

Nivel	Salario base- antigüedad	Valor hora profesional	Valor hora- Plus nocturnidad- Tóxicos	Valor horas camino	Valor horas inclemencia tiempo	Horas extras mensuales		
						Primera	Segunda y sucesivas	Festivas
II A	26.465	—	21	188	440	537	671	839
II B	26.465	—	21	188	440	537	671	839
III A	21.188	—	16	156	360	439	550	686
III B	21.188	—	16	156	360	439	550	686
IV	20.606	328	16	153	344	420	526	656
V	18.955	304	15	141	310	378	473	592
VI	16.452	272	13	125	258	326	409	510
VII	15.981	265	12	122	241	305	384	477
VIII	15.379	259	12	118	240	301	378	473
IX	14.305	246	11	111	219	277	344	431
X	13.589	241	11	109	204	260	326	409
XI	12.670	238	10	108	197	—	—	—
XII	12.670	237	10	101	191	232	290	364
XIII	—	148	—	55	129	162	206	259

20593

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

Visto el expediente del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Distribuidora Industrial, Sociedad Anónima» (DISA) y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 25 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio con su texto y documentación complementaria suscrito por las partes el 11 de mayo de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto y al objeto de proceder, en su caso, a la homologación del mismo;

Resultando que, realizados los oportunos estudios económicos, se comprobó que no se ajustaba en alguna de las partes del texto a los incrementos de masa salarial autorizados por el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, por lo que se les remitió a las partes, las que en renegociación y en acta de 5 de julio de 1979 lo modificaron para adecuarlo a las normas del indicado Real Decreto-ley;

Resultando que sometido el Convenio a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, con las modificaciones introducidas por las partes, la referida Comisión en su sesión de 5 de julio de 1979 estimó que podía ser homologado, pues ya se ajustaba a las prescripciones del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre;

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

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

Considerando que el texto del Convenio se ajusta ahora a los preceptos contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y que por ser una Empresa comprendida en la norma segunda del artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, ésta, en su sesión de 5 de julio de 1979, acordó su homologación, y que, examinado el texto del referido Convenio, no contiene contravenciones a normas de derecho necesario, por todas cuyas razones procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, suscrito por la representación de los trabajadores y de la Empresa «Distribuidora Industrial, S. A.», (DISA), el 11 de mayo de 1979.

Segundo.—Hacer la advertencia a las partes de que esta homologación se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, vigentes conforme ordena el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recur-

so contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

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

Madrid, 18 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE «DISTRIBUIDORA INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afectará al personal que trabaja en la Empresa «Distribuidora Industrial, S. A.» (DISA), en los centros de trabajo de Las Palmas y de Santa Cruz de Tenerife.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio Colectivo 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.

Art. 3.º *Ámbito 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.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*

a) *Entrada en vigor.*—El presente Convenio entrará en vigor a las cero horas del día 25 de marzo de 1979, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1979.

b) *Duración.*—La duración del presente Convenio será de un año, 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), por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales, o cualquiera otra causa.

Las partes, aclarando esta cláusula, señalan que con las mejoras económicas y empresariales pactadas en el presente Convenio quedan expresamente compensadas todas las gratificaciones por productividad, abonos de premios y horas extraordinarias no trabajadas, etcétera, 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 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 nin-

— Conductores, en este puesto de trabajo se clasifican dentro de la letra B los conductores de vehículos sin limitación de tonelaje, y dentro de la letra C los conductores de camión-cisterna, articulado o no, entre 10 y 25 toneladas.

Art. 14. *Trabajos de distinta categoría.*—La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional que la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá sobrepasar los cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias especiales y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición, en los términos del artículo 15. La retribución, en tanto se desempeñen trabajos de categoría superior, será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de una categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a un mes ininterrumpido, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su categoría. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, las Empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se condicionará según su nueva categoría profesional.

2. REGIMEN DE ASCENSOS

Art. 15. a) Las vacantes, excluidas las que se relacionan en el artículo 18, serán cubiertas en la forma que seguidamente se establece:

b) Para resolver los ascensos del personal cuya promoción no sea de libre designación de la Empresa, se establece un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos con carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias:

- Antigüedad en la Empresa.
- Titulación adecuada y valoración académica.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Expediente laboral.
- Haber desempeñado función de mayor categoría.
- Superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.
- En iguales condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo.

c) 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 concedora del puesto que se trata de cubrir.

— Dos Vocales, representantes de los trabajadores, designados por la representación legal de los mismos, entre quienes ostenten categoría igual o superior a la del puesto a cubrir.

d) 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 éste o éstos hubieren permanecido en el puesto más de dos años—, se celebrará un concurso restringido para estos productores; y en el supuesto de que ninguno de éstos supere los mínimos establecidos por el Tribunal, la plaza o plazas saldrán a concurso general.

e) Las plazas correspondientes a todo concurso general, en el cual no se superen los mínimos establecidos por el Tribunal, podrán ser cubiertos mediante contratación.

f) El sistema de puntuación de las circunstancias reseñadas en el párrafo b), así como el programa de exámenes, se ajustará a lo al respecto establecido en nuestro anterior Convenio, homologado el 24 de marzo de 1977 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de abril de 1977.

