6.439 pesetas durante 1997.

B) Para el cómputo de antigüedad se estará a lo regulado en el artículo 85 del Convenio.

Disposición transitoria octava. Complemento personal para los trabajadores ingresados con anterioridad al 12 de septiembre de 1995.

Se reconoce al personal de plantilla de la compañía ingresado con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, como condición más beneficiosa y a título personal, el percibo de un complemento personal que comprende y absorbe los complementos de peligrosidad, asiduidad, transporte, de residencia en las islas Baleares, por condiciones especiales de trabajo en aeropuertos, contemplados en el Convenio del año 1993, así como el plus de disponibilidad para los Conductores de Villaverde; este último complemento absorbe y compensa, para este colectivo, el complemento de turnicidad.

En el presente Convenio, así como en años sucesivos, el complemento personal se actualizará con los mismos criterios que el salario base.

Disposición transitoria novena. Complementos retributivos para el personal ingresado con posterioridad al 12 de septiembre de 1995.

En tanto se proceda a desarrollar lo prevenido en el apartado III del artículo 15, que determina la reclasificación e integración de todo el per-

sonal de plantilla en grupos profesionales, con carácter transitorio y hasta que se lleve a efecto la citada integración, el personal que ingrese en la empresa con posterioridad al 12 de septiembre de 1995 y quede adscrito al precitado sistema de grupos profesionales, percibirá los complementos salariales que se indican y en los valores fijados en la presente disposición transitoria.

Una vez efectuada la integración y reclasificación en grupos profesionales, los valores de los complementos salariales regulados en esta disposición transitoria y en el presente Convenio serán los que al respecto se pacten. En este sentido, se tenderá a la homogeneización de los valores de estos conceptos, actualizándose los mismos en los grupos profesionales que proceda.

A) Complemento de turnicidad: Tendrá un valor unitario, para todos los grupos profesionales, de 549 pesetas/día durante 1997.

B) Complemento de nocturnidad: Tendrá un valor unitario, para todos los grupos profesionales, de 1.100 pesetas/día durante 1997.

C) Compensación por horas extraordinarias: Las cantidades a percibir por cada grupo profesional y cada hora extraordinaria realizada serán las siguientes:

Para el año 1997 (pesetas/hora extraordinaria)

Grupos profesionales	Horas extras tipo A		Horas extras tipo B	
	Nivel entrada	Nivel básico	Nivel entrada	Nivel básico
Técnico Superior	2.086	2.267	2.384	2.589
Técnico Medio	1.719	2.020	1.965	2.308
Técnico Ayudante	1.564	1.683	1.788	1.924
Operarios cualificados y Administrativos	1.280	1.462	1.280	1.462
Operarios	1.280	1.462	1.280	1.462

Se entenderá como hora extraordinaria de tipo A cada una de las cuatro primeras horas que excedan de la jornada normal en día laborable, correspondiendo las de tipo B a las realizadas a partir de la quinta hora en día laborable y las que se realicen entre las veintiuna horas y siete horas del día siguiente y las efectuadas en domingo o día festivo.

D) Complemento por desplazamiento de jornada: Tendrán un valor unitario, para todos los grupos profesionales, según el siguiente desglose:

	Año 1997 Pesetas/día
A horario diurno	2.242
A horario nocturno	3.983

Disposición transitoria décima. *Garantía de empleo.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa se compromete a no ajustar plantillas por ninguna circunstancia ni siquiera en los supuestos contemplados en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Cualquier tipo de baja será de aceptación voluntaria por parte del trabajador.

Para el personal no incluido en la estructura organizativa, la compañía mantendrá el plan de bajas incentivadas con las condiciones y criterios que se vienen aplicando en la actualidad, propiciando la búsqueda de empleos alternativos para el personal sin ocupación.

Disposición transitoria undécima. *Adaptación de cuadros horarios.*

Para los centros de trabajo que a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo no se haya llevado a efecto la adaptación del cuadro horario a lo previsto en aquél, las partes firmantes de este Convenio acordarán los términos de dicha adaptación para su entrada en vigor el día 1 de abril de 1996.

ANEXO I

Tabla de salarios base y complementos de Convenio

(Pesetas mensuales en jornada completa)

TABLAS SALARIALES PERSONAL DE TIERRA 1997

ANEXO I.A

Categorías	Salario base 1997 — Pesetas	Antiguo trienio 1997 — Pesetas	Nocturnas (horas) 1997	Horas extras Tipo A 1997 — Pesetas	Horas extras Tipo B 1997 — Pesetas
Titulado Superior	368.451	15.096	304	4.038	4.616
Titulado Superior Ent.-Ant.	324.980	13.066	265	3.101	3.545
Titulado Superior entrada	259.985	10.453	213	2.382	2.724
Técnico Superior	368.451	15.096	304	4.200	4.800
Técnico Superior Ent.-Ant.	324.980	13.066	265	3.382	3.866
Técnico Superior entrada	259.985	10.453	213	2.382	2.724
Titulado Medio	252.227	9.900	201	2.778	3.175
Titulado Medio entrada	239.321	9.201	189	2.309	2.640
Técnico Medio	252.227	9.900	201	2.671	3.054
Técnico Medio entrada	239.321	9.201	189	2.508	2.866
Técnico Delineante	227.084	7.382	176	2.380	2.722
Técnico Auxiliar	195.862	7.351	146	2.320	2.651
Técnico Seguridad Patrimonial	220.255	8.471	172	2.548	2.911
Administrativo	220.255	8.471	172	2.548	2.911
Administrativo entrada	208.277	7.748	160	2.203	2.519
Auxiliar Administrativo	186.812	6.923	140	2.021	2.309
Auxiliar Administrativo entrada	181.681	6.564	135	1.875	2.142
Ordenanza	160.156	5.637	112	1.692	1.933
Oficial Instrumentista	201.460	6.970	151	2.122	2.425
Analista de Laboratorio	201.460	6.970	151	2.342	2.676
Oficial Mantenimiento Oleoductos	201.460	6.970	151	2.122	2.425
Oficial Mantenimiento AA.SS.	186.163	6.323	136	2.061	2.356

Categorías	Salario base 1997 - Pesetas	Antiguo trienio 1997 - Pesetas	Nocturnas (horas) 1997	Horas extras Tipo A 1997 - Pesetas	Horas extras Tipo B 1997 - Pesetas
Oficial Operario Sala Control	186.163	6.323	136	1.996	2.279
Oficial Espec. Mantenimiento	186.163	6.323	136	1.996	2.279
Oficial Explotación Oleoductos	186.163	6.323	136	1.996	2.279
Ensayista Laboratorio	178.513	6.323	130	2.050	2.342
Oficial Mantenimiento Instalaciones	178.513	6.323	130	1.983	2.266
Jefe de Equipo	187.187	6.838	137	2.113	2.414
Oficial Abastecedor	178.513	6.323	130	1.916	2.190
Oficial Abastecedor entrada	142.811	5.060	105	1.280	1.462
Oficial Conductor CC/CC	178.513	6.323	130	1.916	2.190
Oficial Profesional	172.395	6.200	122	1.912	2.186
Oficial Manipulador	172.395	6.200	122	1.912	2.186
Vigilante Seguridad	160.156	5.628	112	1.692	1.933
Portero	160.156	5.628	112	1.750	2.001
Expendedor-Vendedor	158.626	5.561	111	1.672	1.911
Ayudante Manipulador y Otros oficios	157.096	5.491	110	1.711	1.955

Grupos profesionales	Salario base nivel entrada 1997 - Pesetas
Técnico Superior	226.344
Técnico Medio	177.194
Técnico Ayudante	151.458
Operario cualificado y Administrativos	130.083
Operario	123.051
Nivel básico 1997 - Pesetas	
Técnico Superior	245.891
Técnico Medio	208.274
Técnico Ayudante	162.989
Operario cualificado y Administrativos	151.458
Operario	130.083

