

1 - GR - 284

Obra: Ensanche y mejora del firme CN 342. de Jerez a Cartagena. p. k. 446.300 al 472.000. Tramo: Cuesta de las Albercas-Aeropuerto. Término municipal de Pinos Puente. Tramo primero

Día 23 de septiembre de 1980

- A las 9,00 horas.—Finca número 1: IRYDA.
 A las 9,30 horas.—Finca número 1-1: Concesionario lote número 2: Don Antonio Ferrez Martín.
 A las 10,00 horas.—Finca número 1-2: Concesionario lote número 35: Don Marcelino Suárez Nieto.
 A las 10,30 horas.—Finca número 1-3: Doña Encarnación Molina Fernández.—Representante: Don Francisco Bahórzuez Molina.
 A las 11,00 horas.—Finca número 1-4: Don José Martín Calvo.
 A las 11,30 horas.—Finca número 1-5: Don Antonio Fernández Torres.
 A las 12,00 horas.—Finca número 1-6: Pueblo de la Fuensanta.
 A las 12,30 horas.—Finca número 1-7: Coto Escolar y don Juan de Dios Herrera Morales.
 A las 13,00 horas.—Finca número 1-8: Don Antonio Ferrez Martín.
 A las 13,30 horas.—Finca número 1-9: Doña María del Carmen Rosales Gómez.
 A las 14,00 horas.—Finca número 10-1: Doña Emilia Cara López.
 A las 14,30 horas.—Finca número 1-11: Grupo Sindical, 13.368. Represente: Don Lino González Moles.

MINISTERIO DE EDUCACION

16804 *CORRECCION de errores de la Resolución de 26 de mayo de 1980, del Instituto Nacional de Educación Especial, por la que se convocan cursos para la formación de Profesores especializados en Pedagogía Terapéutica.*

Advertidos errores en el texto de la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 164, de 9 de julio de 1980, páginas 15696 a 15699, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En el apartado primero de la Resolución, donde dice: «se convocan diez cursos», debe decir: «se convocan once cursos».

En el apartado tercero, donde dice: «hallarse en posesión de algunos de los títulos», debe decir: «hallarse en posesión de alguno de los títulos».

En el apartado cuarto, donde dice: «necesaria y exclusivamente en la Delegación Provincial en que se celebre el curso que haya de solicitarse con arreglo a lo establecido en el apartado anterior», debe decir: «necesaria y exclusivamente en una de las Delegaciones Provinciales en que, conforme al apartado primero de esta Resolución, se celebrarán los cursos».

No obstante, a efectos de elección de la Delegación Provincial en que presentar su solicitud, el interesado habrá de tener en cuenta que en la selección de solicitantes se aplicará sin excepciones el orden de prioridades establecido en el número sexto».

En el apartado sexto, A), párrafo 1, donde dice: «con preferencia a aquellos», debe decir: «con preferencia de aquellos».

En el apartado sexto, B), donde dice: «limitación de plazos de cada curso», debe decir: «limitación de plazas de cada curso». Y en el baremo del mismo apartado, donde dice: «Por otras Licenciaturas universitarias — 3 (puntos). Por títulos de Grado Medio — 1 (puntos)», debe decir: «Por otras Licenciaturas universitarias — 3 (puntos) por cada una. Por títulos de Grado Medio — 1 (puntos) por cada uno»; y donde dice: «Por asistencia a Congresos, Simposium 2 (puntos) por cada curso», debe decir: «Por asistencia a Congresos, Simposios 2 (puntos) por cada uno».

En el apartado octavo, donde dice: «a los que sea», debe decir: «al en que sea».

En el apartado noveno, donde dice: «que los selecciona», debe decir: «que los seleccionara».

En el apartado décimo, donde dice: «respetándose a éstos el orden», debe decir: «respetándose a estos efectos el orden».

En el apartado decimocuarto, donde dice: «Coordinador de prácticas, que podrá no ser», debe decir: «Coordinador de prácticas, que podrá o no ser».

En el apartado decimoquinto, donde dice: «propuesta de fecha para el comienzo de aquel plan de desarrollo del mismo», debe decir: «propuesta de fecha para el comienzo de aquél y plan de desarrollo del mismo».

En el anexo, II. Parte práctica, el número de horas de su apartado 1.2 («Colaboración en tareas de programación, actividades de clase, explicación de Unidades didácticas, actividades de ocio, Educación Física. Con presencia del Profesor titular de la clase») es de 40.

MINISTERIO DE TRABAJO

16805 *RESOLUCION de 16 de junio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Distribuidora Industrial, S. A.» (DISA), y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Distribuidora Industrial, S. A.» (DISA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 3 de junio de 1980 suscrito por la representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores el día 19 de mayo de 1980, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores;

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores a ella.

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

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

Madrid, 16 de junio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

«Distribuidora Industrial, S. A.» (DISA).

CONVENIO DE «DISTRIBUIDORA INDUSTRIAL, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

- Artículo 1. Ambito territorial.
 Art. 2. Ambito funcional.
 Art. 3. Ambito personal.
 Art. 4. Ambito temporal.
- Entrada en vigor.
 - Duración.
 - Prórroga.
 - División.
 - Conceptos a negociar al 01.01.81.
 - Retroactividad.

- Art. 5. Compensación.
 Art. 6. Absorbibilidad.
 Art. 7. Vinculación a la totalidad.
 Art. 8. Normas subsidiarias.
 Art. 9. Comisión paritaria.

CAPITULO II

Jornadas y descansos

- Art. 10. Jornada semanal.
 Art. 11. Horarios de trabajo.

- Régimen general.
- Régimen especial para determinadas secciones.
- Art. 12. Consideraciones generales sobre jornadas y horarios.

- Turnos.
- Aplicación TPC al personal de transportes.
- Acople de horarios.
- Movilidad funcional.
- Inicio y fin de jornada.
- Trabajos en horas extraordinarias.
- Variación de jornadas del mando.

- Art. 13. Vacaciones.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

- Art. 14. Ascensos - concursos.
 Art. 15. Excepciones al régimen de concursos.
 Art. 16. Trabajos de distinta categoría.
 Art. 17. Ropas de trabajo.
 Art. 18. Seguridad e higiene.

CAPITULO IV

Régimen de personal

- Art. 19. Periodo de pruebas.
 Art. 20. Excedencias.
 Art. 21. Escalafones.
 Art. 22. Permisos y licencias.
 Art. 23. Enfermedades y accidentes.
 Art. 24. Faltas y sanciones.
 Art. 25. Recompensas.

CAPITULO V

Trabajo y retribución

- Art. 26. Clasificación profesional.

Art. 27. Salario base.
Art. 28. Complementos salariales.

1. Personales:

- 1.1. Antigüedad.
- 1.2. Gratificación por título.
- 1.3. Especial dedicación, responsabilidad y confianza.

2. De puesto de trabajo:

- 2.1. Peligrosidad.
- 2.2. Nocturnidad.
- 2.3. Turnicidad.
- 2.4. Trabajos en cadena.

3. Por calidad o cantidad de trabajo:

- 3.1. Plus de asiduidad.
- 3.2. Horas extras.

- 3.2.1. Módulo para el pago.
- 3.2.2. Conductores y guardianes.
- 3.2.3. Control de realización.
- 3.2.4. Trabajos en noches, domingos y festivos.
- 3.2.5. Trabajos en Navidad, Fin de Año y Reyes.
- 3.2.6. Redondeo.
- 3.2.7. Descanso en prolongación de jornada.

4. Complementos salariales de vencimiento superior al mes:

- 4.1. Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.
- 4.2. Participación en beneficios.

5. Normas comunes:

- a) Prorrato de pagas extraordinarias.
- b) Abono del salario en ingresos y ceses.
- c) Forma de pago.
- d) Anticipos.
- e) Pacto de atenerse al Convenio.

6. Remuneración anual en función de horas de trabajo.

CAPITULO VI

Productividad y absentismo

- Art. 29. Facultad de dirección.
Art. 30. Productividad.
Art. 31. Contratación de trabajos auxiliares o complementarios.
Art. 32. Colaboración del conductor en las descargas.

CAPITULO VII

Reclamaciones del personal

- Art. 33. Procedimiento.
Art. 34. Recursos.

CAPITULO VIII

Prestaciones sociales.

- Art. 35. Prestación extraordinaria por jubilación.
Art. 36. Seguro de vida para el personal.
Art. 37. Asistencia a centros de esparcimiento y descanso.
Art. 38. Aguinaldo de Navidad.
Art. 39. Auxilio fallecimiento.
Art. 40. Economato.
Art. 41. Reconocimientos médicos.
Art. 42. Cursos de formación profesional y cultural.
Art. 43. Becas de estudios.
Art. 44. Grupo de Empresa.
Art. 45. Ayudas en situación de I. L. T.

CAPITULO IX

Relaciones sindicales

- Art. 46. Derechos sindicales.

CAPITULO X

Cláusulas adicionales

- Primera.—Resolución de 6 de diciembre de 1976 de la Dirección General de Trabajo.
Segunda.—Día de Santa Bárbara.
Tercera.—Unificación de festivos en Las Palmas de Gran Canaria.
Cuarta.—No reestructuración de plantillas.

Cláusula transitoria

- Supresión reparto domiciliario G. L. P. Las Palmas.

CAPITULO XI

Tablas

- Anexo 1. Tabla salarial.
Anexo 2. Tabla de horas extras.
Anexo 3. Tabla de remuneración anual en función de horas de trabajo.
Anexo 4. Normas de concursos.
Anexo 5. Horarios especiales.

5.1. Horarios especiales en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

5.2. Horarios especiales en la provincia de Las Palmas.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

Art. 2.º *Ambito 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 *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 señalados dentro del ámbito territorial y funcional antes citados.

Art. 4.º *Ambito temporal:*

a) Entrada en vigor.—El presente Convenio entrará en vigor a las cero horas del día 1 de abril de 1980, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1980.

b) Duración.—La duración del presente Convenio será de dos años, a partir de la fecha de su entrada en vigor, sin perjuicio de las vigencias diferenciadas que, para temas concretos, se determinen en los epígrafes a ellos correspondientes.

c) Prórroga.—Al término de su duración se prorrogará automáticamente de año en año si, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento, o a la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiere denunciado. A petición de la representación social, las deliberaciones para la elaboración del Convenio que sustituye al actual podrán iniciarse hasta treinta días antes de su vencimiento.

d) Revisión:

1. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos al 1 de enero de 1980.

2. Asimismo, y a fin de garantizar que las mejoras salariales que en el presente Convenio se pactan no sufran disminución en su poder adquisitivo, éstas, en los conceptos que en el apartado e) del presente artículo se expresan, se renegociarán al 1 de enero de 1981; si en dicha fecha —por nuevo acuerdo sustitutorio o complementario del AMIC— hubieren criterios al respecto, las partes se someterán a él.

3. Con independencia de la renegociación pactada en el apartado anterior, durante el año 1981 y siempre y cuando así lo previniese el posible nuevo acuerdo sustitutorio o complementario del AMIC, se efectuará una nueva revisión salarial, según en dicho posible acuerdo pudiera establecerse, conforme el espíritu que informa la revisión pactada en el epígrafe 1 del apartado d) del presente artículo.

e) Los conceptos a renegociar al 1 de enero de 1981 serán los siguientes:

1. Determinación de la masa salarial de 1980, entendiéndose como tal lo efectivamente abonado por la Empresa en dicho año, por los mismos conceptos constitutivos de la masa salarial de 1979.