3. EXCEPCIONES AL REGIMEN DE CONCURSOS

Art. 16. Las vacantes de los grupos primero y segundo, así como las de Jefe de primera Administrativo y Secretarías de Dirección, Gerencia, Administración General, Producción, Comercial y Jefatura de Personal, se proveerán libremente por la Empresa.

4. PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 17. Los períodos de tiempo y motivo para que los productores puedan faltar al trabajo con derecho a percibir el salario serán los siguientes:

a) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando, por la circunstancia ocasionante, el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la isla de su residencia habitual, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos del productor.

b) Durante cuatro días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando, por la circunstancia ocasionante, el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la isla de su residencia habitual, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre de uno y otro cónyuge.

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

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

e) Matrimonio del productor: Quince días naturales.

f) Matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la boda: un día.

g) 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.

Cualquier otro permiso por motivo distinto de los arriba señalados, con excepción del tiempo mínimo indispensable para la tramitación de la documentación de inscripción de hijos en el Registro de Natalidad, renovación del carné de conducir y documento nacional de identidad, no dará derecho a retribución.

En las ausencias y retrasos injustificados, se descontará al trabajador el costo total a la Empresa del tiempo dejado de trabajar, con independencia de la sanción que proceda.

5. VACACIONES

Art. 18. 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 de ingreso en la Empresa se disfrutará 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.

Aquellos productores que deseen partir sus vacaciones en dos períodos podrán optar a ello, siempre y cuando no perjudiquen a los compañeros de Sección ni entorpezcan el ritmo productivo.

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.

La Empresa abonará, una sola vez al año, como bolsa de vacaciones a todos sus empleados, y al comienzo del disfrute de las mismas, una cantidad en metálico equivalente a tres mil pesetas.

Las vacaciones se disfrutarán en forma rotativa y teniendo en cuenta la antigüedad por Departamento o Sección, con preferencia a elegir el primer año de la implantación de esta fórmula, y a disfrutar preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, con la excepción de aquellas plantas en que pueda programarse el cierre de las mismas en el mes que se acuerde.

6. EXCEDENCIAS

Art. 19. Cuando se tenga más de dos años de antigüedad en la Empresa —o con menor antigüedad, en situaciones justificadas a juicio de la Dirección— la Compañía 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 una antelación mínima de tres meses a la fecha en que termine el plazo por el que se concedió la excedencia.

En la primera excedencia que se disfrute, y siempre que su duración no fuere superior a un año, el reintegro en la Empresa será automático; en toda otra, se tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y especialización.

7. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

Art. 20. 1. 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 con-

ferirá 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.

2. En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa completará al trabajador su salario hasta el 100 por 100 del mismo, durante las dos primeras bajas del año natural y en todos los casos en que se produzca intervención quirúrgica, desde el primer día de cada una de ellas. Cualquiera otra baja que se produzca durante el año solo dará derecho a dicho complemento —previa solicitud del interesado— a partir del décimo día de baja inclusive.

3. Cuando el trabajador precise la asistencia al consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa le concederá sin pérdida de retribución, conforme lo pactado en el Convenio, el permiso necesario por el tiempo mínimo preciso al efecto, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Art. 21. Los productores dados de baja por enfermedad o accidente de trabajo quedarán sometidos a la inspección y vigilancia del Médico de 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 acompañarle, se considerará como presunción «*juris tantum*» de simulación de la enfermedad o accidente que motivó la baja correspondiente.

Art. 22. 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 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 8.º del Reglamento General de los Servicios Médicos de Empresa.

8. ROPAS DE TRABAJO

Art. 23. La Empresa proveerá al personal de las Secciones o Departamentos 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.

9. ESCALAFONES

Art. 24. Dentro del primer trimestre de cada año se publicará y fijará en el tablón de anuncios 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 Comité 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. 25. *Recompensas:*

1. Dada la creciente dificultad que supone la concesión de los tradicionales premios que hasta ahora, y con ocasión de la Festividad de Santa Barbara, se han venido concediendo, quedan los mismos suprimidos, creándose en su sustitución —y sin efectos retroactivos— la Medalla de Bronce a la permanencia e incrementando la cuantía asignada a las de Plata y Oro.

Consecuentemente con ello, la Compañía concederá anualmente, con ocasión de la Festividad de nuestra Patrona y en la fecha que en cada caso se determine, medallas de Oro, Plata y Bronce, al objeto de premiar los años de permanencia en la Empresa.

Las medallas se concederán con arreglo a la siguiente escala:

- Medalla de Oro y 50.000 pesetas en efectivo, al personal con treinta años de servicio.
- Medalla de Plata y 25.000 pesetas en efectivo, al personal con veinticinco años de servicio.
- Medalla de Bronce y 15.000 pesetas en efectivo, al personal con quince años de servicio.

Todas las medallas en su metal de Ley correspondiente.

2. Al objeto de compensar la conducta, laboriosidad y rendimiento en el trabajo, así como cualquiera otra cualidad que

distinga al personal y también como incentivo para que se supere en el cumplimiento del deber, por la Dirección de la Empresa podrán concederse, en el tiempo, número, forma y cuantía, los premios individuales o colectivos que estime procedentes.