ANEXO I.B

Turnicidad (días) 1997

TRIENIOS

Categorías	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Tit. Superior	1.640	1.721	1.803	1.883	1.964	2.042	2.126	2.206	2.286	2.367	2.446	2.531	2.610	2.690
Tit. Superior Ent.-Ant.	1.420	1.491	1.560	1.630	1.698	1.771	1.835	1.908	1.979	2.047	2.119	2.187	2.259	2.329
Tit. Superior Entrada	1.137	1.192	1.247	1.305	1.368	1.416	1.469	1.526	1.584	1.637	1.695	1.751	1.808	1.863
Téc. Superior	1.640	1.721	1.803	1.883	1.964	2.042	2.126	2.206	2.286	2.367	2.446	2.531	2.610	2.690
Téc. Superior Ent.-Ant.	1.420	1.491	1.560	1.630	1.698	1.771	1.835	1.908	1.979	2.047	2.119	2.187	2.259	2.329
Téc. Superior Entrada	1.137	1.192	1.247	1.305	1.368	1.416	1.469	1.526	1.584	1.637	1.695	1.751	1.808	1.863
Tit. Medio	1.075	1.128	1.181	1.235	1.286	1.341	1.393	1.446	1.498	1.552	1.604	1.657	1.710	1.766
Tit. Medio Entrada	1.002	1.055	1.098	1.148	1.197	1.246	1.295	1.345	1.395	1.445	1.492	1.540	1.588	1.639
Téc. Medio	1.075	1.128	1.181	1.235	1.286	1.341	1.393	1.446	1.498	1.552	1.604	1.657	1.710	1.766
Téc. Medio Entrada	1.002	1.055	1.098	1.148	1.197	1.246	1.295	1.345	1.395	1.445	1.492	1.540	1.588	1.639
Téc. Delimitante	801	843	879	920	959	1.002	1.039	1.079	1.118	1.154	1.197	1.235	1.277	1.317
Téc. Auxiliar	798	839	877	916	957	997	1.035	1.072	1.115	1.151	1.193	1.230	1.272	1.311
Téc. Seg. Patrimonial	920	965	1.011	1.059	1.100	1.145	1.193	1.236	1.281	1.328	1.371	1.419	1.464	1.509
Administrativo	920	965	1.011	1.059	1.100	1.145	1.193	1.236	1.281	1.328	1.371	1.419	1.464	1.509
Administrativo Entrada	843	882	924	965	1.009	1.049	1.091	1.132	1.174	1.213	1.256	1.298	1.340	1.383
Aux. Administrativo	753	789	825	864	900	937	977	1.014	1.049	1.084	1.123	1.156	1.197	1.236
Aux. Administrativo Ent.	713	747	784	817	852	892	921	959	993	1.030	1.064	1.098	1.135	1.170
Ordenanza	617	646	674	702	733	763	793	823	852	882	910	946	977	1.003
Of. Instrumentista	759	795	834	870	905	946	982	1.019	1.058	1.093	1.128	1.169	1.204	1.241
Analista de Laboratorio	759	795	834	870	905	946	982	1.019	1.058	1.093	1.128	1.169	1.204	1.241
Of. Mant. Oleoductos	675	705	740	772	808	839	871	905	937	974	1.006	1.037	1.071	1.106

Categorías	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Of. Mant. AA. SS.	688	721	756	789	823	853	892	921	957	991	1.027	1.061	1.093	1.124
Of. Oper. Sala Control	675	705	740	772	808	839	871	905	937	974	1.006	1.037	1.071	1.106
Of. Espec. Mantenimiento	675	705	740	772	808	839	871	905	937	974	1.006	1.037	1.071	1.106
Of. Explotación Oleods.	675	705	740	772	808	839	871	905	937	974	1.006	1.037	1.071	1.106
Ensayista Laboratorio	675	705	740	772	808	839	871	905	937	974	1.006	1.037	1.071	1.106
Of. Mant. Instalaciones	675	705	740	772	808	839	871	905	937	974	1.006	1.037	1.071	1.106
Jefe de Equipo	743	780	817	853	892	925	962	997	1.037	1.071	1.110	1.145	1.181	1.217
Of. Abastecedor	688	721	756	789	823	853	892	921	957	991	1.027	1.061	1.093	1.124
Of. Abastecedor Ent.	549	577	605	630	659	684	712	738	767	793	822	849	874	900
Of. Conductor CC./CC.	675	705	740	772	808	839	871	905	937	974	1.006	1.037	1.071	1.106
Of. Profesional	675	705	740	772	808	839	871	905	937	974	1.006	1.037	1.071	1.106
Of. Manipulador	675	705	740	772	808	839	871	905	937	974	1.006	1.037	1.071	1.106
Vigilante Seguridad	612	639	674	702	733	762	792	822	850	882	910	944	974	1.002
Portero	612	639	674	702	733	762	792	822	850	882	910	944	974	1.002
Expend.-Vendedor	606	632	663	693	727	753	784	813	843	871	901	931	960	991
Ayud. Manip. y O. Oficis	598	626	657	686	714	741	772	801	834	862	893	918	949	982

ANEXO I.C

Nocturnidad (días) 1997

TRIENIOS

Categorías	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Tit. Superior	3.284	3.446	3.604	3.766	3.926	4.088	4.249	4.412	4.574	4.734	4.893	5.054	5.217	5.378
Tit. Superior Ent.-Ant.	2.840	2.980	3.120	3.264	3.398	3.539	3.679	3.817	3.955	4.095	4.236	4.375	4.516	4.658
Tit. Superior Entrada	2.271	2.385	2.496	2.611	2.720	2.832	2.943	3.053	3.164	3.276	3.389	3.499	3.612	3.724
Téc. Superior	3.284	3.446	3.604	3.766	3.926	4.088	4.249	4.412	4.574	4.734	4.893	5.054	5.217	5.378
Téc. Superior Ent.-Ant.	2.840	2.980	3.120	3.264	3.398	3.539	3.679	3.817	3.955	4.095	4.236	4.375	4.516	4.658
Téc. Superior Entrada	2.271	2.385	2.496	2.611	2.720	2.832	2.943	3.053	3.164	3.276	3.389	3.499	3.612	3.724
Tit. Medio	2.153	2.259	2.365	2.471	2.576	2.679	2.785	2.894	2.998	3.103	3.209	3.317	3.420	3.522
Tit. Medio Entrada	1.998	2.100	2.199	2.296	2.394	2.491	2.591	2.691	2.785	2.885	2.985	3.082	3.179	3.278
Téc. Medio	2.153	2.259	2.365	2.471	2.576	2.679	2.785	2.894	2.998	3.103	3.209	3.317	3.420	3.522
Téc. Medio Entrada	1.998	2.100	2.199	2.296	2.394	2.491	2.591	2.691	2.785	2.885	2.985	3.082	3.179	3.278
Téc. Delineante	1.604	1.684	1.763	1.845	1.922	1.997	2.076	2.157	2.236	2.314	2.394	2.473	2.552	2.630
Téc. Auxiliar	1.599	1.679	1.754	1.832	1.913	1.991	2.069	2.148	2.227	2.307	2.384	2.462	2.541	2.618
Téc. Seg. Patrimonial	1.845	1.931	2.022	2.112	2.205	2.295	2.384	2.476	2.564	2.655	2.749	2.835	2.929	3.019
Administrativo	1.845	1.931	2.022	2.112	2.205	2.295	2.384	2.476	2.564	2.655	2.749	2.835	2.929	3.019
Administrativo Entrada	1.685	1.769	1.852	1.934	2.016	2.100	2.183	2.265	2.347	2.429	2.510	2.593	2.676	2.757
Aux. Administrativo	1.505	1.579	1.653	1.729	1.803	1.875	1.948	2.022	2.098	2.173	2.245	2.318	2.392	2.467
Aux. Administrativo Ent.	1.426	1.497	1.567	1.636	1.707	1.775	1.849	1.917	1.989	2.058	2.131	2.200	2.268	2.338
Ordenanza	1.226	1.285	1.347	1.407	1.468	1.526	1.587	1.645	1.707	1.769	1.827	1.886	1.948	2.008
Of. Instrumentista	1.518	1.588	1.663	1.740	1.813	1.887	1.964	2.037	2.112	2.186	2.260	2.335	2.407	2.483
Analista de Laboratorio	1.518	1.588	1.663	1.740	1.813	1.887	1.964	2.037	2.112	2.186	2.260	2.335	2.407	2.483
Of. Mant. Oleoductos	1.348	1.415	1.479	1.548	1.612	1.681	1.745	1.810	1.879	1.942	2.010	2.075	2.144	2.209
Of. Mant. AA. SS.	1.374	1.443	1.509	1.577	1.643	1.711	1.779	1.849	1.914	1.983	2.049	2.119	2.184	2.252
Of. Oper. Sala Control	1.348	1.415	1.479	1.548	1.612	1.681	1.745	1.810	1.879	1.942	2.010	2.075	2.144	2.209
Of. Espec. Mantenimiento	1.348	1.415	1.479	1.548	1.612	1.681	1.745	1.810	1.879	1.942	2.010	2.075	2.144	2.209
Of. Explotación Oleods.	1.348	1.415	1.479	1.548	1.612	1.681	1.745	1.810	1.879	1.942	2.010	2.075	2.144	2.209
Ensayista Laboratorio	1.348	1.415	1.479	1.548	1.612	1.681	1.745	1.810	1.879	1.942	2.010	2.075	2.144	2.209
Of. Mant. Instalaciones	1.348	1.415	1.479	1.548	1.612	1.681	1.745	1.810	1.879	1.942	2.010	2.075	2.144	2.209
Jefe de Equipo	1.487	1.560	1.630	1.705	1.779	1.852	1.925	1.997	2.069	2.145	2.217	2.290	2.362	2.434
Of. Abastecedor	1.374	1.443	1.509	1.577	1.643	1.711	1.779	1.849	1.914	1.983	2.049	2.119	2.184	2.252
Of. Abastecedor Ent.	1.100	1.154	1.206	1.263	1.315	1.369	1.423	1.479	1.531	1.587	1.640	1.695	1.747	1.803
Of. Conductor CC./CC.	1.348	1.415	1.479	1.548	1.612	1.681	1.745	1.810	1.879	1.942	2.010	2.075	2.144	2.209
Of. Profesional	1.348	1.415	1.479	1.548	1.612	1.681	1.745	1.810	1.879	1.942	2.010	2.075	2.144	2.209
Of. Manipulador	1.348	1.415	1.479	1.548	1.612	1.681	1.745	1.810	1.879	1.942	2.010	2.075	2.144	2.209
Vigilante Seguridad	1.224	1.283	1.345	1.404	1.467	1.524	1.583	1.643	1.703	1.766	1.826	1.884	1.942	2.002
Portero	1.224	1.283	1.345	1.404	1.467	1.524	1.583	1.643	1.703	1.766	1.826	1.884	1.942	2.002
Expend.-Vendedor	1.207	1.269	1.328	1.389	1.446	1.505	1.563	1.625	1.684	1.744	1.803	1.861	1.922	1.979
Ayud. Manip. y O. Oficis	1.197	1.251	1.311	1.370	1.428	1.488	1.548	1.604	1.663	1.721	1.779	1.841	1.900	1.960

