

Provincia de Málaga

Municipio: Vélez-Málaga. Localidad: Torre del Mar. Modificación del Colegio Nacional mixto «Ocho de Febrero», domiciliado en calle Ocho de Febrero, sin número, que contará con 13 unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica y una unidad escolar de Educación Preescolar—párvulos—y Dirección sin curso. A tal efecto se desglosan cuatro unidades escolares de niños y tres de niñas dependientes de la Junta de Promoción Educativa del Instituto Social de la Marina, para integrarse, transformadas en mixtas, en el nuevo Colegio Nacional «Almirante Fontán», de la misma localidad, que se constituyó en otro apartado de esta Orden, y se transforman en mixtas las siete unidades escolares de niños y seis unidades escolares de niñas restantes que integrarán este Centro juntamente con la unidad escolar de Educación Preescolar—párvulos—. Se rectifica la Orden ministerial de 31 de octubre de 1975, que por error se omitió incluir, que de las 11 unidades escolares de niños que se integraban cuatro de ellas eran dependientes del Consejo Escolar Primario Instituto Social de la Marina y de las nueve unidades escolares de niñas, tres dependían de dicho Consejo Escolar Primario.

Municipio: Vélez-Málaga. Localidad: Torre del Mar. Constitución del Colegio Nacional mixto «Almirante Fontán», domiciliado en Barriada de Pescadores, que contará con ocho unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica y Dirección con curso y funcionará en régimen de administración especial, dependiente de la Junta de Promoción Educativa del Instituto Social de la Marina. A tal efecto se integran transformadas en mixtas cuatro unidades escolares de niños y tres de niñas dependientes de dicha Junta de Promoción Educativa, que se desglosan del Colegio Nacional «Ocho de Febrero», de la misma localidad, que se modifica en otro apartado de esta Orden, y se crea una unidad escolar mixta en régimen de administración especial, dependiente de la mencionada Junta.

Provincia de Murcia

Municipio: Caravaca de la Cruz. Localidad: Caravaca de la Cruz. Modificación del Colegio Nacional mixto «San Francisco», que contará con 19 unidades escolares (16 de asistencia mixta de Educación General Básica y tres de Educación Preescolar—párvulos—) y la Dirección con función docente. A tal efecto se crea la Dirección con función docente y se desglosa para integrarse en el Colegio Nacional comarcal «Cervantes» de la localidad una unidad escolar de Educación Preescolar—párvulos—. Se transforman en mixtas las ocho unidades escolares de niños y ocho unidades escolares de niñas existentes en el Centro.

Municipio: Cartagena. Localidad: La Puebla. Se autoriza la denominación de «Santa María del Buen Aire», para la Escuela graduada de cuatro unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica y Dirección con curso.

Provincia de Vizcaya

Municipio: Galdácano. Localidad: Galdácano. Integración en el Colegio Nacional mixto «Doctor Candasegui», de las cuatro unidades escolares de Educación Preescolar que constituían el Centro de Preescolar creado por Decreto 2137/1972, de 7 de julio, que desaparece.

Municipio: Galdácano. Localidad: Galdácano. Modificación del Colegio Nacional Mixto «Doctor Candasegui», que contará con 24 unidades escolares (18 unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica, cuatro de Educación Preescolar—párvulos—y dos de Educación Especial) y la Dirección sin curso. A tal efecto se integran cuatro unidades escolares de Educación Preescolar—párvulos—, que constituían el Centro de Preescolar creado por Decreto 2137/1972, de 7 de julio, que desaparece, y se desglosan y trasladan, para constituir un nuevo Centro en la calle Urreta, transformadas en mixtas, seis unidades escolares de niños y siete unidades escolares de niñas; se transforman en mixtas las nueve unidades escolares de niños y nueve unidades escolares de niñas que quedan en el Centro.

Provincia de Zaragoza

Municipio: Embid de Ribera. Localidad: Embid de Ribera. Se amplía la Orden ministerial de 19 de junio de 1976, reconociendo al Profesor de la unidad escolar de asistencia mixta suprimida, el derecho a ocupar plaza en el Colegio comarcal de Sabiñan, al amparo de lo preceptuado en el Decreto 3099/1964, de 24 de septiembre.

Municipio: Paracuellos. Localidad: Paracuellos de la Ribera. Se amplía la Orden ministerial de 19 de junio de 1976, reconociendo al Profesor de la unidad escolar mixta suprimida, el derecho a ocupar plaza en el Colegio comarcal de Sabiñan, al amparo de lo preceptuado en el Decreto 3099/1964, de 24 de septiembre.

Cuarto.—Observaciones, aclaraciones o rectificaciones a Ordenes anteriores relativas a los Centros estatales que se citan.

Provincia de Málaga

Municipio: Alora. Localidad: Alora. Se rectifica la Orden ministerial de 4 de noviembre de 1976, referente al Colegio Nacional mixto «Díaz Lanzac», haciendo constar que únicamente se crean nueve unidades escolares de asistencia mixta de Edu-

cación General Básica, dejando sin efecto la creación de nueve unidades escolares de Educación Preescolar—párvulos—y Dirección sin curso, como por error de transcripción se hizo constar.

Municipio: Fuengirola. Localidad: Fuengirola. Constitución del Colegio Nacional mixto «General Varela», con domicilio en el Boquetillo, que contará con 11 unidades escolares de asistencia mixta—dos de ellas dependientes del Consejo Escolar Primario—, una plaza de Maestra de Educación Física y Dirección con curso. A tal efecto se integran y trasladan a este Centro, transformadas en mixtas, las cinco unidades escolares de niños y seis unidades escolares de niñas desglosadas del Colegio Nacional mixto «José Antonio Girón», y la plaza de Maestra de Educación Física. Se autoriza la escolarización de los alumnos en régimen graduado de acuerdo con el Decreto 123/1969, de 30 de enero.

Municipio: Málaga. Localidad: Málaga. Se rectifica la Orden ministerial de 6 de octubre de 1976, haciendo constar que la composición del Centro es de 21 unidades escolares de asistencia mixta y Dirección sin curso, ya que por error figuran 20 unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica.

Municipio: Vélez-Málaga. Localidad: Torre del Mar. Rectificación de la Orden ministerial de 17 de octubre de 1974, que por error se omitió incluir en la composición del Centro que cuatro unidades escolares de niños y tres de niñas eran dependientes del Consejo Escolar Primario del Instituto Social de la Marina y de la Orden ministerial de 31 de octubre de 1975, que también se omitió decir que de las 11 unidades escolares de niños y nueve de niñas que se desglosaban para constituir el Colegio Nacional «Ocho de Febrero», cuatro unidades escolares de niños y tres unidades escolares de niñas dependían de dicho Consejo Escolar Primario.

Provincia de Orense

Municipio: El Bollo. Localidad: Las Ermitas. Ampliación de la Orden ministerial de 4 de noviembre de 1976, rectificada posteriormente en Orden ministerial de 8 de febrero de 1977, reconociendo a la Profesora propietaria de la unidad escolar suprimida, el derecho que pueda alcanzarle a ocupar plaza en el Colegio Nacional comarcal de la Rúa, de acuerdo con lo preceptuado en el Decreto 3099/1964, de 24 de septiembre.

Provincia de Palencia

Municipio: Saldaña. Localidad: Saldaña. Rectificación de la Orden ministerial de 17 de marzo de 1976 («Boletín Oficial del Estado» del 3 de julio), que por error se omitió hacer constar que el Centro estaba constituido con dos unidades escolares de Educación Especial en lugar de una y con Dirección sin curso en lugar de Dirección con función docente como figura en dicha Orden.

Provincia de Pontevedra

Municipio: Mos. Localidad: Mos. Ampliación de la Orden ministerial de 9 de junio de 1976 («Boletín Oficial del Estado» de 30 de junio), aclarando que la unidad escolar que se suprime en Portela es la denominada «Nuestra Señora de la Luz», dependiente en su día del extinguido Consejo Escolar Primario «Butano, S. A.».

Provincia de Santander

Municipio: Suances. Localidad: Suances. Se rectifica la Orden ministerial de 24 de noviembre de 1976, ya que por error se transcribió la composición anterior del Centro, donde debía figurar lo siguiente: «Constitución del Colegio Nacional mixto comarcal, que contará con 14 unidades escolares de asistencia mixta y Dirección con curso. A tal efecto se crean tres unidades escolares de asistencia mixta para funcionar en locales adaptados del Centro. Se reconoce a los Profesores de las Escuelas de Ongayo, y Puente Avios, que se suprimen en otro apartado de esta Orden, el derecho a ocupar plaza en el Colegio Comarcal al amparo de lo preceptuado en el Decreto 3099/1964, de 24 de septiembre.»

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 22 de marzo de 1977.—P. D., el Subsecretario, Sebastián Martín-Retortillo Baquer.

Ilmo. Sr. Director general de Educación Básica.

MINISTERIO DE TRABAJO

10040 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la Empresa «Distribuidora Industrial, S. A.».

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la Empresa «Distribuidora Industrial, S. A.», y Resultando que la Secretaria General de la Organización Sin-

dical, con escrito de fecha 7 de marzo del año en curso, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio Colectivo Sindical Interprovincial, con su texto, informes y documentación complementaria, al objeto de proceder a la homologación del mismo, suscrito por las partes el día 3 de febrero de 1977, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto.

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo.

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación contenidos, fundamentalmente, en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como el contenido de lo establecido en el artículo quinto del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas, y que no se observa en él violación a norma de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Distribuidora Industrial, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, suscrito el día 3 de febrero de 1977.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Comunicar esta Resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que hará saber que, de acuerdo con el artículo 14,2 de la Ley de 19 de diciembre de 1976, ya citada, por tratarse de acuerdo aprobatorio no cabe contra el mismo recurso alguno en la vía administrativa.

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

Madrid, 24 de marzo de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LA EMPRESA «DISTRIBUIDORA INDUSTRIAL, S. A.»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo Sindical afectará al personal que trabaja con carácter fijo o de plantilla en la Empresa «Distribuidora Industrial, S. A.», de los centros de trabajo de Las Palmas de Gran Canaria y Santa Cruz de Tenerife.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio Colectivo Sindical se formaliza con el fin de fomentar el espíritu de justicia social y el sentido de unidad en la producción y comunidad de trabajo, mejorando el nivel de vida de los trabajadores e incrementando la productividad.

A cuanto se establece en el presente Convenio quedarán sometidos todos los trabajadores de la Empresa «Distribuidora Industrial, S. A.», que se registrarán por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, acomodando sus normas a las particularidades privativas de la Empresa, según faculta el artículo 90 de dicha Ordenanza.

Art. 3.º *Ambito personal.*—La normativa contenida en el presente Convenio afectará a todo el personal empleado en los centros de trabajo de la Empresa de la actividad referenciada y señalado dentro del ámbito funcional y territorial antes citado.

A todos los efectos, el personal estará clasificado en las categorías que aparecen consignadas en el artículo 15 de este Convenio, señalándose en el mismo la correspondencia con las categorías de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, que la necesidad y volumen de nuestra Empresa requiere.

Art. 4.º *Ambito temporal.*

a) Entrada en vigor.—El presente Convenio entrará en vigor en el momento en que tenga lugar su aprobación por la autoridad laboral competente.

b) Duración.—La duración del presente Convenio será de dos años, a partir de la fecha de su entrada en vigor.

c) Prórroga.—Al término de su duración, automáticamente se prorrogará de año en año, si con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiese denunciado.

Art. 5.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante

mejora de salarios, pluses fijos, primas o pluses variables, premios o conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o cualquier otra causa.

Las partes aclarando esta cláusula señalan, en uso de las facultades que les confiere el artículo noveno del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, que con el establecimiento del plus de actividad, regulado en el artículo 29 y demás mejoras económicas y empresariales pactadas en el vigente Convenio, quedan expresamente compensadas todas las gratificaciones por productividad, abonos de premios de horas extraordinarias no trabajadas, etc., que estuviesen establecidos o pactados hasta la fecha, los que, en su consecuencia, quedan suprimidos.

Art. 6.º *Absorbibilidad.*—Asimismo, se declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos del presente Convenio, únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados, superan el nivel alcanzado por el mismo, y sólo en lo que excedan al referido nivel. Si, por el contrario, las mejoras que pudieran establecerse en el futuro, unidas a los mínimos reglamentarios, no alcanzaran las en éste establecidas, el pacto continuará vigente, sin ninguna modificación, no estimándose por tanto, a ningún efecto, las nuevas condiciones que implantaran otras normas.