Art. 26. *Faltas:*

a) Las faltas cometidas por el personal de «Distribuidora Industrial, S. A.» (DISA), se clasificarán, determinarán y sancionarán según se especifica en los artículos 79, 80, 81, 82, 83, 84 y 85 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas. A más de las faltas recogidas en dicha Ordenanza, por su especial relevancia en nuestra Empresa, se configura como falta grave «el destinar a otro uso que no sea el consumo propio, independientemente exista o no ánimo de lucro, aquellos productos que, a precios especiales o bonificados, pueda vender la Empresa a sus empleados», y como falta muy grave «fumar, llevar cerillas, encendedores o aparatos que puedan producir chispas o llama, siempre que para ello no se tenga autorización de la Empresa».

b) 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 a ello por su conducta posterior, ejemplar en todos los órdenes.

No se concederá la anulación de la nota desfavorable mientras no haya transcurrido desde el cumplimiento total del correctivo, los siguientes plazos:

- Seis meses, si se trata de faltas leves.
- Un año, si se trata de faltas graves.
- Dos años, si se trata de faltas muy graves.

c) Con las cantidades no devengadas al personal, como consecuencia de sanciones impuestas a los trabajadores, se creará un fondo por Provincia para la atención de fines sociales, que será administrado por una Comisión Paritaria, que estará integrada por dos productores designados por el Comité de Empresa y otros dos designados por la Dirección.

Art. 27. *Salario base.*—Se considera como tal la retribución relativa al trabajo por unidad de tiempo, figurada para cada categoría en la columna primera de las tablas salariales para 1979, anexas a este Convenio.

Art. 28. *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, éste último hasta la categoría de Auxiliar, inclusive, que estuviese en posesión de algún título oficial, expedido por facultad universitaria, instituto laboral, instituto de enseñanza media o superior, una gratificación de seis mil pesetas anuales, que serán percibidas por periodos 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.

1.3. *De especial dedicación, responsabilidad y confianza:* La Empresa, con independencia de las retribuciones que pudieran corresponder en atención exclusiva a la categoría profesional, otorgará a aquellas personas a quienes así —a juicio de la Dirección— se considere oportuno, un complemento especial y personal en consideración a una dedicación, responsabilidad y confianza.

Las cuantías de estos complementos serán fijadas y modificadas discrecionalmente por la Compañía y se percibirán exclusivamente en las doce mensualidades normales.

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, con un mínimo de tres mil pesetas. 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 en turnos o en jornadas rotativas, siempre que uno u otro realmente sea pres-

tado, se establece un complemento diario consistente en el 20 por 100 de la treintava parte del salario base, exclusivamente, al personal comprendido en el apartado 1, a), del artículo 12 del presente Convenio, y del 10 por 100 al personal que se halle en la situación del apartado 1, b), del mismo.

2.4. Trabajos en cadena: Por la tensión que el mismo comporta, se establece para los trabajos en cadena de las plantas de llenado de B/P y botellas de «camping», un complemento salarial de cien pesetas por día efectivamente trabajado.

3. Por calidad o cantidad de trabajo:

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

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

3.1.1.1. Domingos y festivos.

3.1.1.2. Días de descanso por jornadas de trabajo efectuadas.

3.1.1.3. Días utilizados en viajes ordenados por la Compañía.

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

3.1.1.5. Por disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias.

3.1.1.6. Por descanso obligatorio por acople de turnos.

3.1.1.7. Por permisos oficiales al objeto de asistir a reuniones en 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:

3.1.1.8. Fallecimiento de un familiar.

3.1.1.9. Alumbramiento de la esposa.

3.1.2. En los supuestos de faltas al trabajo como consecuencia de enfermedad contraída —y notificada y justificada en el tiempo y forma expresadas en el artículo 20 de este Convenio— se abonará el Plus con arreglo a los siguientes principios:

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

3.1.2.2. 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, a juicio de la Empresa, hasta que termine la situación de invalidez transitoria, a cuyo término se pierde definitivamente todo derecho a la percepción.

3.1.2.3. 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 viernes o, de ser inhábil este día, 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 viernes, 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.

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

3.1.3.1. 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.

3.1.3.2. Retrasos de hasta dos horas desde la hora de entrada al trabajo: Se pierde un plus por el primero, un plus por el segundo y tres pluses por el tercero.

3.1.3.3. 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 en seis pluses.

3.1.3.4. 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.

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

3.1.5. Produce la pérdida diaria de este Plus de Asiduidad los permisos particulares.

3.1.6. 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.

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

3.1.8. El Plus de Asiduidad no producirá efecto alguno en orden a horas extraordinarias, gratificaciones y restantes pluses establecidos.

3.1.9. Las cantidades no abonadas por este plus, como consecuencia de lo previsto en los apartados 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4, 3.1.5 y 3.1.6, se integrarán en un fondo destinado a los fines sociales que para el personal se hallan previstos en el artículo 26 de este Convenio Colectivo.