ANEXO 1.D

CAT. DESTINO CAT/PROCED.	TIT SUP ENT	TEC SUP ENT	OF MED ENT	TEC MED ENT	TEC DEL	TEC AUX	TEC MIS ESP	ADM MVO ENT	AUX ADM ENT	ORD ENA ANZ	OF. INS TRM	ANA LIS TA	OF. MAN OLD	OF. MAN A.S.	OF. SAL CON	OF. ESP MAN	OF. EXP OLD	ENS AYI STA	OF. MAN INS	OF. ABA STC	OF. CON C.C.	OF. PRO FES	OF MAN M1	VIG RA NTE	POR TE HO	EXP LND FDR
TIT. SUPERIOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TIT. SUPERIOR ENTR-A.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TIT. SUPERIOR ENTR.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TEC. SUPERIOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TEC. SUPERIOR ENTR-A.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TEC. SUPERIOR ENTR.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TIT. MEDIO	524	524	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TIT. MEDIO ENTRADA	1.107	1.107	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TEC. MEDIO	494	494	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TEC. MEDIO ENTRADA	1.186	1.186	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TEC. DELINEANTE	2.368	2.368	1.138	1.138	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TEC. AUXILIAR	3.908	3.908	2.618	2.618	1.279	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TEC. SEG. PATRIMONIAL	2.383	2.383	1.094	1.094	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADMINISTRATIVO	2.383	2.383	1.094	1.094	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADMINISTRATIVO ENTR.	2.983	2.983	1.720	1.720	827	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AUX. ADMINISTRATIVO	4.221	4.221	3.009	3.009	1.800	531	1.201	1.201	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AUX. ADMINIST. ENTR.	4.479	4.479	3.131	3.131	2.073	802	1.441	1.441	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ORDENANZA	5.781	5.781	4.550	4.550	3.341	2.086	2.730	2.730	1.197	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OF. INSTRUMENTISTA	3.442	3.442	2.212	2.212	1.136	-	506	506	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ANALISTA DE LABORAT.	3.820	3.820	2.455	2.455	1.181	-	592	592	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OF. MANT. OLEODUCTOS	3.470	3.470	2.281	2.281	1.149	-	530	530	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OF. MANT. AA.SS.	4.600	4.600	3.323	3.323	2.082	805	1.485	1.485	-	-	908	908	908	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OF. OPER. SALA CONTROL	4.528	4.528	3.233	3.233	2.049	774	1.441	1.441	-	-	888	888	888	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OF. ESP. MANTENIM.	4.477	4.477	3.233	3.233	2.049	774	1.441	1.441	-	-	888	888	888	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OF. EXPLOT. OLEODUCT.	4.459	4.459	3.233	3.233	2.049	774	1.441	1.441	-	-	888	888	888	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ENSAYISTA LABORAT.	5.080	5.080	3.592	3.592	2.377	1.101	1.774	1.774	230	-	1.209	1.209	1.209	310	310	310	310	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OF. MANT. INSTALACIONES	4.905	4.905	3.592	3.592	2.377	1.101	1.774	1.774	230	-	1.209	1.209	1.209	310	310	310	310	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OF. ABASTECEDOR	4.798	4.798	3.538	3.538	2.356	1.080	1.747	1.747	225	-	1.198	1.198	1.198	310	310	310	310	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OF. ABASTECEDOR ENTR.	5.630	5.630	4.587	4.587	3.788	2.517	3.100	3.100	1.829	841	2.710	2.710	2.710	1.962	1.962	1.962	1.962	1.652	1.652	-	-	-	-	-	-	-
OF. CONDUCTOR CC/CC	4.717	4.717	3.474	3.474	2.334	1.058	1.716	1.716	220	-	1.181	1.181	1.181	310	310	310	310	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OF. PROFESIONAL	5.209	5.209	4.005	4.005	2.712	1.435	2.128	2.128	533	-	1.528	1.528	1.528	603	603	603	603	293	293	293	293	-	-	-	-	-
OF. MANIPULADOR	5.231	5.231	3.941	3.941	2.680	1.411	2.093	2.093	526	-	1.512	1.512	1.512	600	600	600	600	289	289	289	289	-	-	-	-	-
VIGILANTE SEG.	5.701	5.701	4.522	4.522	3.327	2.051	2.721	2.721	1.100	2	2.182	2.182	2.182	1.271	1.271	1.271	1.271	961	961	961	961	675	675	-	-	-
PORTERO	5.913	5.913	4.691	4.691	3.410	2.132	2.820	2.820	1.234	2	2.228	2.228	2.228	1.303	1.303	1.303	1.303	995	995	995	995	703	703	-	-	-
EXPEND-VENDEDOR	5.790	5.790	4.598	4.598	3.407	2.132	2.799	2.799	1.273	87	2.245	2.245	2.245	1.265	1.355	1.355	1.355	1.045	1.045	1.045	1.045	759	759	85	85	-
AY. MANIP. Y O. OFICIOS	6.045	6.045	4.787	4.787	3.544	2.267	2.947	2.947	1.386	174	2.369	2.369	2.369	1.481	1.461	1.461	1.461	1.152	1.152	1.152	1.152	861	861	172	172	84