Art. 7.º *Revisión del Convenio.*—La denuncia del Convenio se hará por escrito y conducto sindical ante la autoridad laboral que lo ha homologado, y deberá tener entrada en el Registro correspondiente con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de su terminación normal. De no llevarse a efecto en las condiciones de tiempo y forma expresadas, se entenderá prorrogado por un año, quedando automáticamente incrementados los salarios durante dicho año de prórroga según el aumento del coste de la vida en el conjunto nacional fijado por el Instituto Nacional de Estadística, correspondiente a los meses transcurridos desde la última revisión efectuada a la fecha de revisión normal del Convenio.

Denunciado en tiempo y forma el Convenio Colectivo y vencido el término de su vigencia se seguirá aplicando, no obstante, el mismo en sus propios términos hasta que se homologue el nuevo Convenio que le sustituya o sea dictada la Decisión Arbitral Obligatoria que le corresponda.

En el caso de solicitarse su revisión para el término de su vigencia, se acompañará el proyecto sobre los puntos a revisar, a fin de que puedan iniciarse conversaciones o estudios, previa la pertinente autorización. Si las conversaciones o estudios se prolongasen por plazo que excediera la vigencia de este Convenio se entenderá prorrogado éste hasta la entrada en vigor del nuevo.

No obstante lo anteriormente expuesto, a partir del 1 de enero de 1978, y con vigencia para dicho año, el resultado base señalado en la tabla salarial para 1978 se incrementará con el porcentaje de aumento que durante 1977 se haya producido en el índice general nacional del coste de la vida, según datos que facilite el Instituto Nacional de Estadística.

En razón a los nuevos sueldos bases determinados se producirá la consiguiente repercusión en todos los complementos salariales pactados, excepto el plus de asiduidad, que permanecerá inamovible.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad.*—Los acuerdos recogidos en el articulado de este Convenio forman un conjunto unitario infraccionable. Por consiguiente, si la autoridad laboral competente, en el uso de las facultades que le corresponden, no aprobara uno de los aspectos que comprende este Convenio, éste se considerará ineficaz en su totalidad, debiendo revisarse integralmente su contenido.

Art. 9.º *Reglamento de Régimen Interior.*—Quedan modificados y, por tanto, sustituidos o enervados por los acuerdos contenidos en este Convenio los preceptos del Reglamento de Régimen Interior que se encuentren en contraposición o disconformidad con aquéllos.

Art. 10. *Comisión Paritaria.*—Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio, se establece la Comisión Paritaria, prevista en el artículo 11 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre. Su Presidencia, delegable en la persona que se designe (a ser posible el propio Presidente del Convenio), corresponderá al Secretario general de la Organización Sindical; el Presidente designará Secretario de la Comisión, la cual estará integrada por tres Vocales económicos y otros tres sociales—de éstos, dos del Centro de Tenerife y uno del de Las Palmas—, nombrados en cada caso de entre los que han intervenido en las deliberaciones.

CAPITULO II

Jornadas de trabajo

1. HORARIOS

Art. 11. *Jornada normal.*—Las horas de iniciación, cese y duración de la jornada normal serán las siguientes:

Personal Técnico Superior o Medio.—Excepto un día en la semana, en que rotativamente se hará un servicio de retén, de siete treinta a doce treinta y de catorce a dieciséis treinta horas, se trabajará de lunes a viernes, con jornada continuada,

de siete treinta a quince horas; los sábados de siete treinta a once horas.

Personal Administrativo de oficina general.—Con mantenimiento de la media hora diaria de reducción de terminación de la jornada durante las fechas del 15 de junio al 15 de octubre, se trabajará el resto del año, de ocho a quince horas, de lunes a viernes; los sábados, de ocho a once treinta horas.

Personal Administrativo adscrito a Secciones de Fábrica o Factorías.—Con mantenimiento de la media hora diaria de reducción de terminación de la jornada durante las fechas del 15 de junio al 15 de octubre, se trabajará el resto del año, de siete treinta a catorce treinta horas, de lunes a viernes; los sábados, de siete treinta a once horas.

Resto del personal.—De siete treinta a once treinta y de doce treinta a dieciséis treinta horas, de lunes a viernes; los sábados, de siete treinta a once horas.

Retenes.—Sin que en ningún caso se pueda exceder en cómputo mensual del número de horas de trabajo correspondiente en cada grupo, y siempre con sujeción a lo que la legislación permita sobre jornada máxima, la Empresa adecuará a sus reales necesidades el servicio de retén, ya previsto en el artículo 11 de nuestro anterior Convenio.

Art. 12. Turnos.

1. Se entiende por régimen de trabajo en turnos aquel que cubre las veinticuatro horas del día, bien en la modalidad de dos turnos de doce horas cada uno (caso de Guardianes y Porteros sin casa-habitación, o servicio de transportes, éste al amparo del Real Decreto 1095/1976, de 7 de mayo), o bien cualquier otro que, cubriendo dichas veinticuatro horas, fuere autorizado por la autoridad laboral.

2. No tendrá calificación de turno, el horario del personal que trabaje con jornadas rotativas, que no cubran las veinticuatro horas del día.

3. Para poder hacer frente a las ineludibles obligaciones contraídas por nuestro carácter de distribuidores en productos, tales como combustibles líquidos, butano, propano, etc., que configuran un indudable servicio de interés público, la Dirección de la Empresa, quedando con este pacto cumplimentado lo que al respecto previsto en el artículo 24.1 de la vigente Ley de Relaciones Laborales, queda expresamente facultada para que, sin más requisitos que sujetarse a las disposiciones legales que regulan la materia, establecer en aquellas secciones en que así en cualquier momento lo precise, turnos de mañana-tarde o bien turnos que cubran las veinticuatro horas del día.

Art. 13. Consideraciones generales.

1. Previo aviso de la Empresa, con veinticuatro horas de antelación, como mínimo, todo productor estará obligado a cambiar su horario y someterse a cualquiera de los otros horarios, incluso turnos, que en ese momento hubiere establecidos.

2. Los trabajadores cumplirán estrictamente las normas que la Empresa determine para la fiscalización de las horas de entrada y salida.

3. Todo lo establecido en este capítulo se entiende sin merma de la libre y privativa facultad de la Empresa, en orden a la organización del trabajo, establecimiento de turnos, relevos y cambios de puestos y horarios, cuando lo crea necesario y conveniente, sin más limitaciones que las legales.

CAPITULO III

Régimen de personal

1. CLASIFICACION POR LA PERMANENCIA

Art. 14. a) Personal fijo.—Es el que forma parte permanente de la plantilla, mediante ingreso a través de aprendizaje o tras la superación del periodo de prueba, y cubre las necesidades productivas normales a lo largo de todo el año.

b) Personal interino.—Es el que sustituye al personal fijo, por ausencia, enfermedad, etc., causando baja definitiva en la Empresa al reincorporarse el personal a quien sustituye.

c) Personal para obra o servicio determinado.—Es el que se contrata a tal fin. Si el trabajador excediera de un período de tiempo superior a dos años, el trabajador, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización, que no será inferior al importe de un mes de salario real por cada año o fracción superior a un semestre.

d) Personal eventual.—El personal eventual es el contratado para atender necesidades productivas, trabajos nuevos o extraordinarios superiores a los normales y cuyas necesidades no puede cubrir el personal fijo, a juicio de la Empresa, por no ser permanentes. La duración de su contrato será de un máximo de cuatro meses, prorrogables por otros cuatro, salvo disposición oficial, que, con carácter general o excepcional, autorice mayor duración.

En los supuestos a los que se refieren los apartados b), c) y d), extinguida la causa o, en su caso, vencido el término, quedará rescindido el contrato, sin que sea exigible, preaviso de clase alguna; si bien, en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 15 de la Ley de Relaciones Laborales, de no mediar preaviso de quince días, deberá incluirse en la liquidación de finiquito indemnización, por importe equivalente al salario real de dichos quince días.

2. CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 15. Por la concentración de las distintas actividades dentro de los centros de trabajo de la Empresa, las fluctuaciones de los ritmos de producción y, sobre todo, la necesidad de reforzar en determinados momentos la red de distribución —fuertemente dependiente de los cambios de estaciones— lo que obliga incluso a dejar en suspenso otras ramas de la producción, por imperativo de la atención a los clientes en servicios que, como la distribución de combustibles, vienen siendo considerados de interés público, DISA, como particularidad privativa de su industria, a lo que le faculta tanto el principio de unidad de Empresa como el artículo 90 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, tiene una sola plantilla para atender a todas y cada una de sus actividades.

Y, de conformidad con ello, todo el personal al servicio de «DISA» estará clasificado dentro de alguno de los siguientes grupos, que a su vez se subdividen en subgrupos y dentro de éstos en categorías, en las cuales, al detallarlas, se especifica su correspondencia con la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

En la relación de categorías se han suprimido, por no encajar en el estudio de puestos de trabajo de la Empresa, las que seguidamente se detallan, creándose otras de acuerdo con las exigencias del mismo.

Categorías suprimidas

1) La de Perito de primera, que queda agrupada bajo la denominación de Perito A, y la de Perito de segunda, que queda agrupada bajo la denominación de Perito B.

2) La de Contramaestre, quedando ésta agrupada a la que se mantiene de Ayudante Técnico, y a la cual, a su vez, se equiparan —a efectos salariales— la de Encargado, que asimismo se mantiene.

3) La de Oficial de Inspección, que queda asimilada a la de Oficial administrativo de primera B.

4) Las de Oficial administrativo de segunda A, B y C, que quedan agrupadas en la común de Oficial administrativo de segunda, que se crea.

5) Inspector, que queda asimismo integrada en la de Oficial administrativo de segunda, que se crea.

6) Auxiliar administrativo A y B, que quedan agrupadas en la sola de Auxiliar administrativo.

7) Cobrador, que queda asimilada a la nueva categoría de Oficial administrativo de segunda.

8) Capataz de Peones, cuya asimilación no se precisa al no ser cubierta por nadie esta categoría.

9) Listero, cuya asimilación no se precisa al no ser cubierta por nadie esta categoría.

10) Guarda Jurado, Guarda ordinario y Portero, que indistintamente quedan agrupados en la categoría de Guarda B, de nueva creación.

11) Mecánico de primera, Mecánico de segunda y Conductor de Remolque, que indistintamente quedan agrupadas en la nueva categoría de Oficial operario cualificado B.

12) Conductor especial, que queda integrado en la nueva categoría de Oficial cualificado C.

13) Jefe de Equipo, agrupándose éstos a la categoría de Oficial de tercera operario.

14) Peón ordinario; el personal encuadrado en esta categoría se integrará en la de Peón ayudante.

Clasificación profesional que se establece

Grupo primero: Personal Directivo.

Grupo segundo: Personal Técnico.

Grupo tercero: Personal Administrativo.

Grupo cuarto: Personal Subalterno.

Grupo quinto: Personal Operario.

Grupo de Personal Directivo

Este grupo de Personal Superior está formado por la Dirección y los Jefes de Departamento A y B y de grupo de primera y segunda.

Grupo de Personal Técnico

Comprenderá los siguientes subgrupos:

Técnicos Superiores.

Técnicos Medios.

Mandos Intermedios.

Técnicos Auxiliares.

Subgrupo de Técnicos Superiores.

Comprenderá las siguientes categorías:

Jefe técnico.

Técnico.

Jefe técnico.—Es quien, con título académico superior o medio, o nivel de conocimientos suficientes a juicio de la Dirección de la Empresa, dirige y coordina cualquiera de las unidades orgánicas del nivel inmediato inferior a la del personal directivo de la Empresa.

Se integran en esta categoría las descritas en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, como:

Jefe de Proceso de Datos.

Técnico jefe.

Técnico.—Es quien, poseyendo título académico superior o medio, o nivel de conocimientos suficientes a juicio de la Dirección de la Empresa, desempeña funciones, con mando o sin él, propios de su titulación y/o experiencia. Esta categoría corresponde a la de Técnico de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Subgrupo de Técnicos Medios.

Comprenderá las siguientes categorías:

Perito A.
Perito B.
Ayudante técnico.

Perito A.—Ostentarán esta categoría los Peritos que, a juicio de la Dirección de la Empresa, destaquen por sus conocimientos y experiencia.