2. Incremento a establecer sobre la masa salarial de 1980 y distribución del mismo —con criterio fundamentalmente proporcional— en base al texto ya negociado.

3. Negociación de la bolsa de horas extras para el año 1981 que en ningún caso podrá ser superior al promedio mensual de horas extras resultante en el segundo semestre de 1980.

4. Precio de la hora extra para 1981.

5. Prestación especial por jubilación.

6. Indemnización por Seguro Colectivo.

f) En el Convenio a negociar al 1 de abril de 1982, se retrotraerán los efectos económicos al 1 de enero de 1982.

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, regionales o cualquier 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 extras 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 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 alcanzan las en éste establecidas, el pacto continuará vigente, sin ninguna modificación, no estimándose, por tanto, a ningún efecto, las nuevas condiciones que implantaren otras normas.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad*.—El presente Convenio forma un conjunto unitario infraccionable. En este sentido se reconsiderará en su totalidad en su contenido por la Comisión Deliberadora si por la jurisdicción competente —en uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores— se adoptaren medidas modificativas del mismo que, a juicio de cualquiera de las dos partes de la Comisión Paritaria, así lo hicieran necesario.

Art. 8.º *Normas subsidiarias*.—En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y legislación general vigente.

Quedan modificados y, por tanto, sustituidos y enervados por los acuerdos contenidos en el presente Convenio los preceptos del Reglamento de Régimen Interior que se encuentren en contraposición o disconformidad con aquellos o con la legislación laboral vigente.

Art. 9.º *Comisión Paritaria*.—Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria, la cual estará integrada, como máximo, por cuatro Vocales económicos y otros cuatro sociales, nombrados en cada caso de entre los que han intervenido en las deliberaciones. Asimismo —y a través de esta Comisión Paritaria— las partes se comprometen a resolver preceptivamente a través del trámite de Conflicto Colectivo de Trabajo la solución de cualquier situación conflictiva que afecta a intereses generales de los trabajadores, derivada de la aplicación del presente Convenio.

Estructura.—La Comisión Paritaria se acuerda tendrá carácter central y único para todo el archipiélago, siendo dos representantes de cada parte permanentes y pudiendo ser móviles los otros dos; respetando siempre en lo que se refiere a la parte social el carácter paritario entre las dos provincias, en su composición final.

En todo momento, la parte social podrá ser asistida, con voz pero sin voto, por su asesor permanente en las deliberaciones del presente Convenio.

Funciones.—Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, las siguientes:

1.ª Interpretación del Convenio; en tal sentido se establece que aquellas cuestiones en las que exista divergencia de interpretación, no deberá iniciarse su aplicación hasta tanto no exista interpretación acordada o resolución al respecto de la autoridad laboral, administrativa o judicial; ello no obstante, por la Dirección podrá acordarse tal aplicación, si bien si el acuerdo o fallo posterior le fuere desfavorable deberá abonarse a los trabajadores perjudicados la indemnización que se pacte o que la autoridad establezca.

2.ª Conciliación en los problemas o cuestiones que deben serle sometidos por las partes, en los supuestos previstos en el presente Convenio.

3.ª Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado en este campo, proceder en su consecuencia.

Procedimiento.—La Comisión Paritaria se reunirá en la provincia a la cual afecte el problema planteado. Tendrán capacidad de convocatoria la Dirección y los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán el carácter ordinarios y/o extraordinarios.

Otorgará tal calificación la Empresa, así como los Comités de Empresa y, en su caso, los Delegados de Personal. En el primer supuesto la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de quince días, a partir de la recepción del problema planteado; y en el segundo caso, en el plazo máximo de cinco días a partir de dicho mismo momento.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso.

CAPITULO II

Jornadas y descansos

Art. 10. *Jornada semanal*:

1. Personal técnico superior o medio:

1.1. Jornada semanal de cuarenta y una horas.

2. Personal administrativo:

2.1. Jornada semanal de treinta y siete horas treinta minutos.

3. Resto del personal:

3.1. Jornada continuada: Jornada semanal de cuarenta y dos horas.

3.2. Jornada partida: Jornada semanal de cuarenta y dos horas treinta minutos.

La adscripción de un trabajador o de un grupo de trabajadores a un puesto de trabajo en el que ejecute, en más o en menos, jornada semanal diferente a la del grupo profesional a la que pertenece, no supondrá, a este respecto, ni perjuicio ni adquisición de derechos. En todo momento se entenderá como jornada semanal, del mismo o de los mismos, la en el presente artículo señalada.

Art. 11. *Horario de trabajo*:

1. Régimen general:

1.1. Personal técnico superior o medio:

1.1.1. Lunes a viernes, tres días de siete treinta a quince diez, y dos días de siete treinta a trece y de trece treinta a diecisiete.

La distribución de los días se hará en forma tal que, de lunes a viernes, se hallen cubiertos los servicios de tarde.

1.2. Personal administrativo:

1.2.1. Lunes a viernes, de siete treinta a quince.

1.3. Resto del personal:

1.3.1. Lunes a viernes, de siete treinta a once treinta y de doce treinta a diecisiete.

2. Régimen especial para trabajos en las secciones que se indican.—Atendiendo al carácter de servicio público de muchas de nuestras actividades, se hace necesario establecer los horarios especiales precisos para cubrir las distintas peculiaridades de los mismos, los cuales se pactan según detalle que, como anexo 5, se une al presente Convenio.

Art. 12. *Consideraciones generales sobre jornadas y horarios*:

1. Turnos.—Se entiende por régimen de trabajo en turnos aquel que suponga la variación periódica de horarios de trabajo, que estén previamente establecidos.

A tal fin se reconocen los siguientes tipos de turno:

a) Turno tipo «A».—Se consideran como tales aquellos turnos que, no cubriendo las veinticuatro horas del día, se realicen los días laborables, de lunes a viernes o sábados, por equipos de personal en una determinada sección y que se alternen en los horarios fijados para cada turno, bien diaria o semanalmente.

b) Turno tipo «B».—Se consideran como tales aquellos turnos que, cubriendo las veinticuatro horas del día, se realicen los días laborables, de lunes a viernes o sábados, por equipos de personal en una determinada sección y que se alternan en los horarios fijados para cada turno, bien diaria o semanalmente.

c) Turno tipo «C».—Se consideran como tales aquellos turnos que, no cubriendo las veinticuatro horas del día, se realicen todos los días, de lunes a domingos, es decir, todos los días del año, por equipos de personal en una determinada sección que se alternan en los horarios fijados para cada turno, bien diaria o semanalmente.

d) Turno tipo «D».—Se consideran como tales aquellos turnos que, cubriendo las veinticuatro horas del día, se realicen todos los días, de lunes a domingos, es decir, todos los días del año por equipos de personal en una determinada sección y que se alternan en los horarios fijados para cada turno, bien diaria o semanalmente.

El establecimiento de cualquier nuevo turno u horario distinto de los contemplados en el presente Convenio (artículo 11 y anexo 5), de no ser aceptado por los representantes legales de los trabajadores, deberá ser aprobado por la autoridad laboral competente.

2. Transportes.—Al personal del servicio de transportes que conduzca mercancías peligrosas le será aplicable el Real Decreto 1999/1979, de 20 de junio, por el que se aprueba un nuevo texto del Reglamento Nacional de Transporte de Mercancías Peligrosas por Carretera (TPC), y se dictan normas complementarias al mismo en todas aquellas materias de ámbito laboral.

3. Acople de horarios.— Tanto el personal técnico titulado como el administrativo que, por razón de su adscripción a secciones de fábrica o factoría, precisen hacer el horario en ellos imperante, se ajustarán al mismo abonándosele a prorrata de su salario normal, incrementado en un 30 por 100, la diferencia que entre la jornada de su grupo profesional y la que efectivamente realizaren pudiera existir. La aplicación, en casos distintos de los ya establecidos, de la presente norma se realizará en términos concretos por centros de trabajo, previa información al Comité de Empresa o Delegado de Personal representante del mismo. La hora de salario normal se calculará por aplicación de la siguiente fórmula:

$$(\text{Sueldo base} + \text{Antigüedad} + \text{Peligrosidad}) \times 12$$

$$\frac{\text{Número horas año grupo profesional}}{\text{Número horas año grupo profesional}} = \text{Valor hora}$$

A efectos de la aplicación de la presente fórmula se han tomado como número de horas/año, las siguientes:

Grupo profesional técnico, 41 por 52.

Grupo profesional administrativo, 37,5 por 52.

Resto del personal, 42 por 52.

4. Movilidad funcional.—Todo lo establecido en el presente capítulo se entiende sin merma de la libre y privativa facultad de la Empresa en orden a la organización del trabajo y cambios de puestos y relevos, con el consiguiente acople al horario que ello suponga, sin más límites que los legales. Si para el desempeño del nuevo puesto el trabajador precisare adquirir una específica formación, ésta le será impartida a cargo de la Empresa y durante las horas de trabajo.

5. Inicio y fin de la jornada.—El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

6. Trabajos en horas extraordinarias.—Especialmente se pacta el que, con motivo de trabajos urgentes que no se hubieren concluido en la jornada o por ausencias imprevistas o por períodos puntas de producción, tales como las descargas en las Factorías de Isleta, Lanzarote, La Palma, El Hierro, Fuerteventura y La Gomera, así como en los suministros a buques que hubiere que realizar, la Empresa podrá realizar en forma globalizada, hasta un total de setenta y dos mil horas en el año 1980. Al ser este fondo sensiblemente inferior al que resultaría de aplicar los límites contemplados en el apartado 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa dispondrá del mismo sin sometimiento a fiscalización de ninguna clase, respetando siempre la voluntariedad de la realización por el trabajador, excepto en los suministros a buques y en las descargas en las referidas Factorías, en que su realización, dentro de los límites y condiciones establecidos en el presente Convenio, se entenderá obligatoria.

Asimismo será obligatoria e independiente del referido fondo de setenta y dos mil horas/año, la realización de cuantas horas extraordinarias vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de productos y materias primas.

Por el contrario, se suprime la realización de horas extras con carácter habitual. Cuando personas o grupos de personas realicen de forma sistemática horas extras, fuera de las excepciones antes contempladas, que rebasen los límites legales, la Empresa deberá realizar la reestructuración necesaria para obviar tal anomalía.

7. Variación de jornada del mando.—En caso de acuerdo en lo basado en el artículo 28, apartado 1.3, del presente Convenio, no darán lugar a devengo de horas extraordinarias las variaciones del horario o en la duración de la jornada, que puedan seguirse del cumplimiento de los deberes que implican los puestos de mando y especial responsabilidad (niveles superiores a Oficial administrativo de primera y Peritos), respetando voluntariedad en su realización.

Art. 13. Vacaciones.—Todo el personal gozará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

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, entre junio y septiembre, 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 17.400 pesetas.

Las vacaciones, por grupos de trabajo dentro de cada sección, se disfrutarán en forma rotativa y teniendo en cuenta el derecho preferente de los trabajadores con responsabilidades familiares a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares; y, en segundo lugar, se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa, dando preferencia a elegir el primer año de la implantación de esta fórmula al más antiguo, quien al año siguiente elegirá en segundo lugar, y así sucesivamente hasta reiniciarse el ciclo.