3.2. Horas extras:

3.2.1. Módulo para el cálculo o el pago del complemento por horas extraordinarias: Expresamente se pacta que el valor de las mismas será para cada categoría y situación personal de antigüedad, el valor que se señala en la correspondiente tabla que, como anexo 2, se une a este pacto colectivo.

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

3.2.2. Expresamente se declara de aplicación en nuestra Empresa la disposición recogida en el artículo 3.º, 2, del Real Decreto 1095/1976, de 7 de mayo, al establecer que «los conductores y ayudantes al transporte interurbano de mercancías podrán realizar hasta veintiocho horas extraordinarias sobre las cuarenta y cuatro normales de la semana, sin que en ningún día el número total de horas extraordinarias y ordinarias pueda pasar de doce horas, dentro de las cuales se concederá un descanso mínimo intercalado de dos horas, y el de doce horas de descanso ininterrumpido entre dos jornadas».

Los Porteros adscritos a puestos que hubieren de estar cubiertos las veinticuatro horas se registrarán, en cuanto a cómputo del tiempo de permanencia, por lo dispuesto en el párrafo d) del artículo 49 de la Ordenanza del Trabajo para las Industrias Químicas.

3.2.3.1. Sólo se abonarán como horas extras aquellas efectivamente trabajadas y que antes de su realización hayan sido solicitadas y aprobadas por la Jefatura del Departamento en que fueren imprescindibles, por lo que especialmente se pacta en el presente Convenio la supresión de todo premio en horas extraordinarias no realizadas, ya fueren en festivos, domingos, descargas de petroleros, comidas en ruta, descansos nocturnos, cambios de ropa, etc.

3.2.3.2. Siempre que sea necesaria la realización de trabajos extraordinarios en domingos, festivos —o fuera del horario en días laborables, después de tres horas de haber finalizado la jornada—, aquellos productores que los realicen percibirán, a más del valor de las horas extras trabajadas, una gratificación de acuerdo con el baremo que a continuación se indica:

— Menos de cinco horas extras, el valor de la diferencia hasta ocho horas extras.

— De cinco horas extras en adelante, una gratificación equivalente al valor de las horas extras realizadas.

Este baremo será aplicable igualmente al personal de turno que, por circunstancias especiales, hubiere de trabajar durante su período de descanso y por el tiempo que de dicho descanso se le ocupe. En todo caso, la reincorporación al trabajo después del descanso a que se hará referencia en el apartado 3.2.5 de este artículo se entiende como obligatoria, siempre que la misma suponga, al menos, una hora de trabajo dentro de la jornada habitual.

3.2.3.3. El personal que, por pertenecer a turnos o por otra circunstancia, hubiere de realizar trabajo efectivo durante las noches de Navidad, 31 de diciembre y víspera de Reyes, percibirá en compensación una gratificación especial de mil pesetas, sin distinción de categorías. Se entenderán trabajadas dichas noches, siempre que se termine la jornada efectiva después de las veintidós horas de los días señalados. Los que, aun perteneciendo a turnos, no realicen jornada efectiva de trabajo, por haberseles autorizado a ello, no tendrán derecho a la mencionada gratificación.

3.2.4. La fracción de hora extra se anotará redondeando por exceso toda fracción igual o superior a quince minutos; y por defecto, la inferior a dicho período de tiempo.

3.2.5. Se entenderá con carácter general, y sin excepción alguna, que todo productor que prolongue su jornada tendrá derecho a un descanso de diez horas antes de reintegrarse a su trabajo.

4. Complementos salariales de vencimiento superior al mes:

4.1. Gratificaciones extraordinarias reglamentarias: La cuantía a percibir por cada una de las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, correspondientes al 18 de Julio y Navidad, será la correspondiente a una mensualidad del salario de este Convenio, incrementada con el porcentaje de antigüedad que a cada cual corresponda.

4.2. Participación en beneficios: En este concepto, y tal como quedó reflejado en nuestro anterior Convenio, se mantiene el abono de dos pagas extraordinarias no reglamentarias, inte-

gradas 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 este Convenio.

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.

5. Normas comunes:

a) Al 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.

c) Se establece el compromiso social —y la obligación empresarial— de no solicitar —ni conceder— durante la vigencia del presente Convenio ninguna retribución, gratificación, aguinaldo; etc., fuera de lo pactado.

CAPITULO V

Prestaciones sociales

Art. 29. Jubilación:

a) El personal fijo de «Distribuidora Industrial, S. A.», con un mínimo de diez años de antigüedad en la Empresa y encontrándose en activo, tendrá derecho a la prestación especial que se regula en este artículo, desde los sesenta años hasta los sesenta y cinco años de edad, al acogerse a la situación de jubilado.

b) A tal fin, aquellos trabajadores o empleados que estén entre los sesenta y los sesenta y cinco años de edad podrán solicitar de la Dirección de la Empresa, dentro de los treinta días anteriores a fecha de cumplimiento de años, el beneficio a que se refieren estas condiciones siempre que manifiesten expresamente, en forma fehaciente, el compromiso de solicitar de la Mutualidad correspondiente 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 periodos anuales, desde los sesenta y cinco hasta los setenta años de edad, sin que el derecho del trabajador o empleado a la opción de la prestación a que estas condiciones se refieren se pierda. Este derecho tampoco 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 hubiere, siendo su decisión, en cuanto a los beneficiarios, inapelable a todos los efectos.