Perito B.—Es quien, poseyendo título académico de grado medio o nivel de conocimientos suficientes a juicio de la Dirección de la Empresa desempeña, con mando o sin él, funciones propias de su titulación y experiencia. Esta categoría corresponde a la de Perito de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Se integran en esta categoría las descritas en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas:

Jefe de Explotación (referido al Proceso de Datos).

Ayudante técnico.—Se entiende por Ayudante técnico quien, en posesión de título técnico, secundario o equivalente nivel reconocido expresamente por la Empresa, efectúa trabajos de tipo técnico propios de dicho título o experiencia, siguiendo las instrucciones dadas por sus superiores. Esta categoría corresponde a la de Ayudante técnico de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Se integran en esta categoría las descritas en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, como:

Jefe de Sección de Organización del Trabajo de primera.
Subgrupo de Mandos Intermedios.

Comprenderá las siguientes categorías:

Encargado.
Capataz.

Encargado.—Es quien, con mando directo sobre Capataces y Oficiales, está a las órdenes inmediatas del mando técnico de la Sección, secundando a éste en el trabajo y servicios encomendados y sustituyéndolo en sus ausencias.

Capataz. Comprende esta categoría a quien, con amplios conocimientos sobre los oficios o puestos de trabajo especificados para los mismos, es responsable de la buena ejecución de las tareas encomendadas, calidad de los resultados y mantenimiento de la disciplina y seguridad del grupo de operarios y subalternos a sus órdenes. Esta categoría corresponde a la de Capataz de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y a la denominada Capataz especialista en nuestro anterior Convenio.

Subgrupo de Técnicos Auxiliares.

Comprenderá las siguientes categorías:

Analista de Laboratorio.
Auxiliar de Laboratorio.

Analista de Laboratorio.—Es quien, bajo la supervisión de su superior, con mando o sin él, realiza análisis físicos y químicos y determinaciones de Laboratorio, para lo cual no siempre es necesario que se le indiquen las normas y especificaciones; cuida del buen estado de los aparatos y su homologación; prepara los reactivos necesarios, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad, de boletines de análisis. Esta categoría corresponde a la de Analista de Laboratorio de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Auxiliar de Laboratorio.—Pertenece a esta categoría los trabajadores que, con mando o sin él y poseyendo título de Oficialía Química o formación equivalente, realizan ensayos físicos o químicos que exijan, para obtener resultados correctos, el exacto cumplimiento de métodos o normas estrictamente definidos. Esta categoría corresponde a la de Auxiliar de Laboratorio de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Grupo de Personal Administrativo

Comprenderá los siguientes subgrupos:

Jefes administrativos.
Ayudantes administrativos.
Subgrupo de Jefes administrativos.

Comprenderá las siguientes categorías:

Jefes administrativos de primera.
Jefes administrativos de segunda.
Jefe administrativo de primera:

a) Es quien, con título académico superior o medio o con una formación y conocimientos adecuados a juicio de la Dirección, tiene a su cargo el dirigir, orientar y dar unidad a una o varias dependencias, aportando su iniciativa para el funcionamiento de éstas. Distribuye los trabajos entre los Jefes ad-

ministrativos de segunda, Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa.

b) Podrán también ostentar esta categoría quienes desempeñen funciones de tipo administrativo y, a juicio de la Dirección de la Empresa, su puesto de trabajo deba ser incluido en la misma, aunque no ejerza funciones de mando.

Esta categoría corresponde a la de Jefe Administrativo de primera de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Jefe administrativo de segunda:

a) Es quien, poseyendo título académico superior o medio o con una formación y conocimientos adecuados a juicio de la Dirección, es responsable de la gestión de una determinada dependencia. Distribuye los trabajos entre los Oficiales y Auxiliares y demás personal que de él dependa.

b) Podrán también ostentar esta categoría quienes desempeñen funciones de tipo administrativo y, a juicio de la Dirección de la Empresa, su puesto de trabajo deba ser incluido en la misma, aunque no ejerza funciones de mando.

Esta categoría corresponde a la de Jefe administrativo de segunda de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Subgrupo de Ayudantes Administrativos.

Comprenderá las siguientes categorías:

Oficial de primera administrativo A.
Oficial de primera administrativo B.
Oficial de segunda administrativo.
Auxiliar administrativo.

Oficial de primera administrativo:

a) Es quien, con o sin otros empleados a sus órdenes y con unos conocimientos, a juicio de la Empresa, a nivel de Bachiller Superior, Peritaje Mercantil o similar, tiene a su cargo la supervisión de servicios administrativos, donde ejerce iniciativa y tiene responsabilidades condicionadas a la aprobación de su superior o a los procesos de trabajo.

b) Asimismo tendrán esta clasificación aquellos empleados que, sin poseer mando, precisan de conocimientos especializados y experiencia para ser aplicados a sus cometidos, ejerciendo iniciativa y responsabilidad, tomando decisiones en el ámbito que tienen asignado.

c) La Dirección de la Empresa clasificará a estos Oficiales de primera administrativos en Oficiales de primera A y Oficiales de primera B, según su grado de especialización y amplitud de conocimientos. La categoría de primera B corresponde a la de Oficial de primera administrativo de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Se equipara a esta categoría la descrita en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas como:

Programador de Ordenadores.

Oficial de segunda Administrativo.—Son los empleados que tienen encomendadas funciones contables de oficina y otras semejantes en las que pueden ejercer iniciativa y tengan responsabilidad en los aspectos del trabajo que no hayan sido previstos en los métodos o normas establecidos o ejercen funciones de ayudantía a otras personas en la realización de trabajos auxiliares de cierta complejidad. Esta categoría corresponde a la de Oficial de segunda Administrativo de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas. Se equiparan a esta categoría las descritas en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas como:

Programador de Máquinas Auxiliares.
Operador de Ordenadores.
Delineante.

Auxiliar Administrativo.—Es el que, con una formación suficiente, tiene asignadas sencillas tareas administrativas, con escasa iniciativa y responsabilidad en la función principal, como son los trabajos auxiliares y de colaboración respectiva en ámbitos muy reducidos, con escasa participación en la responsabilidad de la gestión. Esta categoría corresponde a la de Auxiliar Administrativo de la Ordenanza de Trabajo de las Industrias Químicas.

Se integran en esta categoría las descritas en la Ordenanza de Trabajo para Industrias Químicas como:

Auxiliar técnico de oficina.

Y se equipara a la descrita como Auxiliar de Organización del Trabajo.

Grupo de personal subalterno

Comprenderá los siguientes subgrupos:

Almacenero.
Guarda A.
Guarda B.
Ordenanza.
Mujer de limpieza.

Almacenero.—Es quien, con una formación básica a nivel de enseñanza primaria y conocimientos de materiales y herramientas, realiza, entre otras, las siguientes funciones:

Despachar los materiales que le sean solicitados, confeccionando los documentos procedentes de la entrega y registrando en los libros el movimiento del día.

Recibir y colocar los artículos, mercancías y productos, siguiendo las normas establecidas en los lugares destinados al efecto, procediendo al montaje de aquellos elementos que deban ser entregados formando una unidad.

Colaborar prioritariamente en la realización del inventario de existencias en el almacén.

Mantener las existencias almacenadas en buen estado de conservación, procediendo a su limpieza o engrase en los casos que sea necesario. Esta categoría corresponde a la de Almacenero de la Ordenanza de Trabajo de Industrias Químicas.

Guarda.—Es el que desempeña principalmente y en forma indistinta las siguientes funciones:

Recorrer a pie o conduciendo un vehículo, si se le asignara, y en posesión, en su caso, del arma reglamentaria y en cualquiera de los turnos establecidos durante las veinticuatro horas del día, las instalaciones de la Empresa y lugares donde ésta requiera sus servicios, manteniendo en todo momento una vigilancia sobre el personal, vehículos y material que circulen por la misma, observando el cumplimiento de las normas generales de seguridad por parte de toda persona que circule por el área asignada, vigilando que nadie fume fuera de los lugares autorizados, requiriendo autorización para trabajar con fuego, comprobando que todo el personal dispone del permiso necesario en los casos en que fuera preciso, solicitando asimismo la tarjeta de identificación o permiso de circulación a todas las personas o vehículos.

Vigilar el alumbrado de la instalación asignada, procediendo según las instrucciones recibidas.

Controlar todas las anomalías o incidencias que pudiera observar o surjan durante el servicio, en las instalaciones y lugares donde se requiera, comunicándola sin demora a su superior o a los superiores interesados.

Controlar y recibir todo tipo de tránsito, personal o de vehículos, que se efectúe por la puerta del recinto industrial que se le indique, siguiendo las normas establecidas al efecto y confeccionando los partes de entrada y salida que procedan, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores.

La Empresa clasificará a estos Guardas en Guarda A y Guarda B. Ostentarán la categoría de Guarda A aquellos que, a juicio de la Dirección, destaquen por sus conocimientos, responsabilidad y experiencia.

La categoría de Guarda B corresponde a la de Guarda Jurado, Guarda Vigilante y Portero de la Ordenanza de Trabajo de Industrias Químicas.

Ordenanza.—Es el subalterno mayor de dieciocho años que realiza las siguientes funciones o similares:

Cuidar de las llamadas y cumplir los encargos que se le encomienden de los distintos despachos o de los edificios o plantas.

Mantener y controlar los accesorios necesarios para los servicios.

Ejecutar encargos en el exterior, con arreglo a instrucciones específicas.

Franquear la correspondencia.

Fotocopiar los documentos y mantener y controlar los accesorios necesarios para su servicio, así como su limpieza y buen estado de conservación.

Recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus Jefes, tales como cuidar el orden, recepción y despacho de impresos, papel, sobres, etc., de las estanterías donde se almacenan.

Corresponde esta categoría a la Ordenanza de Trabajo de las Industrias Químicas.

Mujer de limpieza.—Es el subalterno que realiza las siguientes funciones o similares.

Efectuar las tareas de limpieza en oficinas, dependencias, talleres, servicios, material del laboratorio, etc.

Mantener los accesorios necesarios para los servicios.

Corresponde esta categoría a la de Empleadas de limpieza de la Ordenanza de Trabajo de Industrias Químicas.

Grupo de personal operario

Comprenderá los siguientes subgrupos:

Cualificados.

No cualificados.

Subgrupo de operarios cualificados.

Comprenderá las siguientes categorías:

Oficial cualificado A.

Oficial cualificado B.

Oficial cualificado C.

Oficial operario de primera.

Oficial operario de segunda.

Oficial operario de tercera.

Ayudante especialista.

Oficial cualificado.—Es quien, sin mandato o con mando ocasional, procediendo de la categoría de Oficial primera operario, por su experiencia y conocimientos muy cualificados de una o varias especialidades, realiza sus funciones, a juicio de la Dirección, con el más alto grado de especialización y amplitud de conocimientos. Según sea este grado de perfección, siempre a juicio de la Dirección de la Empresa, ésta los clasificará en Oficial cualificado A, Oficial cualificado B y Oficial cualificado C.

Oficial operario de primera.—Es quien, con mando o sin él, poseyendo un oficio, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Se integran en esta categoría, además de la del mismo nombre de nuestro anterior Convenio Colectivo, las descritas en la Ordenanza de Trabajo de Industrias Químicas como:

Oficial primera de oficio auxiliar.

Encargado de Actividades complementarias.

Oficial operario de segunda.—Integra esta categoría, además de la del mismo nombre de nuestro anterior Convenio Colectivo, quien, con mando o sin él, y sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Se integran en esta categoría las descritas en la Ordenanza de Trabajo de Industrias Químicas como:

Oficial de segunda de Oficio auxiliar.

Profesional de Primera de la Industria.

Oficial de primera de Actividades Complementarias.

Oficial operario de tercera.—Es quien, con mando o sin él, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial de segunda.

Se integran en esta categoría, además de la del mismo nombre de nuestro anterior Convenio Colectivo, las descritas en la Ordenanza de Trabajo de Industrias Químicas como:

Oficial de tercera de Oficio Auxiliar.

Profesional de segunda de la Industria.

Oficial de segunda de Actividades Complementarias.

Ayudante especialista.—Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales operarios, o tienen asignadas funciones manuales muy definidas, que se repiten frecuentemente. Corresponde esta categoría, además de la del mismo nombre de nuestro anterior Convenio Colectivo, a la de Ayudante especialista de la Ordenanza de Trabajo de Industrias Químicas.

Subgrupo de operarios no cualificados.