Categorías	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Of. Mant. AA. SS.	4.979	5.204	5.429	5.654	5.880	6.106	6.330	6.556	6.780	7.005	7.230	7.457	7.683	7.907
Of. Oper. Sala Control	4.979	5.204	5.429	5.654	5.880	6.106	6.330	6.556	6.780	7.005	7.230	7.457	7.684	7.909
Of. Espec. Mantenimiento	4.979	5.204	5.429	5.654	5.880	6.106	6.330	6.556	6.780	7.005	7.230	7.457	7.684	7.909
Of. Explotación Oleods.	4.979	5.204	5.429	5.654	5.880	6.106	6.330	6.556	6.780	7.005	7.230	7.457	7.684	7.909
Ensayista Laboratorio	4.979	5.204	5.429	5.654	5.880	6.106	6.330	6.556	6.780	7.005	7.230	7.457	7.684	7.909
Of. Mant. Instalaciones	4.979	5.204	5.429	5.654	5.880	6.106	6.330	6.556	6.780	7.005	7.230	7.457	7.684	7.909
Jefe de Equipo	5.362	5.605	5.851	6.094	6.337	6.578	6.822	7.065	7.311	7.554	7.798	8.042	8.284	8.529
Of. Abastecedor	4.979	5.204	5.429	5.654	5.880	6.106	6.330	6.556	6.780	7.005	7.230	7.457	7.683	7.907
Of. Abastecedor Ent.	3.983	4.163	4.343	4.523	4.704	4.884	5.066	5.244	5.425	5.604	5.784	5.965	6.146	6.326
Of. Conductor CC./CC.	4.979	5.204	5.429	5.654	5.880	6.106	6.330	6.556	6.780	7.005	7.230	7.457	7.683	7.907
Of. Profesional	4.892	5.114	5.335	5.557	5.776	5.997	6.216	6.438	6.659	6.881	7.100	7.321	7.542	7.763
Of. Manipulador	4.892	5.114	5.335	5.557	5.776	5.997	6.216	6.438	6.659	6.881	7.100	7.321	7.542	7.763
Vigilante Seguridad	4.483	4.682	4.884	5.085	5.284	5.486	5.685	5.887	6.088	6.287	6.488	6.687	6.889	7.089
Portero	4.483	4.682	4.884	5.085	5.284	5.486	5.685	5.887	6.088	6.287	6.488	6.687	6.889	7.089
Expend.-Vendedor	4.420	4.618	4.818	5.013	5.211	5.410	5.609	5.806	6.004	6.203	6.399	6.600	6.797	6.995
Ayud. Manip. y O. Oficios	4.374	4.569	4.764	4.960	5.156	5.353	5.546	5.744	5.937	6.135	6.330	6.526	6.721	6.918

ANEXO 1.G

ANEXO 2

Previsión social e indemnizaciones por cese en la relación laboral

Categorías	Salario base 1997	Compl. Convenio 1997	Antiguo trienio 1997	Asiduidad diaria 1997
Tit. Superior	275.463	34.439	13.128	1.540
Tit. Superior Ent.-Ant.	239.933	32.349	11.362	1.341
Tit. Superior Entrada	191.948	25.880	9.090	1.072
Téc. Superior	275.463	34.439	13.128	1.540
Téc. Superior Ent.-Ant.	239.933	32.349	11.362	1.341
Téc. Superior Entrada	191.948	25.880	9.090	1.072
Tit. Medio	180.626	28.696	8.609	1.010
Tit. Medio Entrada	169.458	28.696	8.003	947
Téc. Medio	180.626	28.696	8.609	1.010
Téc. Medio Entrada	169.458	28.696	8.003	947
Téc. Delineante	158.867	28.696	6.419	753
Téc. Auxiliar	134.164	26.379	6.393	750
Téc. Seg. Patrimonial	154.524	27.129	7.366	863
Administrativo	154.524	27.129	7.366	863
Administrativo Entrada	144.158	27.129	6.738	807
Aux. Administrativo	126.333	26.379	6.020	705
Aux. Administrativo Ent.	121.892	26.379	5.708	684
Ordenanza	103.263	26.379	4.901	576
Of. Instrumentista	139.008	26.379	6.061	741
Analista de Laboratorio	139.008	26.379	6.061	741
Of. Mant. Oleoductos	139.008	26.379	6.061	741
Of. Mant. AA. SS.	125.770	26.379	5.498	646
Of. Oper. Sala Control	125.770	26.379	5.498	646
Of. Espec. Mantenimiento	125.770	26.379	5.498	646
Of. Explotación Oleods.	125.770	26.379	5.498	646
Ensayista Laboratorio	119.150	26.379	5.498	646
Of. Mant. Instalaciones	119.150	26.379	5.498	646
Jefe de Equipo	126.656	26.379	5.947	697
Of. Abastecedor	119.150	26.379	5.498	646
Of. Abastecedor Ent.	95.321	21.103	4.398	515
Of. Conductor CC./CC.	119.150	26.379	5.498	646
Of. Profesional	113.854	26.379	5.391	631
Of. Manipulador	113.854	26.379	5.391	631
Vigilante Seguridad	103.263	26.379	4.892	576
Portero	103.263	26.379	4.892	576
Expend.-Vendedor	101.939	26.379	4.835	567
Ayud. Manip. y O. Oficios	100.614	26.379	4.776	561
Limpiadora (3 h.)	42.460	11.815	2.024	238

Otros conceptos:

Transporte (1): 505 pesetas.
 Transporte (2): 542 pesetas.
 Transporte (3): 568 pesetas.
 Transporte (4): 746 pesetas.
 Transporte (5): 785 pesetas.
 Transporte (Cam.-Abast. 1): 862 pesetas.
 Transporte (Cam.-Abast. 2): 1.185 pesetas.

1. Personal en activo con edades comprendidas entre cincuenta y sesenta años al 31 de diciembre de 1986.

A) Si al cumplir la edad de sesenta años ha decidido, voluntariamente, permanecer en activo:

a) No existirá por parte de CLH, cuando se produzca su jubilación, obligación de abono de pensión alguna, ni de cantidades correspondientes a conceptos como ayuda escolar, ayuda por familiares con minusvalías o compensación por economato, ni tampoco del anterior subsidio de fallecimiento.

b) No tendrán derecho a indemnización alguna en el caso de que, antes de la edad de jubilación forzosa, decidieran voluntariamente extinguir su relación de trabajo y cesar definitivamente en la compañía.

c) CLH establecerá, por sí misma o contratándolo con un tercero, un seguro de vida e invalidez -siempre que ésta origine la baja definitiva en la compañía- que cubra los correlativos eventos si se producen antes de la extinción, por cualquier causa, de su relación laboral. La indemnización a percibir se fija en 5.288.560 pesetas durante 1997, para los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta, y de 7.995.806 pesetas durante 1997, en los casos de invalidez permanente total.

d) Se procederá a la devolución de las cuotas personales que hubiere aportado al disuelto Montepío con anterioridad. En ningún caso se comprenderán las aportaciones del socio protector ni aun cuando hayan estado en función de las cuotas personales de los mutualistas activos.

B) Si, por razones legales, no pueden jubilarse en el Régimen General de la Seguridad Social al cumplir los sesenta años, les será de aplicación lo prevenido en los párrafos B.1 y B.2 del presente número:

B.1. Antes de que cumplan los sesenta y cinco años su situación es la siguiente:

a) CLH asume, por sí misma o contratándolo con un tercero, el abono de las pensiones por invalidez, viudedad y orfandad que se hubiesen generado según los Estatutos del disuelto Montepío de 24 de octubre de 1980, salvo en lo relativo al porcentaje de la pensión de viudedad, que dejará de ser el 80 por 100 de la pensión del causante y se establece en un 60 por 100 de la misma.

b) CLH establecerá, por sí misma o contratándolo con un tercero, un seguro de vida e invalidez que cubra los correlativos eventos si se producen antes de la extinción, por cualquier causa, de su relación laboral. La indemnización a percibir se fija en 5.288.560 pesetas durante 1997, para los supuestos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta, y de 7.995.806 pesetas durante 1997, en los casos de incapacidad permanente total.

c) Mantendrán la obligación de aportar el 4 por 100 de su salario regulador, al igual que aportaban al extinto Montepío, a un fondo especial constituido a favor de la compañía.

d) Desaparece el antiguamente denominado subsidio de fallecimiento.