c) 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 rebasado los sesenta 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 el beneficio correspondiente al año que hubieren cumplido.

d) En casos excepcionales, la Empresa estudiará las peticiones que para la percepción de esta prestación le formule el personal que, con menos de sesenta 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 expuesta en los apartados anteriores.

e) La prestación que se establece, con independencia de lo que el trabajador o empleado pueda percibir de la Mutualidad, es la de percibir, por una sola vez, la cantidad que se determine en la presente escala:

- Por jubilación voluntaria a los sesenta años: 600.000 pesetas.
- Por jubilación voluntaria a los sesenta y un años: 550.000 pesetas.
- Por jubilación voluntaria a los sesenta y dos años: 500.000 pesetas.
- Por jubilación voluntaria a los sesenta y tres años: 450.000 pesetas.
- Por jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años: 400.000 pesetas.
- Por jubilación voluntaria a los sesenta y cinco años: 350.000 pesetas.

Art. 30. 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 asegurado.

c) Los riesgos que se aseguran son:

Primero.—Fallecimiento del asegurado, sea cual fuere la causa que lo provoque, siempre y cuando el fallecimiento se produzca antes de los sesenta y cinco años de edad o hasta los setenta como máximo, si persistiera la relación laboral del asegurado con la Empresa.

Segundo.—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 su caso, de invalidez total o permanente percibirá el propio interesado, será la siguiente:

- Para solteros menores de veintiún años de edad: 200.000 pesetas.
- Para solteros mayores de veintiún años de edad: 250.000 pesetas.
- Para casados sin hijos: 300.000 pesetas.
- Para casados con un hijo menor de veintiún años de edad: 350.000 pesetas.
- Para casados con dos hijos menores de veintiún años: 450.000 pesetas.
- Para casados con tres hijos menores de veintiún años: 550.000 pesetas.
- Para casados con cuatro hijos menores de veintiún años: 650.000 pesetas.
- Para casados con cinco o más hijos menores de veintiún años: 750.000 pesetas.

e) De acuerdo con la norma anterior, los hijos se computan siempre y cuando sean menores de veintiún años de edad; al cumplir los veintiún años causan baja a los 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 Escuela Superior.
2. Estar realizando oposiciones como consecuencia de título universitario o de Escuela Superior que posean.

En todos estos casos, que deberán probarse fehacientemente, se prorroga 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.

Ambas partes acuerdan dirigirse a la Compañía de Seguros con la que se tiene concertada la actual póliza, para gestionar la posibilidad de incrementar el capital asegurado, corriendo íntegramente a cargo de los productores la sobreprima que tal incremento pudiera comportar.

Art. 31. Aguinaldo de Navidad.—En tal concepto la Empresa hará entrega a su personal fijo, una vez al año y precisamente en los días inmediatamente anteriores a la Nochebuena, de la cantidad bruta de cinco mil pesetas por productor.

Art. 32. Auxilio fallecimiento.—En caso de fallecimiento de un productor, y para cubrir primeros gastos, a todo el personal afectado por este Convenio se le descontará de sus haberes quinientas pesetas, que se entregarán, con una aportación de la Empresa por igual cantidad que la recaudada por tal concepto, a la persona a quien el productor hubiere designado como beneficiario del Seguro de Vida regulado en el artículo 30 del presente Convenio.

CAPITULO VI

Organización del trabajo y productividad

Art. 33. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Empresa se compromete a no incoar expediente de reestructuración de plantilla (extinción o suspensión colectiva de la relación de trabajo), salvo que circunstancias de excepción, ajenas a su voluntad, le forzarán a ello. Igualmente, y durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se compromete a no hacer uso de lo dispuesto en el artículo 39-C del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, y, por consiguiente, a no producir, por despido, amortizaciones individuales de puestos de trabajo fundadas en las necesidades de la Empresa.

Art. 34. La facultad exclusiva en orden a la organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, con la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias Químicas, que le hace responsable de su uso ante el Estado.

En razón a dichas facultades 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 generalizada de combustibles, limpieza, pintado o conservación de instalaciones, reparación o acondicionamiento de distintos elementos, tales como camiones, cubas, botellas de butano y bidones, 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, y siempre según la legislación vigente.

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, cuya presencia y actuación es obligatoria y a quien principalmente compete el esfuerzo físico de esta misión. El Conductor, que dirigirá y ordenará al Peón la carga y descarga, participará en la misma de forma activa.

El Conductor no vendrá obligado a participar en las descargas, si no se le hubiere provisto del Peón indicado en el párrafo anterior.

Art. 37. En la distribución de bombonas de butano en domicilios o locales situados en pisos de altura superior al cuarto, que carezcan de ascensor o en que el mismo se halle estropeado, el repartidor —como regla general y respetando situaciones pre-existentes— está, en principio, dispensado de la obligatoriedad del suministro hasta el propio piso.

Las bombonas con peso superior a 30 kilos se distribuirán, en todo caso, con dos repartidores.