De conformidad con ello, todo el personal tendrá que entregar, antes del 30 de noviembre de cada año, al mando donde preste sus servicios, su plan de vacaciones, de acuerdo con el resto del personal que compone su grupo de trabajo. Este grupo será determinado por la Jefatura del Departamento donde se presten los servicios, que además indicará las incompatibilidades que pudieran existir. La definición de grupos e incompatibilidades deberá ser informada por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, entre el 15 de octubre y el 1 de noviembre.

En el supuesto de que en la referida fecha del 30 de noviembre alguna persona no hubiere presentado su plan de vacaciones, el Departamento correspondiente procederá a establecerlo de acuerdo con las directrices anteriores, quedando, por tanto, el personal implicado obligado a sujetarse a él.

Sólo en el caso de que el plan de vacaciones lo permita, se autorizarán cambios de fechas de disfrute a otras distintas de las programadas.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Art. 14. Ascensos.

a) Las vacantes, excluidas las categorías o circunstancias que se relacionan en el artículo 16, serán cubiertas en la forma que seguidamente se establece:

b) Para resolver los ascensos al 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. El Presidente sólo podrá hacer uso del voto en caso de que el mismo fuere dirimente.

— Dos Vocales, de probada solvencia técnica y humana, uno de los cuales actuará como Secretario, 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.

— Dos Vocales, representantes de los trabajadores, designados por la representación legal de los mismos, entre quienes ostentén 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, podrán cubrirse las vacantes, bien directamente —con dicho productor o productores—, si así lo decidiese la Dirección —previo acuerdo favorable del Comité de Empresa del Centro de Trabajo— o bien mediante un concurso restringido para estos productores, si llevaren al menos dos años en dicho desempeño; en el supuesto de que, efectuado el concurso restringido, ninguno 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 cubiertas 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 que al respecto se establece en la norma de concursos que, como anexo 4, se une al presente Convenio.

g) Durante la vigencia del presente Convenio se constituirá una Comisión integrada por una representación empresarial y otra social, formada esta última por dos miembros de Tenerife y otros dos de Las Palmas, para redactar, en el plazo de tres meses, una norma más agilizada de concursos.

Especialmente se establece que la posible falta de acuerdo de dicha Comisión, en nada afectará al Convenio, ni perturbará las buenas relaciones laborales.

Art. 15. Excepciones al régimen de concursos.—Las vacantes de los grupos primero y segundo —exceptuando en éste las categorías de Analista y Auxiliar de Laboratorio—, 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.

Art. 16. 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.

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviere reconocida, por un período superior a cuatro meses ininterrumpidos o a seis meses durante un año u ocho durante dos años —salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias especiales y otras causas análogas, por el tiempo en que subsistan las mismas— podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

De acceder ésta, se procederá de conformidad con lo regulado en el artículo 14 del presente Convenio.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, del Delegado de Personal, puede reclamar el productor afectado ante la jurisdicción competente.

Asimismo, cuando se desempeñen funciones de categoría superior por tiempo que exceda del ya señalado, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador consolidará la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. En todo caso, la retribución, en tanto se desempeñan trabajos de categoría superior, será la correspondiente a la misma.

2. Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo mínimo imprescindible, sin que, en ningún caso, exceda tal situación por más de un mes ininterrumpido, conservando, por supuesto, la retribución corres-

pendiente a su categoría y demás derechos derivados de la misma y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. En ningún caso, el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana de los afectados por él.

La Empresa evitará reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador.

Si el cambio, a petición de la Empresa, se produjera por acuerdo entre ésta y el trabajador, se estará a lo que en dicho acuerdo se establezca; si fuere a petición del trabajador, su salario se condicionará según su nueva categoría profesional.

Art. 17. *Ropas de trabajo.*—La Empresa proveerá al personal de las secciones o departamentos que, a juicio de aquella, 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.

Art. 18. *Seguridad e higiene.*—En atención a las circunstancias que en ellos concurren, existirá un Comité de Seguridad e Higiene, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cuanto a constitución, composición y funciones de los mismos, en los centros de trabajo de la Compañía en Santa Cruz de Tenerife y Salinetas, así como otro para los centros de trabajo de la provincia de Las Palmas.

En aquellos casos en que no exista Comité de Seguridad e Higiene velará por la cuestión de seguridad el Comité de Empresa o Delegado de Personal del Centro.

Tanto por la Compañía como por los trabajadores, se guardarán y cumplirán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971, y sean de aplicación en esta Empresa, con la adopción por ésta de todas aquellas que tiendan a la seguridad del personal en la labor que realiza, así como a la protección de las instalaciones y demás bienes de la Compañía.

La Dirección contestará por escrito, en un plazo máximo de diez días, a las peticiones que le haga el Comité de Seguridad e Higiene. En el caso de que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física del trabajador, se contestará por procedimiento de urgencia en el plazo máximo de dos jornadas laborales. En todo caso, en esta materia regirá, con carácter preferente, lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 19. *Periodo de prueba.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20. *Excedencias.*—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 reingreso en la Empresa será automático; en toda otra se tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o especialización equivalente.

Art. 21. *Escalafones.*—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 estuviere 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.

Art. 22. *Permisos y licencias.*—Los periodos 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, hermanos y hermanos políticos 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) En relación con los derechos para la promoción y formación profesional en el trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Por la Empresa se otorgarán los permisos retribuidos necesarios para la concurrencia a exámenes, por el mismo necesario para ello; debiendo posteriormente el trabajador acreditar su grado de aprovechamiento fehacientemente —como mínimo a nivel de aprobado— en el examen definitivo o final del curso académico, para poder de nuevo tener derecho a otros permisos retribuidos al mismo fin.

La elección de turno de trabajo se entenderá siempre referida dentro del turno a que se halle sometido el trabajador.

h) Por fallecimiento de un compañero de trabajo, por el tiempo indispensable para la asistencia al entierro, un trabajador por cada sección del centro de trabajo al que el fallecido hubiere pertenecido.

Los permisos contenidos en el presente artículo se disfrutará en forma ininterrumpida y a partir del momento en que se produzca la causa que lo motive.

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, documento nacional de identidad, cartilla militar y renovación del carné de familia numerosa, 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.

Art. 23. *Enfermedades y accidentes:*

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 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.

2. En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa completará hasta en un 25 por 100 la cuantía de la prestación económica por incapacidad laboral transitoria a que se refiere el artículo segundo del Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, en relación con el Real Decreto 53/1980, de 11 de enero; sin que en ningún caso la suma de dicha prestación económica, más el referido complemento, exceda de la cantidad total que, por salario, correspondería percibir al trabajador.

El complemento a cargo de la Empresa se concederá durante las dos primeras bajas del año natural, así como en todos los casos en que se produzca intervención quirúrgica, desde el primer día de cada una de ellas. Cualquier otra baja que se produzca durante el año sólo tendrá 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.

4. Los productores dados de baja por enfermedad o accidente de trabajo quedarán sometidos a la inspección y vigilancia de 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 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.

5. 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 los artículos 11 de la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene del Trabajo, y 6.º del Reglamento General de los Servicios Médicos de Empresa.

Art. 24. *Faltas y sanciones:*

a) Las faltas cometidas por el personal de «Distribuidora Industrial, S. A.» (DISA), se clasificarán, determinarán y san-

cionarán 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 hayan transcurrido, desde el cumplimiento total del colectivo, 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.

Esta Comisión quedará constituida en el momento de la firma del presente convenio, si bien por la Dirección podrán ser removidos en cualquier momento los dos representantes por ella nombrados.

Art. 25. Recompensas:

1. La Compañía concederá anualmente, con ocasión de la festividad de nuestra Patrona y en la fecha que en cada caso se determine, las distinciones que seguidamente se detalla, al objeto de premiar los años de permanencia en la Empresa.

Estos premios a la permanencia se concederán con arreglo a la siguiente escala:

a) Medalla de Oro y 50.000 pesetas en efectivo, al personal con treinta años de servicio.

b) Medalla de plata y 25.000 pesetas en efectivo, al personal con veinticinco años de servicio.

c) Medalla de bronce y quince mil pesetas en efectivo, al personal con quince años de servicio.

d) El dinero en efectivo se entregará en el mes en que el trabajador alcance la antigüedad que le da derecho al mismo.

Todas las indicadas medallas en su metal de ley correspondiente.

2. 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, por la Dirección de la Empresa podrán concederse por el tiempo, número, forma y cuantía, los premios individuales o colectivos que estime procedentes.

CAPITULO V

Trabajo y retribución

Art. 26. Clasificación profesional.—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 estacionales— lo que obliga incluso a dejar en suspenso otras ramas de producción por imperativo de la atención a los clientes en servicios que, como la distribución de combustibles, vienen siendo considerados de interés públicos, DISA, como particularidad privativa de su industria, tiene una sola plantilla para atender a todas y cada una de sus actividades.

1. De conformidad con ello, todo el personal al servicio de DISA estará clasificado dentro de alguno de los siguientes grupos:

- Grupo primero, personal Directivo.
- Grupo segundo, personal Técnico.
- Grupo tercero, personal Administrativo.
- Grupo cuarto, personal Subalterno.
- Grupo quinto, personal Operario.

2. Las categorías laborales correspondientes a cada uno de dichos grupos —subsistiendo al efecto las definiciones y nomenclátor que contiene nuestro anterior Convenio, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de abril de 1977, se agrupan, a efectos retributivos, según se expresa en la siguiente tabla de niveles:

Nivel	Técnicos	Administrativos	Subalternos	Operarios
11	Jefe Técnico	Jefe Administrativo 1. ^a	—	—
10	Técnico	Jefe Administrativo 2. ^a	—	—
9	Perito «A»	Oficial Administrativo 1. ^a A	—	—
8	Perito «B»	Oficial Administrativo 1. ^a B	—	—
7	Ayudante Técnico Encargado	Oficial Administrativo 2. ^a	—	Of. cualificado A.
6	Capataz	—	—	Of. cualificado B.
5	Analista Laboratorio	Auxiliar Administrativo	Almacenero	Of. cualificado C.
4	Auxiliar Laboratorio	—	—	Of. operario 1. ^a
3	—	—	Guarda «A»	Of. operario 2. ^a
2	—	—	Guarda «B», Ordenanza	Of. operario 3. ^a
1	—	—	Mujer limpieza	Ayte. Especialista. Peón Ayudante.

3. En este sentido, especialmente se declara que: Oficial operario cualificado es quien, sin mando o con él, 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 este grado de perfección, se clasifican en Oficial Operario cualificado A., B o C.

Dentro de esta categoría se hallan los puestos de trabajo de:

Mecánico, en sus diversas especializaciones de Vehículos, instalaciones de Factoría, G.L.P. y Estaciones de Servicio, Instalaciones submarinas, Electricidad, Fontanería, etc.

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 métricas.

4. Las partes, durante la vigencia del presente Convenio, intentarán adecuar las definiciones de cada una de las distintas categorías a la realidad de nuestra Empresa. La falta de acuerdo en esta cuestión en nada perturbará la aplicación del Convenio, ni la cordial relación laboral.