B.2. Al cumplir los sesenta y cinco años y con motivo de su cese definitivo en la compañía, por jubilación forzosa:

a) CLH asumirá, por sí misma o contratándolo con un tercero, el abono de las pensiones que les hubieren correspondido en el disuelto Montepío, con arreglo a sus Estatutos de 24 de octubre de 1980, así como las cantidades correspondientes a la ayuda escolar, ayuda por familiares con minusvalías y una cantidad de 149.034 pesetas para el año 1997, que sustituye íntegramente la compensación por economato regulada en el Convenio Colectivo de 1991, en valores que, en todos los conceptos mencionados, permanecerán definitivamente congelados.

Para la determinación de las pensiones previstas en el apartado anterior y de sus bases reguladoras se tomarán los conceptos retributivos fijados en los Estatutos del disuelto Montepío, en los valores establecidos en la tabla que figura como anexo 1.G para 1997, aplicándose, en su caso, la revisión que proceda para 1997 y la actualización pactada para 1998.

b) CLH asumirá, igualmente, el abono de las pensiones de viudedad y orfandad que se hubiesen generado según los Estatutos del disuelto Montepío de 24 de octubre de 1980, salvo en lo relativo al porcentaje de la pensión de viudedad que dejará de ser el 80 por 100 de la pensión del causante y se establece en un 60 por 100 de la misma.

2. Personal en activo con menos de cincuenta años al 31 de diciembre de 1986:

A) CLH les otorgará, en el momento de su jubilación, la cantidad que resulte, en cada caso, de multiplicar el número de años de servicio a la empresa al 31 de diciembre de 1991 por el módulo de 75.278 pesetas en 1997.

No obstante, los nacidos en el año 1937, que decidieron no acogerse al expediente de regulación de empleo número 160/1991, mantendrán, a título personal, el derecho a percibir, en el momento de su jubilación, la cantidad de 2.634.869 pesetas para el año 1997.

Dicha cantidad absorbe y compensa íntegramente la prevista en el párrafo anterior.

A las cantidades mencionadas se aplicará, en su caso, la revisión salarial regulada en el artículo 82 y actualización prevista en el artículo 83 del presente Convenio Colectivo.

B) Para el personal ingresado en la compañía con anterioridad al 17 de julio de 1997, CLH establecerá, por sí misma o contratándolo con un tercero, un seguro de vida e invalidez que cubra los correlativos eventos si se producen antes de la extinción, por cualquier causa, de su relación laboral. La indemnización a percibir se fija en 5.288.560 pesetas durante 1997, para los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta, y de 7.955.806 pesetas durante 1997, en los casos de invalidez permanente total.

Para los ingresados en la compañía con posterioridad al 16 de julio de 1997, la cobertura de riesgos se efectuará conforme a los acuerdos que, sobre esta materia, se alcancen en la Comisión Mixta del Acuerdo Marco para las empresas del grupo Repsol.

Provisionalmente, hasta tanto se alcancen dichos acuerdos o, en todo caso, hasta la fecha límite del 31 de diciembre de 1998 se aplicarán las coberturas de riesgo indicadas en el párrafo primero del presente apartado.

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

3. El sistema de previsión social para el personal pasivo al 31 de diciembre de 1986 y personal activo con sesenta o más años al 31 de diciembre de 1986, así como quienes tuvieran edades comprendidas entre cincuenta y sesenta años al 31 de diciembre de 1986 y no estuvieran en activo al 1 de enero de 1997, se regirá por lo indicado en los números 1, 2 y 3, respectivamente, del anexo 2 del Convenio Colectivo de 2 de julio de 1991.

ANEXO 3

Ordenación funcional y personal

Puestos de mando y especial responsabilidad

Hasta tanto se desarrolle el nuevo sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, la definición de los puestos de mando y especial responsabilidad será la recogida en el anexo 3 del Convenio Colectivo de 1993 («Boletín Oficial del Estado» número 246, de 14 de octubre).

ANEXO 4

Ordenación funcional y personal

Definición de categorías profesionales

Hasta tanto se desarrolle el nuevo sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, la definición de las categorías profesionales será la recogida en el anexo 4 del Convenio Colectivo de 1993 («Boletín Oficial del Estado» número 246, de 14 de octubre).

ANEXO 5

Procedimiento para la cobertura de plazas por promoción

1. Personal referido en el número I del artículo 15.—Cuando la Compañía considere necesario cubrir plazas correspondientes a determinado puesto de trabajo, bien sea por haberse producido vacante en los ya existentes, bien obedezca a una necesidad de nueva creación, y no sea posible efectuarlo mediante las previsiones establecidas en el artículo 50 del presente Convenio, se seguirá el procedimiento que se describe a continuación:

1. Determinación del puesto de trabajo:

1.1 La Dirección fijará las características del puesto de trabajo que precise ser dotado, definiendo su perfil y los requisitos personales de carácter funcional acordes con dicho puesto, así como, en su caso, el número de plazas a cubrir.

1.2 Una vez comprobado que no existe posibilidad de satisfacer las necesidades del puesto de trabajo en cuestión a través de las normas estipuladas en el artículo 50, número I, epígrafe A, o epígrafe B, apartados a) y b), y número IV, la Dirección, fundada en razones objetivas, decidirá si la plaza o plazas del puesto en cuestión ha de ser cubierta mediante selección entre quienes ya ostentan categoría con cualificación suficiente para su desempeño, promoción de personal encuadrado en inferior categoría o admisión de nuevo personal.

2. Tribunal calificador:

2.1 Tan pronto como la Dirección haya tomado la decisión pertinente, se designará y constituirá un Tribunal que tendrá la misión de presidir la realización de ejercicios, efectuar su calificación y proponer a la Dirección el candidato o candidatos más idóneos.

2.2 La Dirección designará el Presidente y el 50 por 100 de los Vocales, así como un Secretario que podrá actuar con voz pero sin voto.

2.3 Corresponderá al Comité Intercetros la designación del 50 por 100 restante de los Vocales del Tribunal.

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

3. Bases de la convocatoria:

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

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

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

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

3.5 El Tribunal establecerá el contenido de las pruebas o ejercicios que, en cada caso, hayan de realizar los aspirantes, temario que, a tal efecto, será exigido y baremos de calificación, dándolos a conocer en las bases de la convocatoria.

3.6 Tras la celebración y calificación de las pruebas o ejercicios, el Tribunal propondrá a la Dirección de Recursos Humanos el candidato

o candidatos que estime idóneos, a fin de que ésta pueda adoptar las pertinentes decisiones.

II. Respecto del personal referido en el número II del artículo 15, los procedimientos de promoción estarán en función de las carreras profesionales que se establezcan.

ANEXO 6

Condiciones especiales de trabajo en instalaciones aeroportuarias

I. Los trabajadores que presten sus servicios en instalaciones aeroportuarias tendrán las condiciones especiales de trabajo recogidas en el presente anexo.

En lo no previsto en este anexo se estará a la regulación general, contenida en el Convenio Colectivo.

1. Respecto al cómputo de jornada se estará a lo previsto en el artículo 25, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre siete y nueve horas.

2. El descanso semanal será, como mínimo, de treinta y seis horas ininterrumpidas, garantizándose un descanso en domingo y sábado o en domingo y lunes, cada cuatro semanas. De los anteriores descansos, seis de ellos, en cómputo anual, serán en sábado y domingo para el personal adscrito a aeropuertos no estacionales, reduciéndose a cuatro para quienes estén adscritos a aeropuertos estacionales.

3. En los aeropuertos con régimen de funcionamiento de veinticuatro horas ininterrumpidas, los turnos de trabajo se fijarán dentro de las siguientes franjas horarias de referencia: Seis a quince, catorce a veintitrés y veintidós a siete.

4. El presente acuerdo será de aplicación a todos los aeropuertos y afectará tanto a los puestos de Superintendente y Supervisor como al personal de las categorías de Oficial Abastecedor de Aeronaves y Oficial Profesional de Oficios Varios, de Mantenimiento e Instrumentistas, siempre y cuando dicho personal quede efectivamente adscrito a estas condiciones especiales de trabajo. La empresa decidirá libremente, en función de las características del servicio en cada aeropuerto, la conveniencia de aplicar parcial o totalmente estas condiciones especiales de trabajo a los integrantes de las distintas categorías y grupos profesionales.

5. En cada aeropuerto se elaborará un cuadrante anual en el que figuren los días de vacación correspondientes a cada trabajador y el horario base de referencia al que queda adscrito.