CAPITULO VII

Seguridad e higiene

Art. 38. Se guardarán y cumplirán cuantas medidas se hallen especificadas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971, y sean de aplicación a esta Empresa, con la adopción de todas aquellas que tiendan a la seguridad del personal en la labor que realiza.

CAPITULO VIII

Derechos sindicales

Art. 39. Se reconoce a los Comités de Empresa y, en su caso, a los Delegados de Personal, los siguientes derechos de carácter sindical:

1. Derecho de información:

1.1. Ser informado de la marcha económica de la Empresa en los términos previstos en el artículo 19 del Reglamento para Jurados de Empresa.

1.2. Ser informados, al menos trimestralmente, de los datos estadísticos sobre índices de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, índices de siniestrabilidad y movimiento de ingresos, ceses y ascensos producidos durante el período.

1.3. Ser informados de la actuación de los Comités de Seguridad e Higiene y del cumplimiento de las normas que en esta materia estén establecidas pudiendo, en su caso, dirigirse al citado Comité para hacerle las sugerencias que estime oportunas en este orden.

1.4. Ser informados de las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves.

2. Derecho de participación:

2.1. Participar, cuando así se establezca por Convenio, norma legal u otro tipo de acuerdo, en los órganos de control que

se creen para la gestión de las obras sociales establecidas o que puedan establecerse por la Empresa en beneficio de los trabajadores en general.

2.2. Participar en los órganos que se creen para la formación y capacitación permanente del personal y, en su caso, en la resolución de los concursos para ascensos, en la forma que se determine.

2.3. Negociar Convenios Colectivos con el asesoramiento que estimen necesario, así como en acuerdos de otro tipo que afecten a grupos concretos de trabajadores.

3. Derecho de reunión y asamblea:

3.1. Los Comités de Empresa podrán convocar asambleas de trabajadores a celebrar dentro de los locales de la Empresa, siempre que las mismas se celebren fuera de los horarios normales de trabajo y que no impliquen perjuicios al funcionamiento normal de los centros de trabajo afectados.

3.2. Estas asambleas podrán ser convocadas por los Comités de Empresa o Delegados de Personal, previa comunicación a la Empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, al objeto de que por aquella se puedan habilitar las medidas necesarias, comunicando al mismo tiempo el orden del día propuesto, que no podrá ser modificado.

3.3. En caso de que por cualquier circunstancia no fuera posible la asistencia a la asamblea de todos los trabajadores, se podrán celebrar asambleas parciales en la medida necesaria para que la información pueda ser conocida por todos. Si la razón de la inasistencia fuera la abstención voluntaria por parte de los trabajadores, no habrá lugar a celebración de nuevas asambleas para el mismo asunto.

3.4. Este derecho de convocar asambleas dentro de los locales de la Empresa sólo podrá ejercerse una vez dentro de cada trimestre natural, o en circunstancias extraordinarias que, de común acuerdo, se determinen en cada caso por la Empresa y el Comité afectado.

3.5. La Empresa celebrará mensualmente una reunión con los Comités de Empresa y, al menos, una vez semestralmente con los Delegados de Personal de los centros donde no existiese Comité, con objeto de tratar aquellos asuntos que en cada momento puedan plantearse. Dichas reuniones no tendrán carácter oficial ni obligatorio, pero de las mismas se levantará acta en la que se reflejen los acuerdos tomados y que será firmada por el representante de la Empresa y por el Secretario del correspondiente Comité.

En circunstancia concretas que así lo requieran, tanto la Empresa como los Comités podrán solicitar la celebración de reuniones extraordinarias para tratar cualquier asunto que se estime de interés.

4. Normativa legal:

En todo caso se estará a la normativa legal aplicable, a la cual se adecuará todo lo dispuesto en este capítulo.

CAPITULO IX

Cláusulas adicionales

Primera.—Los trabajadores que no tengan el carácter de fijos en la Empresa se regirán por la normativa que en su contratación con ellos se pacte.

Segunda.—Las partes manifiestan que las mejoras pactadas se han establecido de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978. Ello no obstante, si en aplicación de la normativa legal el pacto no fuera homologado por superar dichos criterios, se verificarían las modificaciones oportunas para adaptarlo a los mismos.

Tercera.—Se recoge e incorpora al presente Convenio la Resolución dictada por la Delegación Provincial de Trabajo de la provincia de Las Palmas el 1 de junio de 1978 y confirmada por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 8 de diciembre de 1978, en el sentido de que, en relación con el personal trasladado de Isleta a Salinetas, las compensaciones en ellas previstas tienen el carácter de garantías «ad personam» y, por lo tanto, son inabsorbibles, debiendo prestarse por la Empresa en tanto subsistan los supuestos de hecho en que se basan, y actualizarse en razón a las modificaciones que experimente el salario en que se basan para su cómputo.