A tal fin —y con un plazo de ejecución de cuatro meses— se constituirá una Comisión integrada por una representación empresarial y otra social, formada esta última por dos miembros de la provincia de Tenerife y otros dos de la de Las Palmas.

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 1980, 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 del 10 por 100 de dicho salario base, incrementados ambos con el plus de peligrosidad. La acumulación de los incrementos por antigüedad —sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente— no podrá exceder del 80 por 100.

1.2. Gratificación por título.—La Empresa abonará al personal obrero, subalterno y administrativo, éste último hasta la categoría de Auxiliar administrativo, inclusive, que estuviere 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 puesto 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 5.000 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 la diez de la noche hasta la seis de la mañana del día siguiente. Las horas trabajadas del mismo serán remuneradas con un recargo del 25 por 100 sobre cada hora normal, calculadas éstas conforme ha quedado indicado en el último párrafo del apartado 3) del artículo 12 del presente Convenio. Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

2.3. Turnicidad.—Para compensar el trabajo en turnos, siempre que éste sea realizado en forma efectiva, se establece un complemento diario, consistente, para cada uno de los tipos de turnos señalados en el artículo 12, en el porcentaje que se indica a continuación, calculado sobre el salario base más la antigüedad, diario, estimando como tal la 30.ª parte de dicho salario base y antigüedad mensual del Convenio, para cada categoría.

Turno tipo «A», 12,5 por 100.
Turno tipo «B», 20 por 100.
Turno tipo «C», 20 por 100.
Turno tipo «D», 25 por 100

Estos pluses serán percibidos por el personal sujeto a turnos, siempre que se realicen éstos efectivamente en la forma pactada durante todo el mes que corresponda, por los treinta días del mes. En caso de sustituciones por vacaciones, enfermedades, accidentes o cualquier otra causa de ausencia el sustituto percibirá el plus que hubiere correspondido al titular sustituido, durante los días en que se haya efectuado la sustitución. Cuando se trate de turnos que finalicen el viernes o sábado y se hayan realizado por el sustituto completos, se entenderá que debe percibir el plus por los siete días de la semana.

2.4. Trabajos en cadena.—Por la tensión que el mismo comporta, se establece para los trabajos en cadena de las plantas de llene de butano/propano y botellas de «camping», un complemento salarial de 116 pesetas, por día efectivamente trabajado. El mencionado plus no será prorrateado por horas, de tal forma que se devengará en su totalidad a pesar de que el trabajo efectivo en la cadena no haya completado el día.

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 presente Convenio Colectivo, 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 contrada —y notificada y justificada en el tiempo y forma expresados 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 este momento, el cual le será concedido a juicio de la Empresa, hasta que termine la situación de incapacidad laboral 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 obligacio-

nes 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 pares 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 cometan, 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. En 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 24 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 señale 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, 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 de su jornada semanal normal 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». En todo caso, aquellos trabajadores a los que les sea de aplicación, se atenderán a lo dispuesto en el Real Decreto 1999/1979, de 29 de junio, por el que se aprueba el nuevo texto del Reglamento Nacional de Transporte de Mercancías Peligrosas por Carretera.

El personal de Guardería adscrito a puestos que hubieren de estar cubiertos las veinticuatro horas, se regirá, en cuanto a cómputo del tiempo de permanencia, por lo dispuesto en el párrafo d) del artículo 49 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, pero la base de jornada será de cuarenta y dos horas semanales.

3.2.3. 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 donde 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.

3.2.4. Las horas extras nocturnas, entendiéndose como tales las comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana —así como las posteriores a dichas seis de la mañana que sean continuación ininterrumpidas de las anteriores—, al igual que las realizadas en domingos y festivos, se abonarán al personal no sometido a turnos, con un recargo tal que el valor de dichas horas extras resulte el 100 por 100 del pactado en el epígrafe 3 del artículo 12, sobre los acoples de ho-

rarios. La coincidencia de dos de estas situaciones, como pudiera ser una hora extra realizada un domingo a las cinco de la mañana—con independencia, por supuesto, del plus de nocturnidad—, no dará motivo al doble recargo de su valoración.

Esta recarga será aplicable igualmente al personal de turno que, por circunstancias especiales, hubiere de trabajar durante su período de descanso y por el tiempo que da dicho descanso se le ocupe. En todo caso, la reincorporación al trabajo después del descanso a que se hará referencia en el apartado 3.2.7 de este artículo, se entiende como obligatoria, siempre que la misma suponga al menos una hora de trabajo dentro de la jornada habitual.

Asimismo, y con carácter especial y exclusivo para las horas extras trabajadas en domingos y festivos, se pacta el que si en dichos días se realizaren menos de cuatro horas extras, éstas se abonarán, lo mismo si sólo se realizare una que dos o hasta tres, con un importe único equivalente al resultado de multiplicar por 8 el valor establecido en el epígrafe 3 del artículo 12 para los acoples de horarios.

3.2.5. 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 un descanso de dos días laborables, que por la Jefatura del Departamento le serán concedidos en la fecha más próxima en que las necesidades del servicio así lo permitan. Se entenderán trabajadas dichas noches siempre que se termine la jornada efectiva después de las veintidós horas de los días señalados.

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

3.2.7. 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 verano y Navidad, serán la correspondiente a una mensualidad del salario de este Convenio, incrementada con el porcentaje de antigüedad que a cada cual corresponda.

Las mencionadas pagas serán pagaderas: la de verano, en la segunda quincena de junio, y la de Navidad, en la primera quincena de diciembre.

4.2. Participación en beneficios.—En este concepto se abonarán dos pagas extraordinarias, integradas cada una por idéntica cuantía que las anteriores, abonándose una durante la primera quincena de marzo y la otra durante la primera quincena de septiembre, de cada año de vigencia 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 servicio, contando desde el primer día 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) La Empresa, mediante talón o transferencia bancaria, abonará los haberes del personal en forma tal que éste pueda hacerlos efectivos:

1. Los ordinarios, no más tarde del último sábado laborable de cada mes.

2. Los extraordinarios, no más tarde del último sábado de la quincena del mes a que correspondan.

d) El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario devengado, los viernes de la primera y segunda semana de cada mes, o el laborable anterior, si aquel fuere festivo.

e) Se establece el comprimiso 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.

6. De conformidad con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, en el presente Convenio, y como anexo 3 del mismo, se hace constancia expresa de la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo.

CAPITULO VI

Productividad y absentismo

Art. 29. *Facultad de dirección.*—La facultad exclusiva en orden a la organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

En razón a dichas facultades, la potestad de dirección en las distintas secciones podrá indistintamente del grupo de Técnicos o Administrativos, quedando el personal afecto a la indicada sección bajo su dirección, aunque en la misma se inte-

gren uno o varios de los grupos profesionales recogidos en el Convenio, y, naturalmente, siempre y cuando sean de categoría inferior a la del mando.

Art. 30. *Productividad.*—Conscientes ambas partes de la obligación recíproca en orden a la mejora de la productividad en la Empresa, en cuanto hace referencia, entre otros aspectos, a la adecuación del rendimiento en el trabajo, manifiestan su preocupación por el estudio y perfeccionamiento de cuantos factores inciden sobre el particular, tales como son los de:

- Rendimientos mínimos.
- Control de rendimientos.
- Medidas correctoras del absentismo.
- Mejora del clima y de la situación de las relaciones laborales.
- Mejora de las condiciones y de la calidad de la vivienda en el trabajo, y
- Cualificación y adaptación de la mano de obra.

Art. 31. *Contratación de trabajos auxiliares o complementarios.*—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. 32. *Colaboración del conductor en las descargas.*—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.

En la conducción de mercancías peligrosas la colaboración del conductor en tareas ajenas a la específica de conducir, se atemperará en todo momento a lo previsto sobre descansos en el Reglamento de Transportes Peligrosos por Carretera.

CAPITULO VII

Reclamaciones del personal

Art. 33. *Procedimiento.*—Toda reclamación de un productor sobre cualquier tema laboral que le afecte—y que, a su juicio, no hubiera sido resuelta por su mando inmediato superior ante quien preceptivamente ha de ser prioritariamente planteada—deberá cursarla por escrito, en el impreso que la Jefatura de Personal habilitará al efecto, siguiéndose el siguiente trámite:

- Cumplimentación del impreso por duplicado.
- Entrega del mismo al Jefe del Departamento, a través de su línea jerárquica, quien le devolverá la copia firmada con expresión de día y hora en que la recibe.
- El Jefe del Departamento, previo estudio de la reclamación con el mando del primer nivel del cual él a su vez depende, asesorado por la Jefatura de Personal y oído, si fuere necesario, el productor afectado, resolverá, dentro de los tres días laborables siguientes, lo que estime mejor proceda, haciendo llegar—a través del mando— su resolución al emisor de la reclamación, quien fechará y firmará el recibí de la misma.

Art. 34. *Recursos.*—El productor reclamante, de no aceptar la resolución de su Jefe de Departamento, la remitirá al Comité de Empresa, el cual, previo estudio del expediente del caso, que a su petición le será entregado por la Jefatura de Personal, emitirá su informe, incorporándolo al expediente y devolviéndolo—asimismo a través de la Jefatura de Personal— al Jefe del Departamento que hubiere dictado la resolución.

Si éste no reconsiderase su resolución o la reconsiderase sólo en parte y la misma no fuere del agrado del productor, éste podrá acudir en defensa de lo que estime su derecho a la autoridad laboral competente, a la que se hará llegar todo lo actuado.

CAPITULO VIII

Prestaciones sociales

Art. 35. *Prestación extraordinaria por jubilación:*

a) El personal fijo de «Distribuidora Industrial, S. A.», con un mínimo de diez años de antigüedad en la Empresa y en contrándose 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 la 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 sesenta y nueve 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, falleciese el productor, en cuyo caso la Empresa entregará el premio de jubilación a los que estima 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 formularan 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:

	Pesetas
Por jubilación voluntaria a los sesenta años	650.000
Por jubilación voluntaria a los sesenta y un años ...	600.000
Por jubilación voluntaria a los sesenta y dos años ...	550.000
Por jubilación voluntaria a los sesenta y tres años ...	500.000
Por jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años.	450.000
Por jubilación voluntaria a los sesenta y cinco años.	400.000

Art. 36. *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 segundo 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:

1.º 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 sesenta y nueve como máximo, si persistiera la relación laboral del asegurado con la Empresa.

2.º 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 sesenta y nueve 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, percibirá el propio interesado, será la siguiente:

Para solteros menores de veintidós años de edad, 200.000 pesetas.

Para solteros mayores de veintidós años de edad, 250.000 pesetas.

Para casados sin hijos, 300.000 pesetas.

Para casados con un hijo menos de veintidós años de edad, 350.000 pesetas.

Para casados con dos hijos menores de veintidós años de edad, 450.000 pesetas.

Para casados con tres hijos menores de veintidós años de edad, 550.000 pesetas.

Para casados con cuatro hijos menores de veintidós años de edad, 650.000 pesetas.

Para casados con cinco o más hijos menores de veintidós años de edad, 750.000 pesetas.

e) De acuerdo con la norma anterior, los hijos se computan siempre y cuando sean menores de veintidós años de edad; el

cumplir los veintidós 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 prorrogará 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 sesenta y nueve 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.