Comprende la única categoría de:

Peón ayudante.—Son los operarios mayores de dieciocho años encargados de ejecutar las labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico o desempeñan funciones subordinadas a las de Ayudante especialista, adquiriendo práctica y conocimientos para sustituirlos accidentalmente. Corresponde esta categoría, por fusión de ambas, a la de Peón ordinario y Peón ayudante de nuestro anterior Convenio Colectivo.

3. ASIMILACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 16. 16.1. Puestos asimilados.—Dadas las múltiples actividades de la Empresa existe en ella diversidad de puestos de trabajo, cuya importancia relativa—y por supuesto sin perjuicio de lo que según la normativa general aplicable corresponde—deberán ser por la Empresa valoradas, clasificando los puestos dentro de las categorías del artículo 15. Dichas categorías tendrán efectividad a partir del momento en que por la Empresa sean reconocidas y sin que ello suponga, en ningún caso, derecho de retroactividad.

16.2. A tal fin, y durante el período de un año, queda en suspenso cuanto se oponga o condicione en cualquier forma la adjudicación directa por la Empresa de las categorías, tal cual se pacta.

Ascensos

4. REGIMEN DE ASCENSOS

Art. 17. Transcurrido el primer año de vigencia del Convenio, conforme lo pactado en el artículo 16.2, el régimen de ascensos se regirá por las siguientes normas:

a) Las vacantes, excluidas las que se relacionan en el artículo 18, serán cubiertas por concurso, de conformidad con el siguiente procedimiento:

1.º Producida una baja definitiva de personal en un puesto de trabajo que tenga establecida categoría profesional cuya promoción deba hacerse por concurso, el Jefe del Departamento afectado notificará al Departamento de Personal la posibilidad

o imposibilidad de amortizar la vacante producida o de cubrir la por la asignación a la misma de trabajador de categoría profesional equivalente a la del puesto.

2.º De considerar el Jefe del Departamento afectado la necesidad de cubrir la vacante por ascenso, solicitará en la misma comunicación su inclusión en el próximo concurso.

3.º En aquellos casos de vacantes definitivas en que el Jefe de Departamento estima que debe cubrirse con carácter provisional, por no poderse esperar a la realización de los trámites necesarios para su provisión definitiva por concurso, señalará, además, el nombre del productor que ocupará provisionalmente la vacante.

4.º Por el Departamento de Personal, recibida la comunicación reseñada en los apartados anteriores, se trasladará la misma, con su informe, a la Dirección para que por ésta se dicte la oportuna resolución y, en el caso de ocupación provisional, dispondrá el abono de suplemento al productor que ocupe provisionalmente la vacante, si éste tuviera categoría inferior a la reconocida en el puesto.

5.º Por la Dirección, vista la documentación presentada, se podrá acordar cubrir la vacante a través del ascenso, por cambio de puesto, o, por el contrario, determinará la amortización de la plaza.

6.º El Departamento de Personal comunicará al Jefe del Departamento que notificó la baja la resolución de la Dirección, y, en el caso de que se hubiera acordado cubrir la vacante por ascenso, iniciará los trámites previstos en las normas siguientes, y, por tanto, producirá la declaración de vacante.

De acordarse la amortización de la plaza o el cubrirla por cambio de puesto de trabajo, asignando a la misma, en este último supuesto, otro productor de igual categoría a la de la vacante, se cesará en la realización de trabajo de categoría superior por el trabajador que pudiera haber sido designado eventualmente. Este cese en la realización de funciones superiores se producirá tan pronto se reciba la notificación de haberse acordado la amortización, y una vez se incorpore el designado, de tratarse de un cambio de puesto de trabajo.

7.º Será objeto del procedimiento establecido en este artículo las peticiones de promoción de aquellos puestos que, aun estando desempeñados por uno o varios titulares, esto es, no estando físicamente vacantes, tengan asignado, o se les asigne por reajuste técnico una categoría superior a la del productor que la venga desempeñando.

b) Normas de concurso.—Para resolver los ascensos del personal cuya promoción no sea de libre designación de la Empresa se establecen las siguientes normas de concurso:

1. Ambito de aplicación.

Todo el personal afectado por este Convenio, sin distinción de categorías ni grupos profesionales, puede concurrir libremente a los concursos de ascenso que se convoquen.

Los gastos de desplazamiento de personal para participar en los concursos serán de cuenta del participante, no devengándose dietas por tal concepto, y tendrán carácter de permiso oficial los días dedicados a ellos.

No podrán participar en los concursos de ascensos el personal en alguna de las situaciones siguientes:

Período de prueba de ingreso en la Empresa.

Excedencia voluntaria.

Contrato temporal o interino.

Con anotaciones de faltas graves o muy graves sin anular.

2. Fechas, cobertura provisional, cambio de categoría, de puesto.

Los concursos para ascensos se realizarán tres veces al año, durante la última quincena de los meses de febrero, junio y octubre.

En el concurso de febrero se cubrirán las vacantes declaradas desde el 1 de septiembre del año anterior hasta el 31 de diciembre; en el de junio, las declaradas desde el 1 de enero hasta el 30 de abril, y en el de octubre, las declaradas entre el 1 de mayo y el 30 de agosto.

Aquellos puestos que por la naturaleza del trabajo en ellos desempeñado no puedan permanecer vacantes, se cubrirán con carácter provisional, hasta la celebración del concurso.

Se incluirán en los respectivos concursos aquellos puestos de trabajo que, aun estando desempeñados por un titular, esto es, no estando físicamente vacantes, tengan asignado o se les asigne, por reajuste técnico, una categoría superior a la del productor que lo venga desempeñando, siempre y cuando la nueva categoría asignada al puesto no sea de libre designación por parte de la Empresa, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 18 de este Convenio.

En aquellos casos en que por reajuste técnico se asigne a un puesto de trabajo una categoría superior a la del productor o productores que lo venían desempeñando, y siempre que éstos hayan permanecido en el puesto más de dos años, se celebrará un concurso restringido para estos productores. Para estos concursos restringidos se seguirán estas mismas normas y en el supuesto de que los productores participantes no superen los mínimos establecidos por el Tribunal la plaza o plazas saldrán a concurso general.

3. Composición de los Tribunales.

El Tribunal que haya de juzgar los concursos de ascensos estará compuesto por:

Un Presidente, que será el Director o persona en quien delegue, quien a su vez nombrará un Secretario, que será un empleado con categoría igual o superior a Jefe de segunda administrativo o técnico.

Dos Vocales de probada solvencia técnica y humana, designados por el Director entre personas pertenecientes a la Compañía y de los cuales uno ha de pertenecer al Departamento donde radique la vacante o, al menos, ser persona conocedora del puesto que se trate de cubrir.

Un Vocal representante de los trabajadores, designados por la representación legal de los mismos.

4. Procedimiento:

4.1. Publicación del concurso:

Las bases del concurso se harán públicas en los treinta días siguientes a la declaración de la vacante, debiendo publicarse en todo caso los programas para los ejercicios al menos cuarenta y cinco días naturales antes de ejecutarse las pruebas.

En todos los Centros se publicarán las normas y convocatorias del concurso.

4.2. Solicitudes:

Los trabajadores que deseen participar en los concursos habrán de solicitarlo por carta con el enterado del Jefe de la Sección en que presten sus servicios, exponiendo claramente la plaza o las plazas a las que tienen intención de concursar, y adjuntando original y copia de una relación detallada de sus méritos según baremos. Estas cartas habrán de presentarse ante la Jefatura de Personal antes de transcurridos veinticinco días naturales desde la publicación de las bases del concurso.

4.3. Capacidad física para el desempeño del puesto:

Con anterioridad a la celebración del concurso, los servicios médicos de Empresa comprobarán la capacidad física de los concursantes para el desempeño del puesto que concursan, emitiendo dictamen que será vinculante para el Tribunal.

4.4. Programas:

Las pruebas específicas teóricas y prácticas se harán sobre programas detallados, que serán redactados por el Jefe del Departamento donde radique la vacante, con la colaboración del Departamento de Personal.

El programa específico teórico se compondrá de veinte temas relacionados directamente con las funciones que la vacante tenga asignadas, cada uno de estos temas debe poder contestarse oralmente en diez minutos y por escrito en treinta minutos.

El programa del ejercicio práctico contendrá no menos de cinco y no más de diez tareas o supuestos, susceptibles de resolverse en un plazo de treinta a noventa minutos. Estos programas habrán de ser conformados, y archivadas copias de los mismos, por el Departamento de Personal.

4.5. Prueba de conocimientos básicos:

En todos los concursos se realizará una prueba de conocimientos básicos, graduados a la posible categoría y especialidad objeto del concurso. Estas pruebas incluirán necesariamente ejercicios de lengua castellana y de matemáticas elementales para todos los concursantes, así como conocimientos de física, química y tecnología para los puestos de fábrica, laboratorio y oficina técnica, y de contabilidad, comercio y administración para los del grupo administrativo. Por los Servicios de Personal se elaborarán programas con carácter permanente para la realización de estos ejercicios, que siempre que sea posible tendrán carácter de pruebas objetivas y serán comunes a toda la compañía.

4.6. Requisitos especiales de algunas vacantes:

Para aquellos puestos que requieran la posesión de conocimientos específicos de uno o más idiomas, de taquigrafía o de máquinas de escribir, se realizarán pruebas previas de carácter eliminatorio y con calificación únicamente de apto y no apto. Estas pruebas se realizarán por personal designado por el Tribunal al efecto.

4.7. Datos de comportamiento y méritos de los concursantes:

La Jefatura de Personal facilitará al Tribunal que haya de fallar el concurso los datos referentes a antigüedad, puntualidad y asistencia y disciplina de los concursantes, así como lista compulsada de los méritos aducidos por los mismos, requiriéndoles, en el caso de que fuera necesario, la prueba documental de los méritos mencionados.

4.8. Actuación del Tribunal.

El Tribunal se reunirá con anterioridad a la celebración de las pruebas para confeccionar la lista definitiva de admitidos.

Esta relación se hará previa comprobación de la no existencia de las limitaciones o impedimentos señalados en los apartados 1. Informe médico de aptitud (punto 4.3) y resultado de las pruebas previas (4.6) cuando éstas fueren necesarias.

La lista de admitidos deberá llevar la puntuación provisional otorgada por antigüedad y méritos personales, dándose un plazo de cinco días para reclamar ante la Secretaría del Tribunal. De no haber reclamación, la puntuación se dará por buena. Caso contrario, el Tribunal, antes del examen final, considerará las reclamaciones, fijando la puntuación definitiva, que se hará pública, junto con las calificaciones del examen final, cuya fecha se habrá hecho pública junto con la lista de admitidos a dicho examen.

Publicada la lista de admitidos, el Tribunal fijará fecha para los exámenes y calificará a los concursantes en aquellas materias que no sean objeto de examen, según el baremo vigente. En aquellos aspectos que no puedan calificarse objetivamente, se realizará un promedio de calificaciones individuales de los miembros del Tribunal.

El Secretario del Tribunal levantará acta de sus actuaciones, siendo necesaria para la validez de la misma la conformidad al menos de tres de los componentes del Tribunal.

Para la calificación de pruebas prácticas y teóricas, el Tribunal, por acuerdo mayoritario, puede solicitar de la Dirección el informe de expertos en la materia de que se trate, pertenecan o no a la Compañía.

Una vez finalizado por completo el concurso, el Tribunal publicará las puntuaciones alcanzadas por todos los concursantes en cada uno de los extremos recogidos en el baremo, y propondrá a los mejores clasificados para el ascenso a la categoría concursada. El número de concursantes propuestos no podrá ser, en ningún caso, superior al de plazas declaradas vacantes.

Sobre lo actuado por el Tribunal podrá recurrirse por escrito ante el Director, en el plazo de cinco días de hecho público el resultado del concurso, quien resolverá en el plazo máximo de una semana. Contra la resolución del Director cabrá interponer igualmente por escrito recurso en vía administrativa ante la Delegación de Trabajo del Centro donde radique la vacante. Si pasados treinta días naturales desde la fecha en que se hizo público el resultado del concurso o notificación de la Dirección no se hiciera uso de este derecho, se entiende que renuncian al mismo.

Los concursantes que recurran deberán enviar copia de los recursos a la Secretaría del Tribunal, con el fin de unirlos al expediente del concurso y no realizar las propuestas de los trabajadores que hayan de ocupar las plazas hasta que sean resueltos los mismos por la Jerarquía a donde han sido dirigidos. De las resoluciones a los recursos presentados se dará traslado a la Secretaría del Tribunal para su información y demás efectos.