Los descansos semanales y la adscripción de cada trabajador a los turnos de trabajo correspondientes se planificarán y computarán cuatrisesemanalmente, comunicándose con quince días de antelación al inicio de cada período.

6. Al objeto de garantizar, de forma autónoma y con los propios recursos del centro de trabajo, la organización de los servicios, la jornada diaria referida en el número 1 podrá ampliarse, con horas de presencia, en los aeropuertos donde el volumen de suministros sea inferior a 3.500 metros cúbicos/año.

El número máximo de horas de presencia a realizar en cada uno de estos aeropuertos y por el conjunto de los trabajadores del centro de trabajo no podrá ser superior, en cómputo anual, a mil cincuenta horas.

De no ser suficiente el anterior cupo para la organización de los servicios, la empresa dotará a la estructura de plantilla de dicho centro con los medios necesarios utilizando, con prioridad, personal excedente.

Las horas de presencia se retribuirán conforme a lo establecido en el artículo 97.

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

8. Además de las funciones definidas para la categoría profesional de Oficial Abastecedor en el anexo 4 del Convenio Colectivo de 1993, éstos deberán realizar las operaciones relacionadas con el «trip-check» (manipulación de los sistemas de control de carga de los tanques de la aeronave al objeto de distribuir el suministro en los diferentes depósitos), así como el abastecimiento del propio aeropuerto.

Las operaciones de «trip-check» relacionadas con el párrafo anterior se realizarán cuando las mismas sean expresamente solicitadas por la compañía aérea correspondiente, presentando por escrito el plan de cargas a realizar y sin que se deriven, para el personal que las realice, responsabilidades adicionales de las que son propias a la categoría profesional en los términos establecidos en la legislación vigente.

Excepcionalmente, los Oficiales Abastecedores podrán realizar, en régimen de comisión de servicio, operaciones de suministro en otros aeropuertos, transportando el producto desde el origen de carga.

II. Garantía de empleo en caso de retirada del permiso de conducir o pérdida de la autorización para conducir vehículos con mercancías peligrosas.

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

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

1.1.1 Que la sanción por cuya causa sea objeto de retirada del permiso de conducir sea la segunda o la tercera, dentro del mismo año natural, y siempre que la suma de las sanciones anteriores no exceda de seis meses. En este caso será suspendido de empleo y sueldo durante el tiempo que dure la última sanción.

1.1.2 Que la plantilla del centro y las necesidades del servicio no permitan su permanencia en el centro. En este caso, el Oficial Abastecedor pasará a ocupar plaza en la categoría y profesión que más interese a la Compañía en una dependencia dentro de la zona de su centro de trabajo, de forma que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio, salvo que el sancionado pertenezca a los aeropuertos de Asturias, Badajoz, Granada, Santander, Jerez, San Javier, Santiago o Vitoria, en cuyo caso pasará a ocupar plaza en alguna de las dependencias de su región en iguales condiciones que las previstas para el paso a una dependencia de la zona.

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

1.2 Si es por más de un año: Durante el tiempo que dure la retirada del permiso de conducir, y si la Compañía no le necesitara para otra ocupación, suspensión de empleo y sueldo. Al recuperar el permiso, ocupará plaza de Oficial en la especialidad que más interese a la Compañía, en una dependencia dentro de la zona de su centro de trabajo, de forma que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio, salvo que el sancionado pertenezca a los aeropuertos de Asturias, Badajoz, Granada, Santander, Jerez, San Javier, Santiago o Vitoria, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el apartado 1.1.2 para esta circunstancia.

1.3 Si es definitiva: El Oficial Abastecedor pasará a ocupar plaza en la categoría y profesión que más interese a la Compañía, en alguna de las dependencias de la delegación regional a la que pertenezca. En todo caso, si la situación va acompañada de privación de libertad, se le suspenderá de empleo y sueldo mientras dure la misma. Esto será aplicable independientemente de la duración de la sanción.

2. Retirada del permiso de conducir por incapacidad física.

2.1 Si la incapacidad física es transitoria y, lógicamente, no fuese acompañada de baja médica, pero sí de prescripción facultativa, se le ocupará en su misma dependencia, en el trabajo y categoría que más se acomode a la situación en que se encuentre durante un período no superior a seis meses, siempre que la plantilla y las necesidades del servicio lo permitan.

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

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

2.2 Si la incapacidad física le ha de apartar definitivamente de la conducción de los vehículos correspondientes a su categoría, se le incorporará en otra actividad y categoría para la que sea más idóneo en función de su edad, conocimientos y estado físico y psíquico, en una dependencia dentro de la zona en que se encuentre su centro de trabajo que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio, salvo que pertenezca a los aeropuertos de Asturias, Badajoz, Granada, Santander, Jerez, San

Javier, Santiago o Vitoria, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el apartado 1.1.2 para esta circunstancia.

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

4. Si la retirada afecta a la autorización especial para conducir vehículos con mercancías peligrosas, en caso de que se disponga de ella, se tratará de igual forma que la retirada del permiso de conducir, sin otra salvedad que, en los casos que proceda, la reincorporación a la categoría de Oficial Abastecedor exigirá la previa superación de las correspondientes pruebas para la recuperación de la autorización especial.

III. Plus de relevo en el ámbito de las instalaciones aeroportuarias.

Los trabajadores de instalaciones aeroportuarias que operen en régimen de servicio de veinticuatro horas (H-24), bien durante el año completo, bien durante una parte del mismo y que, en dichos períodos H-24, estén adscritos al régimen de trabajo de tres o más turnos rotativos, percibirán el complemento económico de plus de relevo, en la cuantía y condiciones previstas en el artículo 98 del Convenio.

Cuando los turnos no estén entrelazados entre sí, los citados trabajadores tendrán, igualmente, derecho al percibo de dicho complemento económico, siempre y cuando se cumplan las condiciones de trabajo reguladas para la realización del relevo en el mencionado artículo 98.

Aquellos trabajadores de las instalaciones aeroportuarias que, sin cumplir los requisitos anteriores, estuvieran percibiendo, al 31 de diciembre de 1996, alguna cantidad en concepto de plus de relevo, se les mantendrá dicha cantidad, actualizable en el mismo porcentaje que el plus de relevo, a título personal y en las mismas condiciones de contraprestación, en tanto continúen en su actual puesto de trabajo y destino y con carácter compatible pero no acumulable con el percibo del plus de relevo, por lo que cuando se perciba este complemento no procederá el percibo del anterior complemento personal.

ANEXO 7

Condiciones especiales de trabajo de los conductores de vehículos cisterna

Las condiciones de trabajo en la conducción de vehículos cisterna son las contenidas en el presente anexo, que, por mejorar y superar en cómputo global las condiciones particulares existentes con anterioridad, sustituyen a las mismas.

En lo no previsto en este anexo se estará a la regulación general, contenida en el Convenio Colectivo.

I. Aplicación del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

1. Definición de tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.—En CLH y para la actividad de transporte por carretera de productos petrolíferos, se considera:

1.1 Tiempo de trabajo efectivo.

1.1.1 La conducción de camiones.

1.1.2 Los específicos de conexión y/o desconexión dentro de los procesos de carga y descarga, así como los de manejo de los dispositivos de carga y las tareas administrativas relacionadas con la carga del vehículo.

1.1.3 En situación de avería:

El tiempo invertido en reparar la misma, siempre que la reparación la realice el propio conductor.

Cuando sea preciso el remolque a talleres de otros lugares donde se vaya a realizar la reparación, el tiempo empleado en dicha operación de remolque, caso de que el conductor asuma la conducción del vehículo arrastrado.

1.1.4 La puesta a punto e inspección del vehículo, fijando para tal actividad un cómputo diario de quince minutos.

1.2 Tiempo de presencia.

1.2.1 Los específicos de llenado y/o vaciado, dentro de los procesos de carga y/o descarga, que sólo requieran la vigilancia de la operación.

1.2.2 Los de espera, anterior a la carga o descarga, que exijan vigilancia del vehículo.

1.2.3 Los de espera por reparación de averías o paradas, reguladas por Convenio u otras Reglamentaciones, en las que recae sobre el conductor la vigilancia del vehículo.