En igual forma, ambas partes se dirigirán a la Compañía de Seguros con la que se tiene concertada la actual póliza, para gestionar la posibilidad de continuación de la póliza como individual, cuando el trabajador cesare en la Empresa por cualquier causa, salvo la de despido disciplinario declarado procedente, corriendo íntegramente a cargo de los productores la prima que tal conversión pudiera comportar.

Las cantidades correspondientes a las indemnizaciones serán actualizadas en la negociación de los aspectos económicos del Convenio, a producir en 1 de enero de 1981.

Art. 37. *Asistencia a centros de esparcimiento y descanso.*—La Empresa anualmente sufraga la estancia de 14 productores de la provincia de Las Palmas y de 23 de la de Tenerife —todos ellos con sus respectivas familias, reconociéndose como tales las que a efectos de la Seguridad Social se hallan a su cargo—, en las Residencias de «Tiempo Libre».

Art. 38. *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, la cantidad bruta de 23.000 pesetas por productor.

Art. 39. *Auxilio fallecimiento.*—En caso de fallecimiento de un productor, y para cubrir los 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.

Art. 40. *Económicos.*—Se mantiene en 600 pesetas por titular la asignación anual que la Compañía concede a este fin.

Art. 41. *Reconocimientos médicos.*—La Compañía, a través del Servicio Médico de Empresa, hará gratuitamente a todo su personal —con la periodicidad que a juicio de dicho Servicio así fuere aconsejable— reconocimientos médicos, en los que se incluirán, como mínimo y a más de los reglamentariamente obligatorios, los siguientes:

Determinación analítica de urea, glucosa y colesterol.

Fotografía anual.

Electrocardiogramas.

Vacunación antigripal y antitetánica.

Asimismo, nuestro Servicio Médico —de conformidad con lo previsto en el artículo 53 del Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa podrá recetar en régimen ambulatorio al personal que no precise baja.

Art. 42. *Cursillos de formación profesional y cultural.*—A sugerencias tanto de los Jefes de los distintos Departamentos como por propia iniciativa o a instancias de los Comités de Empresa, la Jefatura de Personal propondrá a la Dirección —y de ser aprobados por ésta—, instrumentará la realización, a cargo de la Empresa, en todo o en parte, de cursos de formación profesional o cultural para el personal.

Art. 43. *Becas de estudios.*—La Empresa mantiene un programa de ayuda para estudios de empleados y de hijos de empleados, consistentes en la concesión de becas, atendiendo al tipo de estudios y grado de aprovechamiento.

Art. 44. *Grupo de Empresa.*—Para apoyar las necesidades culturales, recreativas y deportivas del personal —y, en algunas facetas, de sus familiares—, la Compañía subvenciona a los Grupos de Empresa de las provincias de Las Palmas de Gran Canaria y de Santa Cruz de Tenerife, durante el año 1980, con una aportación de 1.100 pesetas anuales por productor.

Art. 45. *Ayuda a empleados en situación de I. L. T.*—En el artículo 23, 2, del presente Convenio se regula la concesión de complementos al personal en situación de incapacidad laboral transitoria.

CAPITULO IX

Relaciones sindicales

Art. 46. *Derechos sindicales.*—En cuanto a los derechos de representación colectiva y de reunión, se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores; a este respecto, especialmente, se establece que:

1. La Compañía considerará a los Sindicatos debidamente constituidos en la misma —entendiendo como tales a aquellos que posean una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla— como elementos básicos y consustanciales para afrontar con ellos, a través de los Comités de Empresa, las necesarias relaciones con sus trabajadores; y, por supuesto, sin perjuicio de las normales relaciones directas entre la Dirección y dichos trabajadores, dejando siempre claro que la actuación en los problemas colectivos correrá a cargo del Comité de Empresa.

2. La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no pudiendo sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

3. La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a Sindicatos que reúnan la expresada representatividad, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad de la Empresa.

4. Por la Empresa se habilitarán tabloneros de anuncio en los que los Comités de Empresa y los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones —firmadas por la representación sindical en la Empresa que se responsabilice de ella— previa entrega de copia de la misma a la Dirección o titularidad del Centro y siempre que tales comunicaciones no contengan términos vejatorios u ofensivos para la Empresa, Dirección o personal de la Compañía.

5. En aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores —o en los que, dentro del ámbito geográfico de una isla, los alcancen acumuladamente—, los Sindicatos que posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla estarán representados por un Delegado sindical; el cual será designado por el Sindicato en cuestión, entre aquellos trabajadores en activo que sean pertenecientes al Comité de Empresa del centro de trabajo de que se trate.

6. El Delegado sindical, a más de los derechos y obligaciones que como miembro del Comité de Empresa le corresponden, tendrá las siguientes funciones:

6.1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.

6.2. Ser oído por la Empresa en el tratamiento de problemas de carácter colectivo que puedan ser planteados.

6.3. Poder utilizar —en las mismas condiciones que el Comité de Empresa— el o los tabloneros de anuncios que para la difusión de avisos o información sindical se habiliten al efecto.

7. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten —en los Centros de Trabajo de más de 250 trabajadores, o a los que lo sumen acumuladamente en una misma isla— una representación igual o superior al 15 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, se descontará por ésta en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año y siempre y cuando, claro está, el trabajador tuviere saldo suficiente para ello. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

8. Las Centrales Sindicales con representación en el Comité de Empresa podrán acumular el crédito de horas de que dispongan sus representantes en el Comité de Empresa, en cómputo anual, procediendo a la utilización de las mismas, partiendo de tal crédito total en la forma que estimen conveniente. Tal acumulación podrá desarrollarse por centro de trabajo, por varios centros de trabajo o por islas, según lo estimen las Centrales Sindicales afectadas.

Podrá solicitar la situación de excedencia forzosa aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. Esta situación no podrá prolongarse por tiempo superior a cinco años.

9. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiera, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

10. 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 de trabajo donde no existe Comité, con objeto de tratar aquellos asuntos que en cada momento puedan plantearse.

En circunstancias 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.

CAPITULO X

Cláusulas adicionales

Primera.—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 1976, y confirmada por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 8 de diciembre de 1976, 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.

Segunda.—No pudiendo tener carácter retributivo y no laborable más de catorce días al año, se suprime tal carácter de la festividad de Santa Bárbara, pasando por tanto a ser laborable en lo sucesivo el 4 de diciembre, salvo que el mismo coincida en domingo.

Tercera.—Dada la diversificación de centros de trabajo en la isla de Gran Canaria, se establece que en todos ellos serán retribuidos y no laborables exclusivamente los días que con tal carácter anualmente se establezcan en la capital.

Cuarta.—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 forzaran a ello. Igualmente y durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se compromete a no producir, por despido, amortizaciones individuales de puestos de trabajo fundadas en las necesidades de la Empresa.

Por el contrario, la Empresa podrá amortizar cuantas vacantes se produzcan por causas naturales (bajas voluntarias, jubilación y muerte) o por despido disciplinario.

Cláusula transitoria

En relación con la supresión por DISA del servicio directo de reparto domiciliario de botellas domésticas de gas butano en la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, se consideran los diversos aspectos que inciden en el tema, destacando entre ellos los siguientes:

a) Necesidad de la Empresa de tender cada día más a una mayor especialización, que le permita mantener la línea de competitividad necesaria, como garantía indispensable para la estabilidad en el empleo de su propio personal.

b) Ofrecimiento —y aceptación parcial de los interesados— de su transformación en trabajadores autónomos para desarrollar por su propia cuenta el servicio que venían prestando.

c) Acople del resto del personal que venía haciendo el reparto y que desea continuar en la Empresa, a otros puestos de trabajo de la misma, propios de su formación profesional y categoría laboral, con adecuación al horario de trabajo del nuevo puesto y jornada laboral semanal del grupo profesional al que pertenezcan, sin tener en cuenta la discutible adquisición de derechos por haber venido desarrollando jornada continuada e inferior a la de dicho grupo.

Y, habida cuenta de todo ello, se pacta:

Primero.—Que a partir del día 1 de junio de 1980, fecha en que por la Empresa se suprimirá en la ciudad de Las Palmas el reparto domiciliario, con sus propios medios, de botellas domésticas de gas butano, pasa a acoplarse todo el personal destinado en este Servicio —que no desean continuar el mismo por cuenta propia— en otros puestos de trabajo de la Compañía, sin perjuicio de su formación profesional y pertenencia al mismo grupo profesional.

Segundo.—Que este personal acoplado efectuará la jornada semanal correspondiente a su grupo profesional, distribuido diariamente en la forma que para el puesto de trabajo que se le asigne se tenga establecido.

Tercero.—Que por la Empresa, en concepto extraordinario y por una sola vez, se concede la cantidad de veinte mil (20.000) pesetas a cada uno de ellos.

Cláusula transitoria segunda

Con carácter excepcional y único para esta ocasión, y con el fin, de mutuo acuerdo, de compensar adecuaciones de horarios y días festivos, se conviene en incrementar la masa salarial resultante en tres millones (3.000.000) de pesetas, cuya aplicación queda integrada en la tabla salarial que se detalla en el anexo I del presente Convenio.

Este concepto, en modo alguno podrá estimarse como de integración directa de dicha masa y, por tanto, en absoluto podrá computarse la misma para futuras revisiones del Convenio.