La participación en el concurso no da derecho alguno a la ocupación de vacantes distintas de las concursadas o producidas con posterioridad a la fecha de publicación de las bases. Asimismo, la renuncia a ocupar una plaza ganada en concurso será motivo de inhabilitación para participar en nuevos concursos sobre la misma plaza durante dos años.

4.9. Baremo y cuadro general de puntuaciones.

La calificación de los concursantes se hará con arreglo al siguiente baremo:

Antigüedad:

- a) En la Compañía. Un punto por año de servicios como empleado fijo, hasta un máximo de 20 puntos.
- b) En la categoría inmediata inferior. Un punto por semestre de servicio o fracción, máximo de 10 puntos.

Desempeño del puesto interinamente o con categoría inferior a la asignada:

- a) Medio punto por mes, hasta un máximo de 10 puntos.
- b) Calificación del Jefe de la sección, de uno a cinco puntos.

Comportamiento.

Se tendrá en cuenta para evaluar estas características:

- a) Los informes reservados de los Jefes que el trabajador haya tenido durante los dos últimos años.
- b) Los datos de asistencia, puntualidad, disciplina de los dos últimos años.

Se otorgará por este concepto una puntuación de uno a diez puntos, siendo preceptivo para obtener una puntuación superior a cinco que los registros de absentismo y puntualidad del calificado sean inferiores a los respectivos índices generales para toda la Compañía, elaborados por el Departamento de Personal, el año anterior de la celebración del concurso.

Formación personal y profesional.

La puntuación total de este factor no podrá ser superior a 15 puntos. Se obtendrá por la suma de los méritos acreditados debidamente, con arreglo a la siguiente escala:

En los casos de títulos o estudios no recogidos en las escalas, el Tribunal los valorará por analogía con lo expuesto.

Grupo de Personal Administrativo.

- Título de Bachiller Elemental o Laboral: Dos puntos.
- Título de Bachiller Superior: Dos puntos.
- Título de Bachiller Técnico Superior Administrativo: Dos puntos.
- Título de Magisterio: Dos puntos.
- Título de Perito Mercantil: Dos puntos.
- Título de Mando Medio Administrativo: Dos puntos.
- Título de Técnico de Empresas: Dos puntos.
- Título de Profesor Mercantil: Cuatro puntos.
- Título de Licenciado en Económicas: Cuatro puntos.
- Título de Licenciado en Derecho: Tres puntos.
- Título de Licenciado en Políticas: Tres puntos.
- Otros títulos de Nivel Medio o Superior: Dos puntos.

Cursos de Escuelas de Postgraduados en Comercio Exterior, Administración, Organización, Informática, etc., siempre que el Centro que los imparta sea de garantía y tenga una duración mínima de un curso escolar y celebren exámenes finales: Dos puntos (siempre que su materia sea congruente con la función a desempeñar).

Cursillos y Seminarios de materias específicas relacionadas con la Administración de Empresas, tales como Ordenadores, Contabilidad de Costos, Presupuestos, etc.: De 0,1 a dos puntos, según materia, dificultad, Centro que lo imparte y tengan o no examen final.

Idioma Inglés, escrito y hablado: Dos puntos (nivel mínimo para otorgar la puntuación equivalente a Lower Certificate).

Grupo de Personal Operario.

- Bachiller Elemental o Laboral: Dos puntos.
- Bachiller Laboral Superior: Tres puntos.
- Bachiller Superior: Tres puntos.
- Magisterio: Tres puntos.
- Oficialía Industrial: Tres puntos.
- Maestría Industrial: Cuatro puntos.

Cursos de F. P. A. o de Técnicos Específicos (dibujo, crometrage, soldadura, etc.): Un punto.

Otros títulos o estudios en Escuelas técnicas o industriales o Centros de solvencia reconocida (casas suministradoras, consultores, etc.): De 0,5 a 3 puntos.

Subgrupo de Técnicos Auxiliares.

Baremo semejante al de Personal Operario.

Grupo de Personal Subalterno.

- Bachiller Elemental o Laboral: Tres puntos.
- Bachiller Superior o Laboral Superior: Cuatro puntos.
- Desempeños en Institutos Armados que requieran paso por Academia de Formación (por ejemplo, Guardia Civil). Con categoría de Soldado o Cabo: Dos puntos.
- Con categorías superiores: Tres puntos.
- Otros títulos o estudios semejantes a la valoración atribuida para Personal Operario.
- Pruebas teóricas-prácticas.

Se valorarán los resultados de los exámenes según estas escalas:

- Conocimientos generales básicos: De 0 a 10 puntos.
- Conocimientos teóricos específicos: De 0 a 15 puntos.
- Conocimientos prácticos específicos: De 0 a 25 puntos.

Para poder ser declarados aptos, los concursantes tendrán que alcanzar una puntuación mínima en cada uno de los tres ejercicios, que el Tribunal hará público con anterioridad a la celebración del concurso.

Puntuación total.

Suma de las puntuaciones parciales en cada factor del baremo.

Cuadro general de puntuación para los concursos

Factor	Puntuación máxima
Antigüedad:	
a) En la Compañía	20
b) En la categoría inferior	10
Desempeño del puesto interinamente o con categoría inferior a la asignada	15
Comportamiento	10
Formación personal y profesional	15
Exámenes:	
Conocimientos generales	10
Conocimientos teóricos y específicos	15
Conocimientos prácticos y específicos	25
Puntuación total máxima	120

c) En los ascensos por concurso no se exigirá período de prueba, y en los de libre designación no se consolidará la categoría en tanto no transcurra un período de prueba de tres meses.

5. EXCEPCIONES AL REGIMEN DE CONCURSO

Art. 18. Las vacantes de los grupos primero y segundo, así como las de Jefe de primera Administrativo y Secretaría de Dirección-Gerencia, Administración general Dirección Técnica y Jefatura de Personal, se proveerán libremente por la Empresa.

Asimismo, y en relación a la creación de nuevos puestos de trabajo, la Empresa podrá en todo momento contratar personal, asignándole la categoría que estime conveniente, en relación al puesto a cubrir.

6. PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 19. Los períodos de tiempo y motivo para que los productores puedan faltar al trabajo con derecho a percibir el salario serán los siguientes:

a) Por alumbramiento de la esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, nietos, abuelos o hermanos, tanto naturales como políticos: Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando por las circunstancias ocasionante el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la isla de su residencia habitual.

b) Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.

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

d) Matrimonio del productor: Quince días naturales.

Matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de la celebración de la boda: Un día.

e) Por el tiempo establecido en la Ley de Relaciones Laborales, en los supuestos que la misma contempla, para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional.

7. VACACIONES

Art. 20. El personal gozará de las siguientes vacaciones anuales retribuidas:

Personal Técnico y Administrativo: Treinta días naturales.

El resto del personal: Veintiún días naturales, desde el primer año cumplido de ingreso en la Empresa hasta el quinto, inclusive; veinticinco días, desde el sexto hasta el décimo año, inclusive, y treinta días, a partir del once, inclusive, en adelante.

Durante el primer año del ingreso en la Empresa se disfrutarán la parte proporcional a veintiún días que corresponda al tiempo en dicho primer año trabajado.

Las vacaciones se otorgarán de mutuo acuerdo y en función a las necesidades del servicio, debiendo disfrutarse, como mínimo, diez días laborales en forma ininterrumpida.

La Empresa, si así lo estimase conveniente, podrá conceder el disfrute de vacaciones a la totalidad del personal que integre una Sección, Departamento o planta de fabricación.

Aquellos empleados que disfruten al menos el 90 por 100 de sus vacaciones entre los meses de noviembre a abril, ambos inclusive, percibirán una gratificación especial de 3.000 pesetas. Si disfrutaren entre dichos meses menor número de tiempo, percibirán la parte proporcional correspondiente, entendiéndose las 3.000 pesetas referidas al total de las vacaciones a que tenga derecho el productor.

8. EXCEDENCIAS

Art. 21. En situaciones justificadas, a juicio de la Dirección y, en todo caso, cuando se tuvieren al menos dos años de antigüedad en la Empresa, ésta concederá al productor que lo solicite excedencia voluntaria, sin percepción de salario, por un tiempo no inferior a un año ni superior a cinco, debiendo quienes obtuvieren tal beneficio solicitar su incorporación con tres meses de antelación a la fecha en que termine el plazo por el que se concedió la excedencia, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y especialización.

9. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

Art. 22. Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la Empresa, dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarla ante ella con la baja del Médico del Seguro Obligatorio de Enfermedad, como máximo, antes de los cinco días siguientes al día en que la inasistencia tuvo lugar. El incumplimiento de tales requisitos conferirá a la inasistencia, a todos los efectos, la calificación de «falta injustificada al trabajo», sin que tal calificación pueda ser enervada o desvirtuada por justificación posterior fuera del tiempo y forma expresados.

En caso de enfermedad justificada, y de existir informe favorable del Médico de la Empresa, ésta podrá otorgar a favor

del productor enfermo el percibo de un complemento extrasalarial, cuyo importe vendrá representado por la diferencia existente entre la prestación económica del Seguro de Enfermedad y el salario real que perciba aquél, incrementado con el plus de asiduidad.

Art. 23. Los productores dados de baja por enfermedad o accidente de trabajo quedarán sometidos a la inspección y vigilancia del Médico de la Empresa, el cual efectuará las exploraciones y observaciones que estime necesarias para el control del curso de la misma y confirmación de la enfermedad o accidente alegado. La negativa del productor de someterse a reconocimiento del Médico de la Empresa o Especialistas Facultativos que pudieran acompañarlo, se considerará como presunción «juris tantum», de simulación de la enfermedad o accidente que motivó la baja correspondiente.

Art. 24. Además de los reconocimientos anuales obligatorios, los productores en los que existan razones para estimar puedan tener alguna enfermedad profesional, infecto-contagiosa o intoxicación de cualquier tipo, a requerimiento de la Dirección o del Servicio Médico de la Empresa, podrán ser sometidos a observación, control o pruebas clínicas necesarias por parte de dicho Servicio. En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 de la Ordenanza Laboral de Higiene y Seguridad del Trabajo y 6 del Reglamento General de los Servicios Médicos de la Empresa.

10. ROPAS DE TRABAJO

Art. 25. La Empresa proveerá al personal de las Secciones o Departamento que, a juicio de aquélla, lo precisen, de ropa de trabajo adecuada. La entrega se efectuará durante el primer trimestre del año, a razón de dos ropas de trabajo por cada persona; el uso de la cual en tareas ajenas a la Empresa o fuera de la jornada de trabajo, se considerará como «falta grave». En todo caso, en esta cuestión se actuará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 97 de la Reglamentación Nacional de Industrias Químicas.

11. ESCALAFONES

Art. 26. Dentro del primer trimestre de cada año se publicará y fijará en el tablón de anuncios el escalafón de la Empresa, cerrado al 31 de diciembre anterior, pudiendo el personal fijo, en el plazo de un mes, formular las observaciones que crea oportunas en defensa de sus intereses.

Las observaciones hechas por los trabajadores serán examinadas y resueltas por la Dirección de la Empresa en el plazo de quince días. Si el interesado no estuviese conforme con la resolución, se dará traslado al Jurado de Empresa, el cual informará a la Dirección, y ésta, en el plazo de cinco días siguientes, dictará el acuerdo que crea conveniente, que será comunicado al interesado, quien, de no estar conforme, podrá ejercitar su derecho en la vía administrativa.

CAPITULO IV

Recompensas, faltas y sanciones

Art. 27. A. *Recompensas*.—1. Medallas.—La Compañía concederá anualmente, con ocasión de la Festividad de Santa Bárbara, y en la fecha que en cada caso se determine, medallas de oro y plata, al objeto de premiar los años de permanencia en la Empresa.

Las medallas se concederán con arreglo a la siguiente escala:

- De oro y 20.000 pesetas en efectivo, al personal con treinta y cinco años de servicios.
- De plata y 10.000 pesetas en efectivo, al personal con veinticinco años de servicios.

2. Premios.—Al objeto de compensar la conducta, laboriosidad y rendimiento en el trabajo, así como cualquier otra cualidad que distinga al personal y también como incentivo para que se supere en el cumplimiento del deber, se establecen premios que pueden concederse individual o colectivamente.

Estos serán de dos categorías: premios extraordinarios y premios ordinarios.

2.1. Premios extraordinarios.

2.1.1. Serán objeto de recompensa con premio extraordinario, cuya importancia y naturaleza decidirá la Dirección de la Empresa en cada caso, los actos heroicos o excepcionalmente meritorios.