1.2.4 Los dedicados a la inspección y puesta a punto del vehículo que rebasen los quince minutos diarios y de su documentación al iniciar y/o finalizar la jornada de trabajo.

1.2.5 Cualquier otra actividad a realizar por el conductor que no esté incluida en el epígrafe «Tiempo de trabajo efectivo».

2. Retribución de las horas de presencia.—Por cada hora de presencia que rebase la jornada ordinaria se aplicará la retribución consignada en el artículo 97 del presente Convenio. Para su cómputo se tendrá en cuenta lo que más adelante se indica en relación con el rendimiento de los servicios.

II. Condiciones de trabajo en las bases de camiones cisterna.

1. Duración de la jornada ordinaria y cómputo de jornada.

1.1 La jornada ordinaria diaria tendrá una duración de ocho horas, susceptible de ampliarse con horas de presencia, hasta un máximo de veinte horas a la semana.

1.2 A fin de evitar la acumulación de vehículos en una misma fase del transporte se podrá anticipar o retrasar la entrada en una hora sobre el horario establecido para cada turno.

1.3 Como mínimo y con independencia de lo establecido en el apartado siguiente, cada conductor tendrá derecho a un descanso mínimo de treinta y seis horas ininterrumpidas cada semana y a tres domingos cada cuatro semanas.

2. Horarios y descansos.

2.1 Existirá disponibilidad para la realización de este servicio los trescientos sesenta y cinco días del año durante las veinticuatro horas del día. En función de la adscripción concreta que en cada base se efectúe, los trabajadores sujetos a cada situación percibirán las compensaciones que con carácter general se establecen en el Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, en aquellas bases en que la necesidad del servicio no justifique la implantación regular del turno de noche, se podrá contemplar la figura del desplazamiento de jornada a dicho turno, con un tope máximo de 10 desplazamientos por conductor y año, percibiendo las compensaciones que, por este motivo, regula el Convenio Colectivo.

2.2 El cómputo de descansos será cuatrisesemanal, de los que, al menos, tres días coincidirán con domingo; los restantes serán asignados en función de la carga de trabajo de cada base, procurando, siempre que sea compatible con lo anterior, el agrupamiento de días de descanso.

No obstante lo anterior, y al objeto de dar cumplimiento al cómputo anual de jornada pactado, el exceso diario de tiempo de trabajo sobre el promedio teórico se acumulará a efectos de libranza por jornada completa y se incluirá en el cuadrante semanal de servicios.

2.3 El calendario de vacaciones se publicará con carácter anual.

Los descansos mínimos semanales se harán públicos con carácter cuatrisesemanal.

Los cuadrantes de servicios, recogiendo: Turnos, horas de entrada y restantes descansos se harán públicos semanalmente, el miércoles de la semana anterior.

3. Rendimiento de los servicios.

3.1 Los servicios deberán efectuarse en los tiempos establecidos al respecto.

3.2 Al establecer la duración de los servicios se tendrán en cuenta el número de horas de trabajo efectivo y de presencia que deberán emplear al efectuar dichos servicios.

3.3 Las horas que rebasen los tiempos establecidos se retribuirán solamente en casos de averías y otras situaciones excepcionales.

III. Régimen de descansos en ruta.

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

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

3. La interrupción de jornada únicamente se efectuará en ruta cuando no sea previsible llegar antes de las quince horas (o las veintitrés horas en su caso) a su punto de destino (instalación de CLH o cliente).

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

IV. Regulación de la compensación por comida.

Todo conductor que realice servicios cuya duración (medida en tiempo tabla) sea igual o superior a ocho horas treinta minutos tendrá derecho, a partir del 1 de marzo de 1996, al percibo de una dieta reducida diaria de 1.430 pesetas para gastos de comida.

Excepcionalmente, en los casos previstos en el apartado II, punto 3.3, se tendrán en cuenta las horas que rebasen los tiempos establecidos a los efectos del devengo por la compensación por comida.

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

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

1.1 Si es por un año, el conductor quedará como Oficial en su misma dependencia.

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

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

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

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

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

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

ANEXO 8

Condiciones especiales de trabajo para los Oficiales de mantenimiento de aparatos surtidores y estaciones de servicio, personal adscrito al mantenimiento nacional y/o regional

Los trabajadores con la categoría laboral de Oficial de Mantenimiento de aparatos surtidores y estaciones de servicio, así como los adscritos al mantenimiento nacional y/o regional estarán afectados por las condiciones especiales de trabajo recogidas en el presente anexo.

1. Quedarán encuadrados en un régimen de jornada partida.

2. a) El descanso semanal será en sábado y domingo, si bien el trabajador quedará en situación de retén como máximo una de cada tres semanas, para atender incidencias en sábado, domingo y festivo que pudieran haber en la citada semana.

b) Dicha situación de retén implica, además de la disponibilidad del trabajador designado para atender incidencias en los días designados en la letra anterior apreciadas por la jefatura, el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

Permanecer en un radio de 30 kilómetros de su centro de trabajo.
Portar el medio de aviso personal que le facilite la compañía.

Presentarse en su centro de trabajo en un plazo máximo de cuarenta y cinco minutos desde que recibe el aviso, utilizando su propio vehículo lo que le dará derecho a la correspondiente compensación por kilometraje.

c) Las horas trabajadas en días de retén se abonarán bien como horas extraordinarias o bien con la compensación de 8.395 pesetas durante 1997, por jornada realizada y día de descanso, correspondiendo a la empresa elegir la opción más adecuada en función de las necesidades organizativas.

d) En el caso de los Oficiales de Mantenimiento de aparatos surtidores y estaciones de servicio, de existir necesidad de efectuar reparaciones durante los días de retén (festivo, sábado o domingo), las mismas se realizarán dentro del horario normal establecido para esta actividad en el resto de la semana.

Para el personal de mantenimiento regional y/o nacional, se seguirá el mismo criterio del párrafo anterior salvo que se trate de reparaciones urgentes que incidan sustancialmente en el funcionamiento operativo de las instalaciones o se trate de situaciones de riesgo para las mismas.

3. El trabajador, una vez finalizada la reparación u orden de trabajo encomendada—bien sea para una instalación en concreto o bien al término de un plan itinerante que comprenda varias instalaciones—deberá regresar a su base de origen siempre que la finalización del viaje de retorno no supere en tres horas la hora de finalización de su jornada ordinaria. El exceso de tiempo empleado sobre la jornada ordinaria no tendrá la consideración de tiempo de trabajo y se retribuirá con 1.860 pesetas en 1997, por cada hora de exceso.

Igualmente, en los casos de viaje itinerante que comprenda varias instalaciones y tenga duración superior a un día, una vez finalizado el trabajo encomendado en una de ellas deberá continuar viaje a la siguiente instalación siempre que la finalización del viaje no supere en dos horas la hora de finalización de la jornada ordinaria. El exceso de tiempo empleado sobre la jornada ordinaria no tendrá la consideración de tiempo de trabajo y se retribuirá con 1.464 pesetas durante 1997, por cada hora de exceso.

4. Estos trabajadores, siempre que de forma efectiva queden adscritos a las condiciones de trabajo detalladas en los párrafos anteriores, percibirán el complemento de retén que corresponda de los que se regulan en el artículo 104.

5. Al personal de explotación de oleoductos, en materia de viajes en comisión de servicio se les aplicará lo prevenido en el número 3 de este anexo.

ANEXO 9

Condiciones especiales de trabajo en las inspecciones de cargas

Las condiciones de trabajo en las inspecciones de cargas se adaptarán a los criterios contenidos en el presente anexo, en consideración a las circunstancias que inciden en esta actividad y que, consecuentemente, requieren adecuado tratamiento a causa de las peculiares características que configuran este cometido. En los restantes diferentes aspectos de su relación laboral, este personal se regirá por el articulado del Convenio Colectivo vigente.

1. Condiciones particulares de trabajo.

1.1 Tiempo de trabajo: La realización de la jornada laboral se ajustará a las siguientes condiciones:

1.1.1 Jornada diaria: La realización de la jornada diaria oscilará entre un mínimo de cuatro horas y un máximo de doce horas, teniendo carácter de jornada ordinaria la duración que no exceda de nueve horas diarias; en el caso de rebasar dicho tope, los excesos hasta doce horas diarias serán compensados dentro del cómputo de jornada de trabajo, mientras no se sobrepasen los límites respectivos fijados en el párrafo 1.1.3.