ANEXO I
Tabla salarial año 1980

	Sueldo base	Plus Peligrosidad	Extra julio	Extra diciembre	12 pagas Plus Asiduidad	Beneficios		Aguinaldo Navidad	Bolsa vacaciones	Total percepción anual	Aumento sobre tabla 1979
						Primer semestre	Segundo semestre				
Grupo 1. Personal directivo:											
Director Técnico y asimilados	88.809	8.881	97.690	97.690	1.200	97.690	97.690	23.000	17.400	1.617.840	288.603,20
Subdirector Técnico y asimilados	88.530	6.853	75.383	75.383	1.200	75.383	75.383	23.000	17.400	1.260.928	225.576
Jefe Departamento A y Grupo 1. ^a	62.437	6.244	68.681	68.681	1.200	68.681	68.681	23.000	17.400	1.153.696	206.520
Jefe Departamento B y Grupo 2. ^a	59.601	5.960	65.561	65.561	1.200	65.561	65.561	23.000	17.400	1.103.776	197.731,20
Grupo 2. Personal técnico:											
Jefe Técnico	57.591	5.759	63.350	63.350	1.200	63.350	63.350	23.000	17.400	1.068.400	191.747,20
Técnico	50.515	5.052	55.567	55.567	1.200	55.567	55.567	23.000	17.400	943.872	170.073,60
Perito «A»	45.708	5.000	50.708	50.708	1.200	50.708	50.708	23.000	17.400	866.128	159.948,80
Perito «B»	44.685	5.000	49.685	49.685	1.200	49.685	49.685	23.000	17.400	849.760	158.276,80
Ayudante Técnico	39.984	5.000	44.984	44.984	1.200	44.984	44.984	23.000	17.400	774.544	150.644,80
Encargado	39.984	5.000	44.984	44.984	1.200	44.984	44.984	23.000	17.400	774.544	150.644,80
Capataz	37.531	5.000	42.531	42.531	1.200	42.531	42.531	23.000	17.400	735.296	146.667,20
Analista Laboratorio	36.508	5.000	41.508	41.508	1.200	41.508	41.508	23.000	17.400	718.928	144.680
Auxiliar Laboratorio	35.079	5.000	40.079	40.079	1.200	40.079	40.079	23.000	17.400	696.064	140.504
Grupo 3. Personal administrativo:											
Jefe de primera	57.591	5.759	63.350	63.350	1.200	63.350	63.350	23.000	17.400	1.068.400	191.747,20
Jefe de segunda	50.515	5.052	55.567	55.567	1.200	55.567	55.567	23.000	17.400	943.872	170.073,60
Oficial de primera «A»	45.708	5.000	50.708	50.708	1.200	50.708	50.708	23.000	17.400	866.128	159.948,80
Oficial de primera «B»	44.685	5.000	49.685	49.685	1.200	49.685	49.685	23.000	17.400	849.760	158.276,80
Oficial de segunda	39.984	5.000	44.984	44.984	1.200	44.984	44.984	23.000	17.400	774.544	150.644,80
Auxiliar	36.508	5.000	41.508	41.508	1.200	41.508	41.508	23.000	17.400	718.928	144.680
Grupo 4. Personal subalterno.											
Almacenero	36.508	5.000	41.508	41.508	1.200	41.508	41.508	23.000	17.400	718.928	144.680
Guarda «A»	33.851	5.000	38.851	38.851	1.200	38.851	38.851	23.000	17.400	676.416	136.888
Guarda «B»	33.034	5.000	38.034	38.034	1.200	38.034	38.034	23.000	17.400	663.344	134.504
Ordenanza	33.034	5.000	38.034	38.034	1.200	38.034	38.034	23.000	17.400	663.344	134.504
Mujer limpieza	31.807	5.000	36.807	36.807	1.200	36.807	36.807	23.000	17.400	643.712	130.904
Grupo 5. Personal operario:											
Oficial cualificado «A»	44.685	5.000	49.685	49.685	1.200	49.685	49.685	23.000	17.400	849.760	158.276,80
Oficial cualificado «B»	39.984	5.000	44.984	44.984	1.200	44.984	44.984	23.000	17.400	774.544	150.644,80
Oficial cualificado «C»	37.531	5.000	42.531	42.531	1.200	42.531	42.531	23.000	17.400	735.296	146.667,20
Oficial de primera	36.508	5.000	41.508	41.508	1.200	41.508	41.508	23.000	17.400	718.928	144.680
Oficial de segunda	35.079	5.000	40.079	40.079	1.200	40.079	40.079	23.000	17.400	696.064	140.504
Oficial de tercera	33.851	5.000	38.851	38.851	1.200	38.851	38.851	23.000	17.400	676.416	136.888
Ayudante especialista	33.034	5.000	38.034	38.034	1.200	38.034	38.034	23.000	17.400	663.344	134.504
Peón ayudante	31.807	5.000	36.807	36.807	1.200	36.807	36.807	23.000	17.400	643.712	130.904

ANEXO II
Horas extras

Categorías	Sin antigüedad	1 trienio	2 trienios	2 trienios y 1 quinquenio	2 trienios y 2 quinquenios	2 trienios y 3 quinquenios	2 trienios y 4 quinquenios	2 trienios y 5 quinquenios	2 trienios y 6 quinquenios
Grupo 2. Personal técnico:									
Perito «A»	408,91	429,36	449,80	490,69	531,58	572,47	613,36	654,26	695,15
Perito «B»	399,00	418,95	438,90	478,80	518,70	558,60	598,50	638,40	678,30
Ayudante Técnico	353,49	371,16	388,84	424,19	459,54	494,89	530,23	565,58	600,93
Encargado	353,49	371,16	388,84	424,19	459,54	494,89	530,23	565,58	600,93
Capataz	329,73	346,22	362,70	395,68	428,65	461,62	494,59	527,57	560,54
Analista Laboratorio	319,84	335,83	351,82	383,81	415,79	447,78	479,76	511,74	543,73
Auxiliar Laboratorio	305,97	321,27	336,57	367,16	397,76	428,36	458,95	489,55	520,15
Grupo 3. Personal administrativo:									
Oficial administrativo de primera «A»	446,79	469,13	491,47	536,15	580,83	625,51	670,18	714,86	759,54
Oficial administrativo de primera «B»	435,97	457,77	479,57	523,16	566,76	610,36	653,95	697,55	741,15
Oficial administrativo de segunda	386,22	405,53	424,84	463,46	502,09	540,71	579,33	617,95	656,57
Auxiliar	349,46	366,93	384,41	419,35	454,30	489,24	524,19	559,14	594,08
Grupo 4. Personal subalterno:									
Almacenero	292,78	307,41	325,78	355,38	391,88	422,02	452,17	482,30	512,47
Guarda «A»	269,24	282,71	299,57	326,80	360,33	388,07	415,80	443,50	471,25
Guarda «B»	261,98	275,08	291,50	318,01	350,65	377,61	404,59	431,58	458,54
Ordenanza	261,98	275,08	291,50	318,01	350,65	377,61	404,59	431,58	458,54
Mujer limpieza	251,11	263,66	279,41	304,81	336,09	361,96	387,80	413,65	439,51
Grupo 5. Personal operario:									
Oficial cualificado «A»	365,28	383,52	406,41	443,36	488,87	526,47	564,08	601,70	639,31
Oficial cualificado «B»	323,58	339,76	360,05	392,78	433,11	466,40	499,72	533,05	566,38
Oficial cualificado «C»	301,85	316,94	335,86	366,37	404,00	435,08	466,17	497,24	528,32
Oficial de primera	292,78	307,41	325,78	355,39	391,88	422,02	452,17	482,30	512,47
Oficial de segunda	280,10	294,09	311,66	340,00	374,91	403,73	432,58	461,40	490,26
Oficial de tercera	269,24	282,71	299,57	326,80	360,33	388,07	415,80	443,50	471,25
Ayudante especialista	261,98	275,08	291,50	318,01	350,65	377,61	404,59	431,58	458,54
Peón ayudante	251,11	263,66	279,41	304,81	336,09	361,96	387,79	413,65	439,51

ANEXO III

Remuneración anual en función de horas anuales de trabajo

Categorías	Remuneración anual	Horas anuales de trabajo (deducidas vacaciones y festivos)
Grupo 1.—Personal directivo:		
Director Técnico y asimilados	1.617.840	1.754
Subdirector Técnico y asimilados	1.260.928	1.754
Jefe Departamento «A»	1.153.696	1.754
Jefe Grupo de primera	1.153.696	1.918
Jefe Departamento «B»	1.103.776	1.754
Jefe Grupo de segunda	1.103.776	1.918
Grupo 2.—Personal Técnico:		
Jefe Técnico	1.068.400	1.918
Técnico	943.872	1.918
Perito «A»	866.128	1.918
Perito «B»	849.760	1.918
Ayudante Técnico	774.544	1.918
Encargado	774.544	1.918
Capataz	735.296	1.918
Analista Laboratorio	718.928	1.918
Auxiliar Laboratorio	696.064	1.918
Grupo 3.—Personal administrativo:		
Jefe de primera	1.068.400	1.754
Jefe de segunda	943.872	1.754
Oficial de primera «A»	866.128	1.754
Oficial de primera «B»	849.760	1.754
Oficial de segunda	774.544	1.754
Auxiliar	718.928	1.754
Grupo 4.—Personal subalterno:		
Almacenero	718.928	1.964
Guarda «A»	676.416	1.964
Guarda «B»	663.344	1.964
Ordenanza	663.344	1.964
Mujer de limpieza	643.712	1.964
Grupo 5.—Personal operario:		
Oficial cualificado «A»	849.760	1.964
Oficial cualificado «B»	774.544	1.964
Oficial cualificado «C»	735.296	1.964
Oficial de primera	718.928	1.964
Oficial de segunda	696.064	1.964
Oficial de tercera	676.416	1.964
Ayudante especialista	663.344	1.964
Peón ayudante	643.712	1.964

ANEXO IV

Norma de concurso

PROCEDIMIENTO

1. Publicación del concurso.—Las bases del concurso se harán públicas en los treinta días siguientes a la declaración de la vacante, debiéndose publicar 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 de los concursos.

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 plazas a las que tienen intención de concursar, y adjuntando original y copia de una relación detallada de sus méritos según baremo. Estas cartas habrán de presentarse ante la Jefatura de Personal, antes de transcurridos veinticinco días naturales desde la publicación de las bases del concurso.

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

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 archivada copia de los mismos, por el Departamento de Personal.

5. Prueba de conocimientos básicos.—En todos los concursos se realizará una prueba de conocimientos básicos, graduada 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 y 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.

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 máquina de escribir, se realizarán pruebas previas de carácter eliminatorio y con calificación única de apto y no apto. Estas pruebas se realizarán por personal designado por el Tribunal al efecto.

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 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.

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 3) y resultado de las pruebas previas (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 mejor 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.

Baremo y cuadro general de puntuación

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) Tres puntos por mes, hasta un máximo de 25 puntos.

b) Calificación del Jefe de la Sección, de uno a cinco puntos.

Absentismo. Se tendrá en cuenta al evaluar estas características los datos de asistencia y puntualidad de los dos últimos años.

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

Formación personal y profesional. La puntuación total de este factor no podrá ser superior a quince puntos. Se obtendrá por suma de los méritos acreditados debidamente, con arreglo a las siguientes escalas: En los casos de títulos o estudios no recogidos en la escalas, el Tribunal las valorará por analogía con los puestos:

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 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 Pos-Graduados 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 uno 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 FPA o de técnicos específicos (dibujo, cronometraje, 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 del personal operario.

Grupo de personal Subalterno:

Bachiller Elemental o Laboral: Tres puntos.
 Bachiller Superior o Laboral Superior: Cuatro puntos.
 Desempeño en Institutos Armados que requieran paso por Academia de Formación (P.E.: 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 teórico-prácticas.—Se valorarán los resultados de los exámenes según estas escalas:

- Conocimientos generales básicos: De cero a 10 puntos.
- Conocimientos teóricos específicos: De cero a 15 puntos.
- Conocimientos prácticos específicos: De cero 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, que nunca podrá ser superior a la mitad del total puntuable.

Puntuación total.—Suma de las puntuaciones parciales de 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
Total	30
Desempeño del puesto interinamente o con categoría inferior a la asignada	
Absentismo	5
Formación personal y profesional	15
Exámenes:	
Conocimientos generales	10
Conocimientos teóricos y específicos	15
Conocimientos prácticos y específicos	25
Total	130

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

ANEXO V

Horarios especiales y turnos

1. Horarios especiales y turnos para los centros de trabajo de la provincia de Santa Cruz de Tenerife:

1.1. Guardería.

1.1.1. Puerta principal de fábrica.

1.1.1.1. Características del puesto.—Cubierto permanentemente por un equipo de cuatro hombres, en turnos rotativos de ocho horas cada uno, distribuidos según se refleja en el siguiente esquema:

Semanas (lunes a domingo)	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º
06 : 00 a 14 : 00	A	D	C	B	A
14 : 00 a 22 : 00	B	A	D	C	B
22 : 00 a 06 : 00	C	B	A	D	C
Descanso	D	C	B	A	D

1.1.1.2. Cálculo.—Cada cuatro semanas, cada uno de los productores cubrirá 21 turnos de ocho horas cada uno=168 horas, lo que supone un promedio semanal de cuarenta y dos horas a la semana.