2.1.2. Se entiende por actos heroicos aquellos en los que la persona que los realiza lo hace con grave riesgo de su vida o integridad física, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

2.1.3. Se conceptuará como actos excepcionalmente meritorios los que se realicen sin grave riesgo de la vida o de la integridad física, pero si demostrando un afán de superación que exceda el estricto cumplimiento del deber.

2.1.4. También para la calificación de estos actos se tendrán en cuenta hechos que puedan aumentar los merecimientos del que los realice, tales como no hallarse de servicio en el momento en que los ejecuta o pertenecer a otro departamento o servicio, o cuando el acto ocurra fuera de la Empresa.

2.2. Premios ordinarios.—Constituyen motivos de recompensa para la concesión de premios ordinarios:

2.2.1. El espíritu de servicio, es decir, el no realizar la misión que se le tiene encomendada de forma rutinaria, sino con una dedicación total de las facultades físicas o intelectivas y con un decidido afán, manifestado de forma continuada y concreta, en lograr una superación y perfeccionamiento que redunde en favor de la Empresa, supeditando incluso a ello su comodidad o interés personal.

2.2.2. El espíritu de fidelidad que se pone de manifiesto por la prestación continuada de servicios a la Empresa sin que ésta haya sido interrumpida con excedencias voluntarias o por licencias superiores a tres meses, no mediando sanción por falta grave.

2.2.3. El excepcional y bien manifestado cuidado y conservación de los instrumentos, herramientas y maquinaria del trabajo, muy superior al que normalmente se exige dada la naturaleza y precisión de las instalaciones, que redundan en el rendimiento y economía de la conservación de los mismos.

2.3. Naturaleza de los premios ordinarios.—La Dirección de la Empresa podrá otorgar los siguientes premios ordinarios:

2.3.1. En metálico.

2.3.2. Becas.

2.3.3. Viajes.

2.3.4. Incremento período de vacaciones retribuidas.

2.3.5. Mención honorífica.

2.3.6. Distintivos.

2.3.7. Anulación de notas desfavorables en el expediente personal.

2.3.8. Cualquier otro premio.

2.4. Forma de concesión.—Corresponde a la Dirección de la Compañía, previa propuesta de los Jefes correspondientes, oída la Jefatura de Personal y el Jurado de Empresa, la concesión de premios y recompensas.

2.5. Publicación.—La concesión de recompensas se hará pública en los diferentes centros de trabajo de la Empresa.

Art. 27. B. *Faltas*.—Las faltas cometidas por el personal de «Distribuidora Industrial, S. A.», se clasificarán y determinarán según se especifica en los artículos 79, 80, 81 y 82 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, entendiéndose como supletorio de ésta para cuanto en ella no se determine, lo que al respecto se estableció en el Convenio Colectivo Sindical correspondiente al año 1969 y que fue publicado en el «Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife» del 14 de agosto de dicho año.

a) Todo Jefe, cualquiera que sea su grado o categoría, está obligado a dar, previa notificación verbal al interesado, inmediato parte escrito de cualquier acto que, con arreglo a lo aquí dispuesto, constituya falta sancionable, aunque pueda ser leve. El emisor del parte señalará aquellos medios de prueba que, en un momento determinado, pudieran practicarse, expresando, en su caso, el nombre de los testigos que hubieren presenciado los hechos que se denuncian y sus circunstancias.

b) Si se tratare de falta grave o muy grave, el Jefe de Personal—previo procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado, cuando se le impute la comisión de falta muy grave—propondrá al Director la sanción que estime conveniente, de acuerdo con la vigente legislación, pudiendo practicar aquellas pruebas que estime oportunas.

c) La Jefatura de Personal, a través del mando correspondiente, notificará al interesado la resolución recaída, transcribiendo la misma por duplicado y entregando el original al trabajador, quien firmará el acuse de recibo en la copia. De negarse el trabajador a firmar el recibo, bastará poder comprobar la efectividad de la notificación, que dos testigos certifiquen, en el ejemplar que debió firmar el sancionado, que a éste se le ha entregado el original, negándose a firmarlo.

d) La Jefatura de Personal archivará, dejando constancia en el expediente personal del productor sancionado, toda la documentación a la que hubiere dado lugar la sanción, y especialmente el original del parte, su propuesta, el informe del Jefe, la resolución y el duplicado de la notificación de ésta al interesado.

e) Cuando la sanción impuesta lleve aparejada la pérdida de salarios o descuentos de efectos se notificará a la sección encargada de la confección de las nóminas, para que se efectúe la correspondiente deducción.

f) La sanción por faltas de asistencia o puntualidad siempre será compatible con el descuento del tiempo dejado de trabajar.

Art. 27. C. *Sanciones*.—Las sanciones máximas que se impondrán en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, circunstancias modificativas concurrentes y el grado de participación del inculcado son las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación por escrito; multa de hasta dos días de haber.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; multa de hasta la séptima parte del salario de un mes.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Cosa juzgada.—Por los mismos hechos sólo podrá sancionarse una sola vez, salvo en los casos de reiteración, que son acumulables.

Anotaciones en expediente.—Tanto los premios como cualquier otro acto merecedor de ello darán lugar a la inserción de una nota favorable en el expediente personal del interesado, que se tendrá en cuenta en futuros concursos y ascensos.

Por el contrario, toda sanción dará lugar a la inserción de una nota desfavorable, que idénticamente será tenida en cuenta en ascensos y concursos.

Cancelación de notas desfavorables.—Las notas desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, aparezcan en los expedientes personales, serán anuladas cuando, a juicio de la Dirección de la Empresa, el interesado se haga acreedor de ello por su conducta posterior, ejemplar en todos los órdenes.

Sin embargo—y con la sola excepción recogida en el punto 2.3.7, del artículo 27, A, del presente Convenio—no se concederá la anulación de la nota desfavorable mientras no hayan transcurrido, desde el cumplimiento total del correctivo, los siguientes plazos:

Un año, si se trata de faltas leves.

Tres años, si se trata de faltas graves.

Seis años, si se trata de faltas muy graves.

La anulación de las notas desfavorables no supondrá la de los efectos de la sanción impuesta, salvo en los casos en que a juicio de la Dirección de la Empresa y por merecimientos muy extraordinarios se acuerde otra cosa en el momento de la concesión de dicha gracia.

Prescripción.—La imposición de sanciones por faltas leves prescribirán a los diez días; por las graves, a los veinte días, y por las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa haya tenido conocimiento de su comisión; o de haberse iniciado expediente, de la finalización de éste, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Como caso excepcional, la deslealtad o el abuso de confianza—que siempre se reputará como falta muy grave—prescribirá a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 28. *Salario base*.—Se considerará como tal la retribución relativa al trabajo por unidad de tiempo, figurada para cada categoría en la columna primera de las tablas salariales para 1977, anexas a este Convenio.

Art. 29. *Complementos salariales*.

1. Personales.

1.1. *Antigüedad*.—El personal de «Distribuidora Industrial, Sociedad Anónima», gozará como prima de antigüedad de dos trienios del 5 por 100 del sueldo base, y del número de quinquenios que se produzcan, sin limitaciones ni topes, del 10 por 100 de dicho salario base, incrementados ambos con el Plus de Peligrosidad.

1.2. *Gratificación por título*.—La Empresa abonará al personal obrero, subalterno y administrativo, este último hasta la categoría de Auxiliario, inclusive, que estuviere en posesión de algún título oficial expedido por facultad universitaria, instituto laboral, instituto de enseñanza media o superior una gratificación de tres mil pesetas anuales, que serán percibidas por períodos mensuales. Esta gratificación se percibirá aunque no se desarrollen en la Empresa funciones propias del título, por no ser las mismas necesarias en el puesto de trabajo asignado por la Dirección. La percepción de estas gratificaciones, por tanto, por sí sola no entrañará una presunción de que se realizan labores propias del título oficial que ostente el productor.

2. De puestos de trabajo.

2.1. *Peligrosidad*.—Todo el personal de Distribuidora Industrial, S. A., percibirá en concepto de Plus de Peligrosidad un 10 por 100 sobre el sueldo base. Este Plus de Peligrosidad absorberá, al ser de mayor cuantía, y en todo lo que se refiere al personal adscrito a las plantas de fabricación de pinturas e insecticidas, al de toxicidad prescrito para las industrias de tal naturaleza.

2.2. *Nocturnidad*.—Se entiende por trabajo nocturno el que se presta desde las diez de la noche hasta las seis de la mañana del día siguiente.

Se gratificará, siempre que realmente sea prestado, conforme indica el artículo 70 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

2.3. Turnicidad.—Para compensar el trabajo nocturno o en jornadas rotativas, siempre que uno u otro realmente sea prestado, se establece un complemento diario consistente en el 10 por 100 de la treintava parte del salario base, exclusivamente al personal comprendido en el apartado 1 del artículo 12 del presente Convenio, y del 5 por 100 al personal que se halle en la situación del apartado 2 del mismo.

Con este complemento y la incidencia que en el mismo sentido se recoge en el párrafo segundo del artículo 5.º de este pacto, se sustituye y, por tanto, se anulan y dejan sin ningún efecto, todas las condiciones compensatorias de cualquier tipo y alcance, hasta ahora al efecto existentes por acuerdo, costumbre o tolerancia.

3. Por calidad o cantidad de trabajo.

3.1. Plus de Actividad.—Por cada jornada de trabajo efectivo la Empresa abonará a su personal un plus, cuyo importe, para cada categoría profesional, se especifica en la columna cinco de la tabla salarial anexa a este Convenio.

No obstante, la inasistencia al trabajo, por causa debidamente acreditada que, con arreglo a lo dispuesto en la normativa vigente, no prive al productor del derecho a recibir el salario base tampoco privará de recibir el Plus de Actividad.

En justa reciprocidad, la Empresa, en caso de inasistencia injustificada, podrá privar al productor inasistente por cada falta de la percepción del plus correspondiente hasta seis días, con independencia de las restantes medidas disciplinarias que pudieran adoptarse legalmente.

El importe del plus se liquidará por meses vencidos y precisamente el último día hábil de cada mes de calendario.

3.2. Plus de Asiduidad. Este plus, cuya cuantía mensual se fija en la tabla de salarios anexa, se regulará por las siguientes normas:

3.2.1. Será devengado por días efectivos y completos de trabajo, abonándose igualmente en los siguientes casos:

3.2.1.1. Domingos y festivos.

3.2.1.2. Días de descanso por jornadas de trabajo efectuadas.

3.2.1.3. Días utilizados en viajes ordenados por la Compañía.

3.2.1.4. Cuando se efectúen salidas al exterior del recinto de trabajo para realizar trabajos ordenados por la Empresa.

3.2.1.5. Por disfrute de vacaciones anuales reglamentarias.

3.2.1.6. Por descanso obligatorio por acople de turnos.

3.2.1.7. Por permisos oficiales al objeto de asistir a reuniones en Sindicatos, Mutualidad, Ayuntamiento, Gobierno Civil y otros Organismos oficiales, siempre que medie citación al efecto, durante cinco días al mes como máximo, cualquiera que sea el tiempo invertido cada día.

Asimismo, y con la duración que prevea en cada circunstancia el Reglamento de Régimen Interior, se abonará el Plus de Asiduidad por:

3.2.1.8. Fallecimiento de un familiar.

3.2.1.9. Alumbramiento de la esposa.

3.2.2. En los supuestos de faltas al trabajo como consecuencia de enfermedad contraída —y notificada y justificada en el tiempo y forma expresados en el artículo 22 de este Convenio— se abonará el plus con arreglo a los siguientes principios:

3.2.2.1. Durante los diez primeros días de enfermedad se pierde un plus por cada día de ausencia.

3.2.2.2. Pasados los diez días del comienzo de la enfermedad, si ésta se prolonga, el productor puede solicitar la percepción del plus a partir de ese momento, el cual le será concedido, previo informe favorable del Servicio Médico de Empresa correspondiente, hasta que termine la situación de invalidez transitoria, a cuyo término se pierde definitivamente todo derecho a la percepción.

En cualquier caso, el informe posterior desfavorable del Servicio Médico de Empresa será causa de revisión de la situación, pudiéndose llegar a la anulación de la percepción, si de dicho informe se dedujese una situación de abuso creada por el beneficiario.