1.1.2 Fraccionamiento de la jornada diaria: En atención a las necesidades del servicio, la jornada diaria podrá ser fraccionada en dos períodos, sin que la duración de ninguna de ambas posibles fracciones pueda ser inferior a tres horas, como mínimo, en cualquier caso.

1.1.3 Cómputo de la jornada de trabajo: La jornada de trabajo será computada por períodos de cuatro semanas consecutivas.

1.1.4 Régimen de horario: El horario diario será flexible, estableciéndose en función de las necesidades diarias del servicio, de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, o de sus fracciones, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

1.2 Desplazamiento habitual al lugar de trabajo: Teniendo en cuenta que, generalmente, el puesto de trabajo no radica en dependencias propias de la Compañía, sino que se ubica, normalmente, en las refinerías, para los desplazamientos desde el domicilio al lugar de trabajo, y viceversa,

así como para cualquier otro desplazamiento relacionado con sus funciones habituales, se seguirán las siguientes prescripciones:

1.2.1 Medios de transporte: Cada trabajador adscrito a una inspección de cargas utilizará, conduciéndolo, su propio vehículo.

1.2.2 Compensación por transporte: La utilización del vehículo propio dará lugar a percibir la compensación regulada en el artículo 103 del Convenio Colectivo vigente.

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

1.3.1 Devengo: El Complemento de Disponibilidad se percibirá únicamente en las doce pagas mensuales ordinarias, dejándose de percibir durante las situaciones reguladas en los artículos 36, Licencias, y 38, Permiso sin sueldo, previstos en el Convenio Colectivo vigente, así como en caso de incapacidad laboral transitoria. El devengo y percepción del Complemento de Disponibilidad cesará cuando finalice la adscripción del trabajador a la Inspección de Cargas y deje de desarrollar dichas actividades, cualquiera que sea el motivo que la ocasione.

1.3.2 Compensaciones y absorciones: La percepción del Complemento de Disponibilidad que se establece en el presente anexo compensa y absorbe, en su totalidad, los complementos por Turnicidad (artículo 87) y Desplazamiento de Jornada (artículo 93) del Convenio Colectivo que, en su caso y para otro personal, pudieren entenderse devengables. En relación con el Complemento de Nocturnidad, se tendrá en cuenta lo estipulado en el artículo 88.II del Convenio Colectivo.

2. Complemento de Disponibilidad: El Complemento de Disponibilidad que se establece en los párrafos anteriores tendrá los valores recogidos en el artículo 99.

ANEXO 10

Ordenación laboral del personal informático adscrito a la Dirección de Sistemas de Información

Hasta tanto se desarrolle el nuevo sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, la ordenación laboral del personal informático adscrito a la Dirección de Sistemas de Información será la prevista en el anexo número 10 del Convenio Colectivo de 1993 («Boletín Oficial del Estado» número 246, de 14 de octubre).

ANEXO 11

Zona de cobro					Apellidos y nombre				
Coste		N.º inscripción S. Social			DNI			N.º afiliación S. Social	
Período liquidación					Categoría			Fecha antig.	Tarifa
1	2	3	Fecha	Clave	Conceptos	Unidades	Devengos	Descuentos	
1. Sujeto a IRPF		Base S. Social			Total pagos			 	
2. Sujeto a accidentes		Base accidentes			Total retenciones			 	
3. Sujeto a S. Sociales		Base IRPF		%	Líquido a ingresar				

Domiciliación del cobro		Código Banco	Código cuenta
-------------------------	--	--------------	---------------

Observaciones

Recibí

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

20383 *RESOLUCIÓN de 31 de julio de 1997, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 1.537/1994, promovido por Club Estudiantes de Baloncesto.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.537/1994, referente a los expedientes de marcas números 1.696.498/5, 1.696.499/3 y 1.696.500/0, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por Club Estudiantes de Baloncesto, contra Resoluciones de la Oficina Española de Patentes y Marcas de 5 de noviembre de 1992 y 29 de noviembre de 1993, se ha dictado, con fecha 19 de marzo de 1997, por el citado Tribunal, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando la demanda contencioso-administrativa interpuesta por la representación procesal de Club Estudiantes de Baloncesto, debemos declarar y declaramos la nulidad de los actos impugnados; sin costas.»

En su virtud, este organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla, en sus propios términos, la referida sentencia, y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 31 de julio de 1997.—El Director general, Carlos José González-Bueno Catalán de Ocón.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.

20384 *RESOLUCIÓN de 31 de julio de 1997, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 1.764/1994, promovido por «W. Bälz & Sohn GmbH & Co.».*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.764/1994, referente al expediente de marca número 1.558.106/3, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «W. Bälz & Sohn GmbH & Co.», contra Resoluciones de la Oficina Española de Patentes y Marcas de 5 de marzo de 1993 y 14 de abril de 1994, se ha dictado, con fecha 6 de marzo de 1997, por el citado Tribunal, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de la entidad «W. Bälz & Sohn GmbH & Co.», contra las Resoluciones impugnadas, declarando que las mismas son conformes al ordenamiento jurídico, por lo que se confirman; sin costas.»

En su virtud, este organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla, en sus propios términos, la referida sentencia, y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 31 de julio de 1997.—El Director general, Carlos José González-Bueno Catalán de Ocón.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.

20385 *RESOLUCIÓN de 31 de julio de 1997, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1.795/1994, promovido por «Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima».*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.795/1994, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «Iberia, Líneas

Aéreas de España, Sociedad Anónima», contra Resolución de la Oficina Española de Patentes y Marcas de 21 de marzo de 1994, se ha dictado, con fecha 6 de marzo de 1997, por el citado Tribunal, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador de los Tribunales señor José Luis Pinto Marabotto, asistido por el Letrado del ilustre Colegio de Abogados de Madrid don Antonio García Torres, en nombre y representación de «Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima», contra el acuerdo de la Oficina Española de Patentes y Marcas de 21 de marzo de 1994 que, al estimar el recurso de reposición interpuesto por la representación de «Viajar Ahora, Sociedad Anónima» contra el acuerdo de 2 de marzo de 1993, concedió la marca española 1.585.210, «Iberidiomas»; declaramos nula dicha Resolución, así como la concesión de la inscripción de la citada marca; sin condena en costas.»

En su virtud, este organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla, en sus propios términos, la referida sentencia, y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 31 de julio de 1997.—El Director general, Carlos José González-Bueno Catalán de Ocón.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.

20386 *RESOLUCIÓN de 31 de julio de 1997, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 2.464/1994, promovido por «Britanica-Investmentos e Consultoría, Lda.».*

En el recurso contencioso-administrativo número 2.464/1994, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «Britanica-Investmentos e Consultoría, Lda.», contra Resoluciones de la Oficina Española de Patentes y Marcas de 4 de octubre de 1993 y 4 de agosto de 1994, se ha dictado, con fecha 23 de enero de 1997, por el citado Tribunal, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Morales Price, actuando en nombre y representación de la entidad «Britanica-Investmentos e Consultoría, Lda.», contra la Resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 4 de octubre de 1993, por la que se denegó la inscripción de la marca número 1.546.630, «Liberto», así como contra la de 4 de agosto de 1994, que desestimó el recurso de reposición formalizado contra la misma, debemos anular y anulamos dichas Resoluciones, por contrarias a Derecho; reconociendo en su lugar el de la entidad demandante a que se proceda a la inscripción en el Registro de la Propiedad Industrial de la marca interesada, y respecto de la clase que se solicita. Todo ello sin hacer expresa imposición de costas.»

En su virtud, este organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla, en sus propios términos, la referida sentencia, y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 31 de julio de 1997.—El Director general, Carlos José González-Bueno Catalán de Ocón.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.

20387 *RESOLUCIÓN de 31 de julio de 1997, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 353/1995, promovido por «Asta Médica Aktiengesellschaft».*

En el recurso contencioso-administrativo número 353/1995, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «Asta Médica Aktiengesellschaft», contra resoluciones de la Oficina Española de Patentes y Marcas de 1 de octubre de 1993 y 4 de octubre de 1994, se ha dictado,