1.1.2. Interior de fábrica.

1.1.2.1. Este puesto se cubrirá en forma idéntica al de la puerta principal de fábrica.

1.1.3. Planta de llene de B/P.

1.1.3.1. Horario:

Lunes a viernes.—Turno primero: de las dieciséis treinta a las veinte, y turno segundo: de las veinte a las siete treinta.

Sábados.—Turno primero: de las diez a las veinte, y turno segundo: de las veinte a las siete treinta.

Domingos.—Turno primero: de las siete treinta a las diecinueve treinta, y turno segundo: de las diecinueve treinta a las siete treinta.

1.1.3.2. Distribución:

1.1.3.2.1. El ciclo se repite cada tres semanas.

1.1.3.2.2. Se cubre con tres productores, con el siguiente reparto:

	L	M	X	J	V	S	D
Turno primero	A	A	A	A	B	B	B
	C	C	C	C	A	A	A
Turno segundo	B	B	B	B	C	C	C
	A	A	A	A	A	B	B
Descanso	B	B	B	A	A	C	C
	A	A	A	C	C	B	B
	C	C	C	B	B	A	A

1.1.3.3. Cada productor, a lo largo de las tres semanas en que se repite el ciclo, descansa siete días y trabaja un total de ciento veintidós coma cinco horas, lo que supone una media de trabajo semanal de cuarenta coma ochenta y tres horas.

1.1.3.4. Consideraciones legales:

1.1.3.4.1. La jornada de hasta doce horas/día está autorizada para los servicios de Portería y Vigilancia, en el apartado d) del artículo 49 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

1.1.4. Factoría dársena pesquera.

1.1.4.1. Este puesto se cubrirá en forma idéntica a la de la planta de llene de B/P.

1.1.5. Corretornos.

1.1.5.1. Características:

1.1.5.1.1. Cubrirán las ausencias que por cualquier motivo se produzcan en los distintos servicios de Guardería, incorporándose al turno que corresponda.

1.1.5.1.2. En tanto no se dé la circunstancia prevista en 1.5.1.1, el personal de Corretornos cuidará las misiones que por la Jefatura de Guardería se le ordenen; entre ellas el desempeño de los puestos de:

- a) Control de Mercancías.
- b) Portería Sur.

1.1.5.1.3. Horario salvo lo dispuesto en 1.5.1.1.—Lunes a viernes: de siete treinta a once treinta y de doce treinta a diecisiete.

1.1.6. Personal de Guardería.

1.1.6.1. Puerta principal, 4, e interior de fábrica, 4.

Planta de Llene de B/P, 3.

Dársena pesquera, 3.

Corretornos, 3.

Total guardianes: 17.

1.1.6.2. Notas comunes:

1.1.6.2.1. El personal de Guardería no se halla adscrito a ningún puesto determinado dentro de ella, por lo que deberá desempeñar todo aquél para el que en cualquier momento sea designado.

1.1.6.2.2. El personal de Puerta Principal tiene, como complemento de las funciones típicas del puesto, la obligación de despachar las botellas de butano que en dicha puerta le sean solicitadas, después de las veinte horas.

1.2. Comedor social.

1.2.1. Servicio general:

Primer turno.—Lunes a viernes, de seis a catorce veinticuatro.

Segundo turno.—Lunes a viernes, de ocho a dieciséis veinticuatro.

Ambos turnos se alternan por semanas.

1.2.2. Mujer de limpieza.—Lunes a viernes, de seis treinta a nueve y de doce a quince treinta.

1.3. Distribución.

1.3.1. Personal Administrativo General:

Lunes a viernes, de siete treinta a catorce treinta.
Sábados alternos, de siete treinta a doce treinta.

1.3.2. Personal Administrativo Programadores de Cisternas:

Primer turno: Lunes a viernes, de siete a trece treinta, y sábados alternos, de siete a doce.

Segundo turno: Lunes a viernes, de doce treinta a veinte, y sábados alternos, de siete a doce.

1.3.3. Personal operario general:

Lunes a viernes, de siete treinta a once treinta y de doce treinta a dieciséis treinta.

Sábados alternos, de siete treinta a doce treinta.

L M X J V S D L M X J V S D

1.3.4. Coordinación Servicio Transporte.

Turno primero:

Lunes a viernes... 05:00 a 12:24
Sábados ... 07:00 a 12:00

AAAAAA—BBBBBB—

Turno segundo:

Lunes a viernes... 12:00 a 20:24

BBBBBB—AAAAA—

1.3.5. Distribución de combustible a estaciones y clientes, con cubas superiores a 25 M. C.:

Turno primero:

Lunes a viernes... 06:00 a 14:24

AAAAA—BBBBB—

Turno segundo:

Lunes a viernes... 19:00 a 03:24

BBBBB—AAAAA—

1.3.6. Distribución de gas propano a granel y combustible a estaciones y clientes, con cubas inferiores a 25 M. C.:

Turno primero:

Lunes a viernes... 06:00 a 13:24
Sábados ... 06:00 a 11:00

AAAAA—BBBBBB—

Turno segundo:

Lunes a viernes... 13:30 a 21:54

BBBBB—AAAAA—

1.3.7. Llene de cubas:

Turno primero:

Lunes a viernes 07:00 a 15:24

AAAAA—CCCCC—BBBBB—

Turno segundo:

Lunes a viernes 14:06 a 22:30

BBBBB—AAAAA—CCCCC—

Turno tercero:

Lunes a viernes 22:30 a 06:54

CCCCC—BBBBB—AAAAA—

1.3.8. Venta botellas de butano en fábrica:

(+) Horarios con interrupción una hora para la comida

Operario «A»:

L	M	X	J	V	S	D
	11:36 a 20:00	11:36 a 20:00	11:36 a 20:00	11:36 a 20:00	11:36 a 20:00	
07:30 a 16:30 +	07:30 a 16:30 +	07:30 a 16:30 +	07:30 a 16:30 +	07:30 a 16:30 +	07:30 a 16:30	
07:30 a 16:30 +	08:00 a 16:30 +	07:30 a 16:30 +		07:30 a 16:30 +	07:30 a 11:30	08:00 a 14:30

Operario «B»:

L	M	X	J	V	S	D
12:00 a 20:00	08:00 a 16:30 +	07:30 a 16:30 +		07:30 a 16:30 +	07:30 a 11:30	08:00 a 14:30
	11:36 a 20:00	11:36 a 20:00	11:36 a 20:00	11:36 a 20:00	11:36 a 20:00	
13:00 a 20:00	08:00 a 16:30 +	07:30 a 16:30 +	07:30 a 16:30 +	07:30 a 16:30 +	07:30 a 11:00	

Operario «C»:

L	M	X	J	V	S	D
07:30 a 16:30 +	07:30 a 16:30 +	07:30 a 16:30 +	07:30 a 16:30 +	07:30 a 16:30 +	07:30 a 16:30	
12:00 a 20:00	08:00 a 16:30 +	07:30 a 16:30 +		07:30 a 16:30 +	07:30 a 11:30	08:00 a 14:30
	11:36 a 20:00	11:36 a 20:00	11:36 a 20:00	11:36 a 20:00	11:36 a 20:00	11:36 a 20:00

1.3.9. Personal técnico en factoría dársena pesquera:

De lunes a viernes, de siete treinta a trece y de catorce treinta a dieciséis treinta.

Sábados, de siete treinta a once.

1.3.10. Personal Técnico Almacén Productos Terminados:

De lunes a viernes: de siete treinta a trece y catorce treinta a dieciséis treinta.

Sábados, de siete treinta a once.

1.4. Planta de llene de G.I.P.

1.4.1. Bomberos.—Para atender los servicios de cargar la cuba o cubas, si hubiere alguna vacía; preparación de la planta para el trabajo, poniendo en marcha el aire, purgando cadona, previa lubricación, y noria; descarga/carga de pallets de camiones, si fuera necesario; vigilancia de bombadas; carga de cubas de butano/propano; descarga/carga de pallets de vehículos; vigilancia de bombadas; se instrumenta el siguiente turno rotativo, atendido cada uno por un bombero:

- 1.º Lunes a viernes, de seis a catorce veinticuatro.
- 2.º Lunes a viernes, de doce treinta a veinte cincuenta y cuatro.

1.4.2. Atención a agentes y clientes.

1.4.2.1. Motoelevador:

Dos operarios, de lunes a viernes, de siete treinta a once treinta y de doce treinta y dieciséis treinta.

Un operario (alternativamente), sábados, de siete treinta a doce treinta.

1.4.2.2. Controlador.

Un operario, de lunes a viernes, de siete treinta a once treinta y de doce treinta a dieciséis treinta.

Sábados alternos: de siete treinta a doce treinta.

El Controlador será cubierto en sus ausencias por un operario de la planta que, con el horario especial aquí establecido, compaginará sus tareas propias con las de Controlador.

1.5. Informática.—Se establece el siguiente turno rotativo:

1.º Lunes a viernes: de siete treinta a quince.

2.º Lunes a viernes: de catorce a veintiuna treinta.

1.6. Mantenimiento vehiculos.—Se instrumenta el siguiente turno rotativo, compuesto cada uno por un equipo formado por un Mecánico y un Ayudante:

1.º Lunes a viernes: de doce treinta a veinte cincuenta y cuatro.

2.º Lunes a sábados: de siete treinta a catorce treinta.

1.7. Factoría La Gomera:

Lunes a viernes: de siete treinta a doce treinta y de trece treinta a dieciséis treinta.

Sábados: de siete treinta a diez treinta.

1.8. Factoría La Palma:

Lunes a viernes: de siete treinta a doce treinta y de catorce diecisiete.

Sábados: de siete treinta a diez treinta.

1.9. Factoría El Hierro:

Lunes a viernes: de siete treinta a doce y de trece a dieciséis treinta.

Sábados: de siete treinta a diez treinta.

2. Horarios especiales y en turnos para los centros de trabajo de la provincia de Las Palmas:

2.1. Secciones administrativas en factorías.—Con objeto de adecuar el horario de este personal a las necesidades de cada centro de trabajo, se establece para el mismo un turno de horario especial en la forma que a continuación se expone:

De lunes a viernes: siete treinta a once treinta y doce a diecisiete horas.

Sábados: de siete treinta a catorce horas.

Este personal, en compensación de la jornada del sábado, descansará el lunes siguiente.

El personal de Salinetas realizará este horario en grupos de tres empleados que se alternarán semanalmente. Las horas que suponga en más la realización de esta jornada, se abonarán de acuerdo con lo al respecto pactado en el presente Convenio.

El personal de los restantes centros de trabajo de Gran Canaria y de Arrecife y Puerto del Rosario, adecuarán su horario al indicado de acuerdo con las necesidades de aquéllos

2.2. Secciones de recepción y control de documentación y datos estadísticos de oficina central.—Se establece un turno rotativo para los empleados asignados como operadores de máquinas contables, cuyo horario será el siguiente:

De lunes a viernes: de siete treinta a doce cuarenta y dos y de quince a diecisiete treinta.

El horario de tarde gozará de flexibilidad en su realización en función de las necesidades de trabajo y del personal afectado, sin que en ningún caso deje de realizarse el total de horas semanales que corresponda.

Este turno estará cubierto por el número de empleados necesarios en función de las necesidades previstas, siendo de rotación semanal.