3.2.2.3. Todo personal incluido en el Seguro Obligatorio de Enfermedad, al que se le hubiere concedido la percepción de este plus, por haber superado su enfermedad los diez días, para mantener dicha percepción deberá cumplimentar las obligaciones existentes de presentarse los sábados o, de ser inhábil éste, el día anterior hábil, en el Servicio Médico de Empresa, donde presentará el parte de confirmación de baja del Seguro Obligatorio de Enfermedad, que establece el artículo 17, número 3 de la Orden de 13 de octubre de 1967. Cuando los productores estén impedidos y, por tanto, no puedan presentarse personalmente los sábados, enviarán los partes de confirmación de baja por un familiar o compañero de trabajo, acompañando dicha documentación con una nota explicativa de las causas que le impiden efectuar la visita.

3.2.3. En los casos de retrasos en la asistencia al trabajo se tendrán en cuenta las siguientes normas:

3.2.3.1. Retrasos de hasta diez minutos desde la hora de entrada al trabajo:

Se pierde medio plus por el primer retraso, medio plus por el segundo y dos pluses por el tercero.

3.2.3.2. Retrasos de hasta dos horas desde la hora de entrada al trabajo.

Se pierden un plus por el primero, un plus por el segundo y tres pluses por el tercero.

3.2.3.3. Una vez pasadas dos horas desde la hora de entrada al trabajo:

Cualquier retraso será considerado como falta injustificada de asistencia a estos efectos, centrando la pérdida de seis pluses.

3.2.3.4. En todos los casos, a partir del tercer retraso, comienza nuevamente la cuenta, de acuerdo con lo establecido para cada circunstancia en los párrafos precedentes.

3.2.4. En los supuestos de faltas injustificadas que se cometan, se perderán seis pluses por cada día de falta.

3.2.5. Producen la pérdida diaria de este plus de asiduidad los permisos particulares.

3.2.6. El hecho de fichar sin justificación antes de la hora señalada para el término de la jornada produce la pérdida de seis pluses en cada ocasión.

3.2.7. Los descuentos establecidos serán independientes de las restantes medidas disciplinarias que pudieran adoptarse legalmente.

3.2.8. El plus de asiduidad no producirá efecto alguno en orden a horas extraordinarias, gratificaciones y restantes pluses establecidos.

3.2.9. Las cantidades no abonadas por este plus como consecuencia de lo previsto en los apartados 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4, 3.2.5, y 3.2.6, se integrarán en un fondo destinado a los premios que para el personal se hayan previsto en el artículo 27 de este Convenio Colectivo Sindical.

3.3. Horas extras.

Módulo para el cálculo o el pago del complemento por horas extraordinarias:

Expresamente se pacta que no serán de aplicación para la retribución del trabajo en horas extraordinarias los complementos siguientes:

- Gratificación por título.
- Plus de actividad.
- Plus de asiduidad.
- Gratificaciones extraordinarias no reglamentarias (artículo 29, 4.º, de este Convenio).
- Complementos de puestos de trabajo, excepto peligrosidad.

Consecuentemente con ello, el módulo para el cálculo y el pago del complemento por horas extraordinarias será el cociente que resulte de dividir el salario base de cada trabajador, más los complementos de antigüedad, peligrosidad y las gratificaciones extraordinarias reglamentarias de Exaltación del Trabajo y Natividad del Señor, referidos todos ellos a la semana normal de trabajo, por el número de horas de trabajo semanales para cada grupo laboral, según se detalla para cada categoría y situación personal de antigüedad, en las tablas adjuntas a este Convenio (anexo número 2).

Estos importes de las horas extraordinarias se establecen como un pacto más del Convenio, unido necesariamente a la totalidad, para establecer con su conjunto una condición más beneficiosa.

4. Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.—La cuantía a percibir por cada una de las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, correspondientes al 18 de julio y Navidad, serán, para todos y cada uno de los productores, la de un sueldo o mensualidad de treinta días de salario, con exclusión del plus de asiduidad, dado el especial carácter con que éste se pacta.

El importe de cada una de dichas pagas es el fijado en las columnas 3 y 4 de las tablas salariales anexas.

5. Participación en beneficios.—Al quedar suprimido el artículo 32 de nuestro Reglamento de Régimen Interior, como consecuencia de la Orden de 27 de diciembre de 1961 (publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de enero de 1962), que derogó el artículo 33 de la anterior Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias Químicas, en el que se establecía la llamada «participación en beneficios», se pactó, en anteriores Convenios, su sustitución por dos pagas extraordinarias no reglamentarias, integradas cada una por idéntica cuantía que las reglamentarias de igual carácter, y abonándose una durante el mes de marzo y otra durante el mes de septiembre de cada año de vigencia de dicho Convenio. En el mismo concepto —y mejorando lo dispuesto sobre participación en beneficios en el artículo 72 de la hoy vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, aprobada por Orden de 24 de julio de 1974— se continúan manteniendo en el presente Convenio las referidas dos pagas extraordinarias, que seguirán abonándose en los meses de marzo y septiembre de cada año.

El importe de cada una de ellas queda fijado en las columnas 7 y 8 de la tabla salarial anexa. Como es natural, estas pagas podrán quedar disminuidas hasta el mínimo establecido en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, entre otros, por cualquiera de los supuestos previstos en los artículos 5.º y 6.º de este Convenio.

6. a) El personal que ingrese o cese al servicio de la Empresa en el transcurso de cada ejercicio, se le abonarán estas pagas, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, contando desde el día primero del mes siguiente a aquel en que hubiere sido cobrada la gratificación en cuestión. A efectos de dicho cómputo, si el trabajador cesare o ingresare iniciado un mes, éste se entenderá como completo.

b) El salario se abonará exclusivamente por los días trabajados en el mes.

7. Forma de pago de retribuciones.—El pago de las retribuciones se podrá hacer efectivo mediante ingreso en cuenta corriente o en cuenta o libreta de ahorro abierta a nombre del productor (individual o conjuntamente con otra persona), en cualquier establecimiento bancario o Caja de Ahorros.

En tal sentido, y en cumplimiento de este pacto, todo el personal manifestará por escrito a la Dirección, dentro de los dos meses siguientes a la fecha de publicación de este Convenio, los datos concernientes a la cuenta o libreta donde desee que le efectúen los abonos.

Las declaraciones que sobre los puntos anteriores haga cada productor se entenderán vigentes hasta que sean modificadas por escrito por el propio interesado, en el que se señale cambio de Entidad bancaria o Caja de Ahorro.

Los gastos ocasionados por las remesas o transferencias de fondos correrán a cargo de la Empresa.

CAPITULO VI

Salario hora profesional y salario hora individual

Art. 30. *Salario hora profesional.*—Será el resultado de dividir el salario base correspondiente a seis días, por el número de horas de trabajo de la semana, con independencia de que, en todo caso, el cálculo de las horas extraordinarias seguirá efectuándose conforme con lo pactado en el apartado 3.3 del artículo 29 y, por tanto, con los importes que, para cada categoría y situación profesional, se establece en el correspondiente anexo de este Convenio.

Art. 31. *Salario hora individual.*—Será igual que el anterior, incrementando el numerador con el complemento personal correspondiente a seis días, sin que ello tampoco suponga repercusión alguna en el cálculo de las horas extras, fijado como un pacto más del Convenio, para establecer, con su conjunto, una condición más beneficiosa.

CAPITULO VII

Prestaciones sociales

Art. 32. *Fondo especial para jubilación.*—«Distribuidora Industrial, S. A.», como continuación a la prestación especial efectuada al respecto en el Convenio anterior, establece, a través de este nuevo Convenio, un fondo especial de 3.800.000 pesetas, el cual será aplicado a facilitar, por una sola vez, una prestación especial en el momento de la jubilación de sus distintas clases de personal de los Centros de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria, indistinta e indiscriminadamente.

La distribución de este fondo y su aplicación, si procediera, se llevará a cabo bajo las siguientes condiciones:

a) El personal fijo de «Distribuidora Industrial, S. A.», que, con un mínimo de diez años de antigüedad en la Empresa y encontrándose en activo, tendrá derecho a esta prestación especial, si cumplidos los sesenta y cinco años de edad, opta por acogerse a la situación de jubilado.

b) A tal fin, aquellos trabajadores o empleados que vayan a cumplir los sesenta y cinco años de edad podrán solicitar de la Dirección de la Empresa, dentro de los treinta días anteriores a la fecha de cumplimiento de dicha edad, el beneficio a que se refieren estas condiciones, siempre que manifieste expresamente, en forma fehaciente, el compromiso de solicitar de la Mutualidad respectiva el pase a la situación de jubilado.

La Empresa, en atención a las especiales condiciones de capacidad física y laboral, podrá proponer la prórroga de la relación laboral por períodos anuales, el derecho del trabajador o empleado a la opción de la presentación a que estas condiciones se refieren. Este derecho no se perderá si durante una de las prórrogas falleciere el productor, en cuyo caso la Empresa entregará el premio de jubilación a los que estime sus herederos forzosos, si los hubiera, siendo su decisión, en cuanto a beneficiarios, inapelable a todos los efectos.

c) Cuando el trabajador o empleado, al amparo de los derechos que le otorga la actual legislación, no haga uso en el plazo indicado en la condición anterior del derecho de petición de la prestación de jubilación, bien sea al cumplir los sesenta y cinco años de edad o bien al vencer la prórroga a que se hace referencia en dicha condición anterior, perderá automáticamente para el futuro el derecho a la percepción de la prestación.

d) La prestación que establece la Empresa, con independencia de lo que el trabajador o empleado pueda percibir de su Mutualidad, es la de percibir, por una sola vez, la cantidad mínima de trescientas mil pesetas brutas, que se harán efectivas dentro de los treinta días siguientes a la formalización por parte de la Mutualidad correspondiente de la situación de jubilado.

e) Las prestaciones que en su día puedan otorgarse serán adeudadas al fondo constituido por la Empresa, de forma que el saldo resultante, deudor o acreedor, que arroje dicho fondo al final de cada año del presente Convenio se arrastrarán bajo la condición de compensable para el Convenio o ejercicio siguiente.

f) Aquellos trabajadores o empleados en activo, con más de diez años de antigüedad en la Empresa, que en el momento de autorizarse por el Ministerio de Trabajo este Convenio hubiesen cumplido los sesenta y cinco años de edad, dispondrán de un plazo de treinta días para solicitar los beneficios relativos a estas condiciones, entendiéndose que si en dicho plazo no formulan tal petición perderán para el futuro este beneficio.

g) En el caso de que se desistiera de este tipo de prestaciones en los futuros sistemas que regulen las relaciones laborales de Empresa y personal, aquélla deberá compensar el saldo deudor que resultara al final del sistema y, por contra, podrá disponer libremente del acreedor, que se reflejará en la cuenta del fondo.

h) En casos excepcionales, la Empresa estudiará las peticiones que para la percepción de esta prestación le formule el personal que, con menos de sesenta y cinco años de edad y con diez o más años de antigüedad en la Empresa, desee rescindir su relación laboral con la misma, pudiendo, en atención a razones de capacitación física, negociar la prestación expuesto en los apartados anteriores.

Art. 33. *Seguro de vida para el personal.*—La Empresa, a su cargo, a partir de la autorización del presente Convenio y en tanto resulte el mismo vigente, se compromete a suscribir una póliza de seguro de vida para todo su personal, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Queda asegurado todo el personal fijo de «Distribuidora Industrial, S. A.», independientemente de su Centro de Trabajo.

b) Serán beneficiarios del seguro los que el asegurado determine en el momento de iniciarse el seguro y, en su defecto, su esposa e hijos, y en su falta, sus legítimos herederos.

Los beneficiarios designados inicialmente podrán ser cambiados en cualquier momento, a petición del interesado.

c) Los riesgos que se aseguran son: Fallecimiento del asegurado, sea cualesquiera la causa que lo provoque, siempre y cuando el fallecimiento se produzca antes de los sesenta y cinco años o hasta los setenta como máximo, si persistiera la relación laboral del asegurado con la Empresa. En el caso de pasar de dicha edad, se pierde el derecho a la indemnización.

La invalidez total y permanente para el trabajo, producida por cualquier causa antes de cumplir los sesenta y cinco años de edad o hasta los setenta como máximo, si persistiera la relación laboral del asegurado con la Empresa.

d) La indemnización que en caso de fallecimiento percibirán los beneficiarios señalados en la condición b), o en caso de invalidez total o permanente recibirá el propio interesado, será la siguiente:

1. Para los solteros menores de edad, 150.000.
2. Para los solteros mayores de edad, 200.000.
3. Para los casados sin hijos, 250.000.
4. Para los casados con un hijo menor de edad, 300.000.
5. Para los casados con dos hijos menores de edad, 400.000.
6. Para los casados con tres hijos menores de edad, 500.000.
7. Para los casados con cuatro hijos menores de edad, 600.000.
8. Para los casados con cinco o más hijos menores de edad, 700.000.

e) De acuerdo con la norma anterior, los hijos se computan siempre y cuando sean menores de edad y, por tanto, al cumplir los veintidós años de edad causan baja a efectos de clasificación.