A N E X O S

Tabla salarial

Categorías	Sueldo base	Plus peligrosidad	Extra julio	Extra diciembre	Plus asiduidad	Beneficios primer semestre	Beneficios segundo semestre	Total percepción anual
Grupo 1) Personal directivo								
Director técnico y asimilados	72.718	7.271,80	79.989,80	79.989,80	1.200	79.989,80	79.989,80	1.294.236,80
Subdirector técnico y asimilados	56.020	5.602,00	61.622,00	61.622,00	1.200	61.622,00	61.622,00	1.000.352,00
Jefe Departamento A y grupo primero	51.010	5.101,00	56.111,00	56.111,00	1.200	56.111,00	56.111,00	912.176,00
Jefe Departamento B y grupo segundo	48.673	4.867,30	53.540,30	53.540,30	1.200	53.540,30	33.540,30	871.044,80
Grupo 2) Personal técnico								
Jefe técnico	47.003	4.700,30	51.703,30	51.703,30	1.200	51.703,30	51.703,30	841.652,00
Técnico	41.159	4.115,90	45.274,90	45.274,90	1.200	45.274,90	45.274,90	738.798,40
Perito A	37.317	3.731,70	41.048,70	41.048,70	1.200	41.048,70	41.048,70	671.179,20
Perito B	36.482	3.648,20	40.130,20	40.130,20	1.200	40.130,20	40.130,20	656.483,20
Ayudante técnico	32.642	3.264,20	35.906,20	35.906,20	1.200	35.906,20	35.906,20	588.899,20
Encargado	32.642	3.264,20	35.906,20	35.906,20	1.200	35.906,20	35.906,20	588.899,20
Capataz	30.638	3.063,80	33.701,80	33.701,80	1.200	33.701,80	33.701,80	553.628,80
Analista Laboratorio	29.803	3.000,00	32.803,00	32.803,00	1.200	32.803,00	32.803,00	539.248,00
Auxiliar Laboratorio	28.635	3.000,00	31.635,00	31.635,00	1.200	31.635,00	31.635,00	520.560,00
Grupo 3) Personal administrativo								
Jefe administrativo de primera	47.003	4.700,30	51.703,30	51.703,30	1.200	51.703,30	51.703,30	841.652,80
Jefe administrativo de segunda	41.159	4.115,90	45.274,90	45.274,90	1.200	45.274,90	45.274,90	738.798,40
Oficial administrativo de primera A	37.317	3.731,70	41.048,70	41.048,70	1.200	41.048,70	41.048,70	671.179,20
Oficial administrativo de primera B	36.482	3.648,20	40.130,20	40.130,20	1.200	40.130,20	40.130,20	656.483,20
Oficial administrativo de segunda	32.642	3.264,20	35.906,20	35.906,20	1.200	35.906,20	35.906,20	588.899,20
Auxiliar administrativo	29.803	3.000,00	32.803,00	32.803,00	1.200	32.803,00	32.803,00	539.248,00
Grupo 4) Personal subalterno								
Almacenero	29.803	3.000,00	32.803,00	32.803,00	1.200	32.803,00	32.803,00	539.248,00
Guarda A	27.633	3.000,00	30.633,00	30.633,00	1.200	30.633,00	30.633,00	504.528,00
Guarda B	26.965	3.000,00	29.965,00	29.965,00	1.200	29.965,00	29.965,00	493.840,00
Ordenanza	26.965	3.000,00	29.965,00	29.965,00	1.200	29.965,00	29.965,00	493.840,00
Mujer limpieza	25.963	3.000,00	28.963,00	28.963,00	1.200	28.963,00	28.963,00	477.808,00
Grupo 5) Personal operario								
Oficial cualificado A	36.482	3.648,20	40.130,20	40.130,20	1.200	40.130,20	40.130,20	656.483,00
Oficial cualificado B	32.642	3.264,20	35.906,20	35.906,20	1.200	35.906,20	35.906,20	588.899,20
Oficial cualificado C	30.638	3.063,80	33.701,80	33.701,80	1.200	33.701,80	33.701,80	553.628,80
Oficial de primera	29.803	3.000,00	32.803,00	32.803,00	1.200	32.803,00	32.803,00	539.248,00
Oficial de segunda	28.635	3.000,00	31.635,00	31.635,00	1.200	31.635,00	31.635,00	520.560,00
Oficial de tercera	27.633	3.000,00	30.633,00	30.633,00	1.200	30.633,00	30.633,00	504.528,00
Ayudante especialista	26.965	3.000,00	29.965,00	29.965,00	1.200	29.965,00	29.965,00	493.840,00
Peón ayudante	25.963	3.000,00	28.963,00	28.963,00	1.200	28.963,00	28.963,00	477.808,00

Tabla de horas extras 1979

Categorías	Sin antigüedad	Un trienio	Dos trienios	Dos trienios y un quinquenio	Dos trienios y dos quinquenios	Dos trienios y tres quinquenios	Dos trienios y cuatro quinquenios	Dos trienios y cinco quinquenios	Dos trienios y seis quinquenios
Grupo 2) Personal técnico									
Perito A	352,51	370,12	387,73	422,99	458,24	493,50	528,75	563,99	599,25
Perito B	343,97	361,16	378,35	412,74	447,15	481,54	515,95	550,34	584,72
Ayudante técnico	304,73	319,95	335,19	365,67	396,13	426,62	457,09	487,56	518,03
Encargado	304,73	319,95	335,19	365,67	396,13	426,62	457,09	487,56	518,03