2.3. Sección de Portería y vigilancia de factoría de Salinetas.—Se establece para el personal del servicio de vigilancia y portería dos turnos, cubierto el primero de ellos por un vigilante portero y el segundo por dos de ellos, cuyos horarios serán los siguientes:

De lunes a sábados: Primer turno, de siete treinta a quince treinta, y segundo turno, de quince a veintitrés.

Las horas que mensualmente excedan de la jornada que corresponde a su grupo profesional, les serán abonadas al importe que se establezca en el Convenio.

2.4. Secciones de descargas y suministros de productos (llene número 1) y fondeadero y falúas de Salinetas.—Se establece para el personal adscrito a las secciones citadas un turno que cubra las veinticuatro horas del día en horarios de ocho horas, trabajando todos los días del año.

Estos turnos serán cubiertos en la siguiente forma:

2.4.1. Descarga y suministros.—Equipos de cuatro hombres, con un Inspector de descarga y suministro, un Oficial primera operario y dos ayudantes.

2.4.2. Fondeadero y falúas.—Equipos de cuatro hombres, con un Patrón de tráfico interior, dos Marineros y un Bombero de Boostar, con las categorías de Oficial primera operario, Oficial de tercera operarios y Oficiales de segunda operarios, respectivamente.

Las horas que el personal afectado trabaje en más sobre la jornada normal de su grupo, por razón de los días festivos que concurren, se abonarán al importe establecido en el presente Convenio.

2.5. Sección de planta de asfaltos de Salinetas.—Se establecen en esta Sección dos turnos cubiertos, el primero de ellos por un Capataz y dos Ayudantes, con categorías de Oficial tercera operario y el segundo por un Ayudante, también con categoría de Oficial tercera operario. Los Ayudantes se rotarán en la realización del segundo turno.

Los horarios asignados a cada turno serán:

Primer turno: De lunes a viernes: de siete treinta a once treinta y de doce treinta a dieciséis treinta.

Sábados: de siete treinta a diez.

Segundo turno: De domingos a jueves: de veintitrés cero seis a siete treinta.

La rotación se efectuará semanalmente y el operario que realice el turno segundo no trabajará viernes y sábado de la semana que le corresponda.

2.6. Sección de comedor social de Salinetas.—Se establecen en esta Sección dos turnos rotativos, cubiertos cada uno de ellos con un Cocinero y dos ayudantes, cuyos horarios serán:

De lunes a viernes: Primer turno, de seis a catorce veinticuatro, y segundo turno, de ocho treinta y seis a diecisiete.

2.7. Secciones de distribución de productos, planta de llene (número 2), mantenimiento mecánico y almacenes.

2.7.1. Se establece para el personal adscrito a estas Secciones un turno rotativo, cubierto por los equipos que a continuación se mencionan:

2.7.1.1. Llene número 2.—Dos equipos de tres productores, con un Capataz y dos ayudantes con categoría de Oficial tercero operario.

2.7.1.2. Distribución de productos en cubas.—Dos equipos compuestos, el primero por once productores y el segundo por seis productores.

2.7.1.3. Mantenimiento mecánico.—Dos equipos de un Mecánico y un Ayudante cada uno de ellos.

2.7.1.4. Almacenes.—Afecta a cuatro operarios.

2.7.1.5. Distribución de propano en cubas.—Dos equipos con un Conductor cada uno de ellos.

2.7.2. Los horarios de los turnos serán los siguientes:

Primer turno, de lunes a sábado: de siete treinta catorce treinta.

Segundo turno, de lunes a viernes: de trece treinta y seis a veintidós.

2.8. Transporte en servicio general de factoría.—Un equipo de cuatro Conductores realizará el siguiente horario:

Primer turno: de siete treinta a quince treinta.

Segundo turno: de quince treinta a veintitrés treinta.

Tercer turno: de veintitrés treinta a siete treinta.

Las horas que trabaje de más este personal se abonarán al importe fijado en el presente Convenio.

2.9. Transporte de personal.—Se establece para el personal de esta sección dos turnos cubiertos cada uno de ellos por un conductor. Estos turnos tendrán el siguiente horario:

Primer turno: De lunes a viernes, de seis a doce, y sábados, de seis a quince.

Segundo turno: de lunes a viernes, de trece a veintidós.

Este personal compensará semanalmente la diferencia de horarios en turno, realizando una media semanal de cuarenta y dos horas.

2.10. Sección de suministro de lubricantes a buques en Isleta.—Se establecen dos turnos rotativos, cubiertos cada uno de ellos por un Conductor y un Ayudante especialista en turno de tarde, y dos Conductores y dos Ayudantes en turno de mañana.

Los horarios de estos turnos serán:

Primer turno: De lunes a sábados, de siete treinta a catorce treinta.

Segundo turno: de lunes a viernes, de trece treinta y seis a veintidós.

La rotación se efectuará semanalmente.

2.11. Sección de mantenimiento de estaciones de servicio.—Se establecen dos turnos rotativos, cubiertos por los tres mecánicos asignados a este servicio, de los cuales dos trabajarán en turno de mañana y uno en turno de tarde.

Los horarios de estos turnos serán los siguientes:

Primer turno: De lunes a sábados, de siete treinta a catorce treinta.

Segundo turno: De lunes a viernes, de trece treinta y seis a veintidós.

La rotación se efectuará semanalmente.

2.12. Sección de vigilancia de factoría de Isleta.—Se establecen horarios especiales de vigilancia, que serán cubiertos por equipos de tres hombres cada uno de ellos, más un hombre pa-

ra efectuar los relevos, y que trabajarán en días alternos, dos hombres en vigilancia de factoría Isleta y uno en vigilancia de muelle pesquero.

Los horarios a establecer son los siguientes:

De lunes a viernes, de dieciséis treinta a siete treinta.

Sábados, de diez treinta a siete treinta.

Domingos y festivos, de siete treinta a siete treinta.

Las horas que trabajen en más, en cómputo mensual, se abonarán al precio fijado en el Convenio.

2.13. Planta de llene de botellas de G.L.P.—Con objeto de atender las necesidades de trabajo en sábados, se establece un horario que se cubrirá por dos equipos, compuestos por un controlador, dos conductores de motoelevadores y dos ayudantes, que se rotarán semanalmente, y que realizarán el siguiente horario:

De lunes a viernes, de siete treinta a once treinta y de doce treinta a dieciséis.

Sábados, de siete treinta a doce treinta.

2.14. Personal revisores instalaciones de G.L.P.—En razón a las especiales tareas de este personal, se establece un horario especial para el mismo que sería el siguiente:

De lunes a viernes, de siete treinta a quince treinta.

Además un día a la semana, de dieciséis treinta a dieciocho treinta.

2.15. Factoría de Isleta.—A petición de la representación social de este centro de trabajo, se pacta expresamente que por la Empresa y el Comité de dicho centro se estudie la posibilidad de establecer dos turnos, con carácter general para todo el personal, que cubra un horario de siete treinta de la mañana a veinte de la noche, de lunes a viernes; y de siete treinta a catorce treinta, como máximo, el sábado.

2.16. Factoría de Arrecife.—Realizará un horario especial, trabajando este personal:

De lunes a viernes, de siete treinta a once treinta y de doce treinta a dieciséis treinta.

Sábados, de siete treinta a diez.

2.17. Factoría de Puerto del Rosario.—Realizará un horario especial, trabajando este personal:

De lunes a viernes, de siete treinta a once treinta y de doce treinta a dieciséis treinta.

Sábados, de siete treinta a diez.

3. Consideraciones generales.

3.1. Los horarios establecidos se adecuarán en todo caso al número de horas de trabajo semanal pactado en el Convenio.

Las horas que, como consecuencia del establecimiento de turnos, excedan de la jornada mensual que corresponda a cada grupo, se abonarán al importe establecido en el Convenio.

En cualquier caso, la Empresa se reserva el derecho a poner en marcha los turnos acordados en el momento en que sus necesidades lo requieran.

16806 RESOLUCION de 18 de junio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el II Convenio Colectivo de «Transeuropa, Compañía de Aviación, S. A.», con su personal de tierra.

Visto el II Convenio Colectivo de «Transeuropa, Compañía de Aviación, S. A.», con su personal de tierra;

Resultando que con fecha 26 de mayo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del II Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Transeuropa, Compañía de Aviación, S. A.», con su personal de tierra, que fue suscrito el día 7 de mayo de 1980 por la representación de la Empresa y la del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores; habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que, a los efectos del artículo 6 de la citada Ley 38/1973, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, por lo que procede su homologación;

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el II Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Transeuropa, Com-

pañía de Aviación, S. A.», con su personal de tierra, suscrito el día 7 de mayo de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 18 de junio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la Empresa «Transeuropa, Compañía de Aviación, S. A.», con su personal de tierra.

II CONVENIO COLECTIVO DE «TRANSEUROPA, COMPAÑÍA DE AVIACION, S. A.», CON SU PERSONAL DE TIERRA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todo el territorio nacional y en él todos los centros de trabajo que «Transeuropa, Compañía de Aviación, S. A.» (en lo sucesivo «Transeuropa») tenga establecidos o establezca en el futuro.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores contratados como personal de tierra de plantilla en «Transeuropa».

Quedan excluidas las personas cuya actividad se limite al desempeño del cargo de Consejero, Director general, Delegados, Directores y Subdirectores de Departamentos o Servicios.

El personal que eventualmente pueda contratarse fuera del territorio español se registrará por las normas especiales de cada país. El contratado originariamente en territorio español y destinado a prestar sus servicios fuera de él se registrará por las normas del presente Convenio, salvo en las materias en las que de forma especial se haya establecido pacto distinto.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1980 en todos los conceptos retributivos, excepto en aquellos que tengan expresamente otra fecha de entrada en vigor. En los demás comenzará a regir al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1981, pudiendo ser prorrogado tácitamente por periodos de doce meses, si con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento no ha sido pedido oficialmente su revisión, total o parcial, por cualquiera de las partes.

Los conceptos retributivos serán objeto de revisión el 1 de enero de 1981.

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—Cuantas mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pacto, tuviese ya otorgadas la Compañía.

Se respetarán las condiciones personales que examinas en su conjunto y en cómputo anual, e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Si por imperativo de norma legal se establecieran mejoras salariales o de otro carácter, se estará, en lo que a absorción se refiere, a lo que dicten las disposiciones legales que regulan esta materia.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos solamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan el nivel total del mismo.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes contratantes quedan vinculadas al cumplimiento en su totalidad.

Si durante el proceso de homologación, la autoridad competente modificara alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Deliberadora deberá reunirse para considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del artículo del Convenio, o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran otorgado.

Art. 6.º *Interpretación.*—Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se someterá la materia en cuestión a la Comisión Paritaria, que deberá emitir informe sobre el asunto de que se trate, observando el criterio de «indubio pro-operario», sin perjuicio de que, caso de no estar la Empresa o el trabajador de acuerdo con la solución dada, se someta el mismo a la jurisdicción de trabajo o a la autoridad administrativa laboral, según las respectivas competencias.

Art. 7.º *Normas subsidiarias.*—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para el Personal de las Compañías de Vuelos «Charter» (en lo sucesivo Ordenanza Laboral), Reglamento de Régimen Interior de «Transeuropa» y a la legislación general que regule la relación laboral.