Sin embargo se establecen las siguientes excepciones:

a) Cuando los hijos sean inválidos o subnormales.
b) Cuando los hijos se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias.

1. Hallarse cursando estudios universitarios o de Escuelas superiores.
2. Estar realizando oposiciones como consecuencia de título universitario o de Escuela superior que posea.

En todos estos casos, que deberán probarse fehacientemente, se prorrogan la edad de los hijos, a efectos de clasificación por indemnización, hasta el cumplimiento de los veinticuatro años.

f) El seguro cesará por cualquiera de las siguientes causas:

1. Por fallecimiento y cobro por los beneficiarios.
2. Por invalidez y cobro por el propio interesado.
3. Por alcanzar el asegurado los setenta años de edad.
4. Por cancelación, por cualquier motivo, del vínculo laboral entre Empresa y empleado.

CAPITULO VIII

Organización del trabajo y productividad

Art. 34. Dada la facultad exclusiva que en orden a la organización práctica del trabajo atribuye a la Dirección de la Em-

presa el artículo 4.º de la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias Químicas que le hacen responsable de su uso ante el Estado y si la forma como debe organizarse la producción, a juicio de aquélla lo hiciese conveniente, los productores podrán ser cambiados de sección, puesto o clase de trabajo, sin más límites que la compatibilidad de sus aptitudes físicas y profesionales con la nueva labor o puesto de trabajo. Asimismo, y en razón a las facultades atribuidas a la Dirección de la Empresa a que antes se ha hecho referencia, el mando en las distintas secciones podrá ser indistintamente del Grupo de Técnicos o Administrativos, quedando el personal afecto a la indicada sección bajo sus órdenes, aunque en la misma se integren uno o varios de los cuatro grupos profesionales recogidos en el Convenio o Reglamento de Régimen Interior y, naturalmente, siempre y cuando sean de categoría inferior a la del mando.

Art. 35. En los trabajos de carácter auxiliar o complementario como son, entre otros, transporte de productos elaborados por la Empresa o distribución no generalizada de combustibles, limpieza, pintado o conservación de instalaciones, reparación o acondicionamiento de distintos elementos, tales como camiones, cubas, botellas de butano, bidones, etc., todo lo cual puede considerarse como actividad parcial o complementaria de la Empresa, podrán ser realizados por contratistas exteriores, dentro o fuera del recinto de la propia Empresa, cuando, a juicio de la Dirección de la misma, su personal sea necesario aplicarlo directamente a las labores o trabajos de fabricación o distribución de los productos que habitualmente elabora o manipula la Empresa.

Art. 36. Para el reparto en las agencias y clientes del interior de las islas y con el fin de conseguir un aumento de productividad de este servicio de entrega y recepción de productos industriales, botellas de butano, carburantes, etc., para aquellos trabajos en los que la Empresa lo crea conveniente, se efectuarán las descargas por un solo Peón. El Conductor, que dirigirá y ordenará al Peón la carga y descarga, participará en la misma de forma activa.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

1. Ambito territorial.
2. Ambito funcional.
3. Ambito personal.
4. Ambito temporal.
5. Compensación.
6. Absorbibilidad.
7. Revisión del Convenio.
8. Vinculación a la totalidad.
9. Reglamento de Régimen Interior.
10. Comisión Paritaria.

CAPITULO II

Jornadas de trabajo

11. Jornada normal.
12. Retenes.
13. Consideraciones generales.

CAPITULO III

Régimen de personal

(1. Clasificación por la permanencia)

14. Personal fijo, interino, de obra o servicio y eventual.

(2. Clasificación profesional)

15. a) Plantilla única.
- b) Categorías suprimidas.
- c) Grupos: Directivo, técnico, administrativo, subalterno y Operario.

(3. Asimilación de puestos de trabajo)

16. Valoración de puestos de trabajo.

(4. Régimen de ascensos)

17. Normas reguladoras de los concursos de ascenso.

(5. Excepciones al régimen de concurso)

18. Puestos de confianza.

(6. Permisos y licencias)

19. Permisos y licencias.

(7. Vacaciones)

20. Vacaciones.

(8. Excedencias)

21. Excedencias.

(9. Enfermedades y accidentes)

22. Requisitos para el cobro de las diferencias.
23. Control médico Empresa.
24. Reconocimientos.

(10. Ropas de trabajo)

25. Ropas de trabajo.

(11. Escalafones)

26. Escalafones.

CAPITULO IV

Recompensas, faltas y sanciones

- 27.A. Recompensas.
- 27.B. Faltas.
- 27.C. Sanciones.

CAPITULO V

Retribuciones

28. Salario base.
29. Complementos salariales.

CAPITULO VI

Salario hora profesional e individual

30. Salario hora profesional.
31. Salario hora individual.

CAPITULO VII

Prestaciones sociales

32. Fondo especial para jubilación.
33. Seguro de vida.

CAPITULO VIII

Organización del trabajo y productividad

34. Organización.
35. Trabajos de carácter auxiliar o complementario.
36. Productividad.

TABLA SALARIAL

Categorías	COMPLEMENTOS SALARIALES								Total percepción anual
	Sueldo base	Plus Peligrosidad (10 % s/S. B.	Gratificación 18 julio	Gratificación Navidad	Plus Actividad (25 % s/S. B.	Plus asiduidad Mensual	Gratificaciones extrasalariales		
							Primer semestre	Segundo semestre	
Grupo 1) Personal directivo:}									
Director técnico y asimilados	41.860	4.186	46.046	46.046	10.465	900	46.046	46.046	914.976
Subdirector técnico y asimilados	31.860	3.186	35.046	35.046	7.965	900	35.046	35.046	698.976
Jefe Departamento A y grupo primera	28.860	2.886	31.746	31.746	7.215	900	31.746	31.746	634.176
Jefe Departamento B y grupo segunda	27.460	2.746	30.206	30.206	6.865	900	30.206	30.206	603.936
Grupo 2) Personal técnico:}									
Jefe técnico	26.460	2.646	29.106	29.106	6.615	900	29.106	29.106	582.336
Técnico	22.960	2.296	25.256	25.256	5.740	900	25.256	25.256	508.736
Perito A	20.660	2.066	22.726	22.726	5.165	900	22.726	22.726	457.056
Perito B	20.160	2.016	22.176	22.176	5.040	900	22.176	22.176	446.256
Ayudante técnico	17.860	1.786	19.646	19.646	4.465	900	19.646	19.646	396.576
Encargado	17.860	1.786	19.646	19.646	4.465	900	19.646	19.646	396.576
Capataz	16.660	1.666	18.326	18.326	4.165	900	18.326	18.326	370.656
Analista Laboratorio	16.160	1.616	17.776	17.776	4.040	900	17.776	17.776	359.856
Auxiliar Laboratorio	15.460	1.546	17.006	17.006	3.865	900	17.006	17.006	344.736
Grupo 3) Personal administrativo:}									
Jefe administrativo primera	26.460	2.646	29.106	29.106	6.615	900	29.106	29.106	582.336
Jefe administrativo segunda	22.960	2.296	25.256	25.256	5.740	900	25.256	25.256	508.736
Oficial administrativo primera A	20.660	2.066	22.726	22.726	5.165	900	22.726	22.726	457.056
Oficial administrativo primera B	20.160	2.016	22.176	22.176	5.040	900	22.176	22.176	446.256
Oficial administrativo segunda	17.860	1.786	19.646	19.646	4.465	900	19.646	19.646	396.576
Auxiliar administrativo	16.160	1.616	17.776	17.776	4.040	900	17.776	17.776	359.856
Grupo 4) Personal subalterno:}									
Almacenero	16.160	1.616	17.776	17.776	4.040	900	17.776	17.776	359.856
Guarda A	14.860	1.486	16.346	16.346	3.715	900	16.346	16.346	331.776
Guarda B	14.460	1.446	15.906	15.906	3.615	900	15.906	15.906	323.136
Ordenanza	14.460	1.446	15.906	15.906	3.615	900	15.906	15.906	323.136
Mujer limpieza	13.860	1.386	15.246	15.246	3.465	900	15.246	15.246	310.176
Grupo 5) Personal operario:}									
Oficial cualificado A	20.160	2.016	22.176	22.176	5.040	900	22.176	22.176	446.256
Oficial cualificado B	17.860	1.786	19.646	19.646	4.465	900	19.646	19.646	396.576
Oficial cualificado C	16.660	1.666	18.326	18.326	4.165	900	18.326	18.326	370.656
Oficial de primera	16.160	1.616	17.776	17.776	4.040	900	17.776	17.776	359.856
Oficial de segunda	15.460	1.546	17.006	17.006	3.865	900	17.006	17.006	344.736
Oficial de tercera	14.860	1.486	16.346	16.346	3.715	900	16.346	16.346	331.776
Ayudante especialista	14.460	1.446	15.906	15.906	3.615	900	15.906	15.906	323.136
Peón ayudante	13.860	1.386	15.246	15.246	3.465	900	15.246	15.246	310.176

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Categoría profesional	Sin antigüedad	1 trienio	2 trienios	2 trienios 1 quinquenio	2 trienios 2 quinquenios	2 trienios 3 quinquenios	2 trienios 4 quinquenios	2 trienios 5 quinquenios	2 trienios 6 quinquenios
Grupo 2) Personal técnico:									
Perito A	257,68	270,56	283,44	309,21	334,98	360,75	386,52	412,28	438,05
Perito B	251,44	264,01	276,58	301,72	326,87	352,01	377,16	402,30	427,44
Ayudante técnico	222,76	233,89	245,03	267,31	289,58	311,86	334,14	356,41	378,69
Encargado	222,76	233,89	245,03	267,31	289,58	311,86	334,14	356,41	378,69
Capataz	207,79	218,17	228,56	249,34	270,12	290,90	311,68	332,46	353,24
Analista de Laboratorio	201,55	211,62	221,70	241,86	262,01	282,17	302,32	322,48	342,63
Auxiliar de Laboratorio	192,82	202,46	212,10	231,38	250,66	269,94	289,23	308,51	327,79
Grupo 3) Personal administrativo:}									
Oficial administrativo primera A	281,55	295,62	309,70	337,86	366,01	394,17	422,32	450,48	478,63
Oficial administrativo primera B	274,74	288,47	301,21	329,68	357,16	384,63	412,11	439,58	467,05
Oficial administrativo segunda	243,39	255,55	267,72	292,06	316,40	340,74	365,08	389,42	413,76
Auxiliar administrativo	220,23	231,24	242,25	264,27	286,29	308,32	330,34	352,36	374,39
Grupo 4) Personal subalterno: -									
Almacenero	184,51	193,73	205,30	223,96	246,96	265,95	284,95	303,94	322,95
Guarda A	169,68	178,16	188,79	205,95	227,08	244,56	262,03	279,49	296,97
Guarda B	165,10	173,35	183,70	200,41	220,98	237,97	254,97	271,98	288,97
Ordenanza	165,10	173,35	183,70	200,41	220,98	237,97	254,97	271,98	288,97
Mujer de limpieza	158,25	166,16	176,08	192,09	211,80	228,10	244,39	260,68	276,97
Grupo 5) Personal operario:}									
Oficial cualificado A	230,19	241,69	256,12	279,40	308,08	331,76	355,48	379,18	402,88
Oficial cualificado B	203,92	214,11	226,80	247,53	272,94	293,92	314,92	335,92	356,92
Oficial cualificado C	190,23	199,74	211,66	230,89	254,59	274,18	293,77	313,35	332,94
Oficial de primera	184,51	193,73	205,30	223,96	246,96	265,95	284,95	303,94	322,95
Oficial de segunda	178,52	185,34	196,41	214,27	236,26	254,43	272,61	290,77	308,95
Oficial de tercera	169,68	178,16	188,79	205,95	227,08	244,56	262,03	279,49	296,97
Ayudante especialista	165,10	173,35	183,70	200,41	220,98	237,97	254,97	271,98	288,97
Peón ayudante	158,25	166,16	176,08	192,09	211,80	228,10	244,39	260,68	276,97