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

Categorías	Sin antigüedad	Un trienio	Dos trienios	Dos trienios y un quinquenio	Dos trienios y dos quinquenios	Dos trienios y tres quinquenios	Dos trienios y cuatro quinquenios	Dos trienios y cinco quinquenios	Dos trienios y seis quinquenios
Capataz	284,25	286,45	312,66	341,08	369,51	397,95	426,37	454,80	483,22
Analista Laboratorio	275,72	289,49	303,28	330,86	358,42	386,00	413,58	441,14	468,71
Auxiliar Laboratorio	263,77	276,96	290,15	316,52	342,90	369,26	395,65	422,03	448,40
Grupo 3) Personal administrativo									
Oficial administrativo de primera A	385,16	404,40	423,66	462,19	500,69	539,22	577,72	616,24	654,75
Oficial administrativo de primera B	375,84	394,62	413,42	450,99	488,59	526,16	563,76	601,33	638,92
Oficial administrativo de segunda	332,95	349,59	366,23	399,53	432,83	466,12	502,72	532,72	566,02
Auxiliar	301,26	316,32	331,39	361,51	391,63	421,77	451,89	482,02	512,15
Grupo 4) Personal subalterno									
Almacenero	252,40	265,01	280,85	306,37	337,83	363,81	389,81	415,78	441,79
Guarda A	232,11	243,72	258,25	281,73	310,63	334,55	358,45	382,33	406,25
Guarda B	225,85	237,14	251,30	274,15	302,29	325,53	348,79	372,06	395,30
Ordenanza	225,85	237,14	251,30	274,15	302,29	325,53	348,79	372,06	395,30
Mujer limpieza	216,48	227,30	240,87	262,77	289,74	312,04	334,31	356,60	378,89
Grupo 5) Personal operario									
Oficial cualificado A	314,90	330,62	350,36	382,21	421,44	453,66	486,28	518,71	551,13
Oficial cualificado B	278,95	292,90	310,39	338,61	373,37	402,07	430,80	459,53	488,26
Oficial cualificado C	260,22	273,23	289,54	315,84	346,27	375,07	401,87	428,66	455,45
Oficial de primera	252,40	265,01	280,85	306,37	337,83	363,81	389,81	415,78	441,79
Oficial de segunda	241,47	253,53	268,68	293,11	323,20	348,05	372,92	397,76	422,64
Oficial de tercera	232,11	243,72	258,25	281,73	310,63	334,55	358,45	382,33	406,25
Ayudante especialista	225,85	237,14	251,30	274,15	302,29	325,53	348,79	372,06	395,30
Peón ayudante	216,48	227,30	240,87	262,77	289,74	312,04	334,31	356,60	378,89

20594

ORDEN de 26 de julio de 1979 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo números 304.223 y 304.351, acumulados, promovido por don Antonio García-Pablos y González Quijano y don Eduardo Wenley Palacios, contra resolución de este Ministerio, del Decreto número 52/1975, de 24 de enero.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo números 304.223 y 304.351, acumulados, interpuesto ante el Tribunal Supremo por don Antonio García-Pablos y González Quijano y don Eduardo Wenley Palacios, contra resolución de este Ministerio del Decreto número 52/1975, de 24 de enero, se ha dictado con fecha 20 de junio de 1979 sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Primero.—Que se desestima la causa de inadmisibilidad opuesta por el Abogado del Estado y por las Compañías eléctricas que comparecieron como parte demandada en los presentes recursos acumulados números trescientos cuatro mil doscientos veintitrés y trescientos cuatro mil trescientos cincuenta y uno, ambos de mil novecientos setenta y cinco, interpuestos contra el Decreto cincuenta y dos/mil novecientos setenta y cinco, de veinticuatro de enero, por el que se establecen las nuevas tarifas eléctricas de estructura binómica.

Segundo.—Se desestiman los citados recursos acumulados de impugnación directa del mencionado Decreto, interpuestos por don Antonio García-Pablos en su propio nombre y en representación de don Eduardo Wenley, cuyo Decreto declaramos conforme a derecho, desestimando íntegramente la demanda interpuesta por los recurrentes; sin hacer especial condena de costas.

Así, por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» y se insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 26 de julio de 1979.—P. D., el Subsecretario, José Enrique García-Roméu Fleita.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

20595

ORDEN de 26 de julio de 1979 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo, en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 317/77, promovido por «Ibérica de Talcos, S. A.», contra resolución de este Ministerio de 28 de mayo de 1977.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 317/77, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Valladolid, por «Ibérica de Talcos, S. A.», contra resolución de este Ministerio de 28 de mayo de 1977, se ha dictado con fecha 19 de febrero de 1979 sentencia por el Tribunal Supremo, en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que se desestima el recurso de apelación interpuesto por la representación de «Ibérica de Talcos, S. A.», contra la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Valladolid de fecha quince de mayo de mil novecientos setenta y ocho, dictada en el recurso número trescientos diecisiete/setenta y siete de su Registro, cuya sentencia confirmamos íntegramente; sin hacer especial condena de las costas de esta apelación.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado», se insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 26 de julio de 1979.—P. D., el Subsecretario, José Enrique García-Roméu Fleita.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.