conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 2641/1980, de 7 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» de 12 de diciembre), Orden ministerial de 29 de junio de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de julio) y Resolución de 24 de marzo de 1982 («Boletín Oficial del Estado» de 14 de mayo);

Resultando que el mencionado Centro continuó en posesión de la autorización concedida por el Ministerio de Educación Nacional por Orden ministerial de 20 de noviembre de 1963, como consecuencia del cambio registrado en la denominación del llamado «Centro de Productividad por Correspondencia», e inscrito en el Libro de Registro Oficial de Centros por Correspondencia con el número 120;

Resultando que el Centro CEO fue autorizado por Resolución de la Subdirección General de Educación Permanente y Especial, de fecha 7 de febrero de 1974, a utilizar el anagrama CEM en los cursos dirigidos a la mujer, como una dependencia más del propio Centro;

Resultando que recibió oportunamente a través del Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña la documentación necesaria a que alude la disposición transitoria primera, uno, de la Orden ministerial de 29 de junio de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de julio), sobre desarrollo del Real Decreto 2641/1980, de 7 de noviembre, trámite que aunque válido en el aspecto formal es sustitutivo del que correspondía efectuar la Dirección Provincial de Educación y Cultura de Barcelona, constituida por el Real Decreto 3323/1981, de 29 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 20 de enero de 1982), dado que el interesado entregó dicha documentación en la citada dependencia de la Comunidad Autónoma de Cataluña, con fecha 30 de noviembre de 1981, dentro del plazo legal de la disposición transitoria primera de aquella Orden ministerial;

Vistos el Real Decreto 2641/1980, de 7 de noviembre, la Orden ministerial de 29 de junio de 1981 y Resolución de 24 de marzo de 1982;

Considerando que en la tramitación del expediente se ha observado lo establecido en las normas aludidas, y las procedimentales de rigor;

Considerando que las enseñanzas solicitadas por el Centro CEO pueden encuadrarse en el apartado E) del artículo 4.° del Real Decreto 2641/1980, de 7 de noviembre,

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Promoción Educativa, ha resuelto:

Primero.—Autorizar como Centro privado de Enseñanza a Distancia al denominado CEO, con domicilio en Barcelona, calle Provenza, número 260.

Segundo.—Autorizar el uso del anagrama CEM correspondiente a la división femenina de CEO en el documento acreditativo a entregar a los alumnos al término de los estudios cursados, cuando éstos vayan dirigidos a la mujer e impresos que tengan relación con ellos. Dicho uso se hará a continuación de la denominación de CEO.

Tercero.—Autorizar y clasificar, de conformidad con el artículo 4.° del Real Decreto 2641/1980, de 7 de noviembre, las enseñanzas siguientes:

Apartado E)

Cursos de:

CEM de Estética.
CEM de Peluquería.
CEM de Azafata.
Organización de Gestión de Empresas.
Organización Comercial.
Organización de Producción.
Estas enseñanzas no tienen efectos académicos oficiales.

Cuarto.—En caso de variar la circunstancia y datos que han servido de base a la presente autorización, el interesado queda obligado a iniciar nuevo expediente.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.
Madrid, 20 de junio de 1984.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario de Educación y Ciencia, José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general de Promoción Educativa.

22766 *ORDEN de 27 de julio de 1984 por la que se ordena cumplir en sus propios términos la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Valencia de 25 de mayo de 1984, sobre traslado para la provisión de la Cátedra de «Expresión Plástica» de la Escuela Universitaria del Profesorado de Educación General Básica de Valencia.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por don Romualdo Gil Arabi, contra resolución de este Departamento, sobre concurso de traslado de Escuelas Universitarias, la Audiencia Territorial de Valencia, en fecha 25 de mayo de 1984, ha dictado la siguiente sentencia.

«Fallamos: Desestimar el recurso promovido por don Romualdo Gil Arabi, contra desestimación tácita, por silencio administrativo, del recurso de reposición formulado en 30 de octubre de 1982, contra Resolución de la Dirección General de Ordenación Universitaria y Profesorado del Ministerio de Educación y Ciencia, que resolvió el concurso de traslado convocado por Orden ministerial de 9 de diciembre de 1981 ("Boletín Oficial del Estado" de 2 de febrero de 1982), que anunciaba vacante en la Escuela Universitaria del Profesorado de Educación General Básica de Valencia, en la asignatura de "Expresión Plástica", que fue adjudicada a doña Aurora Valero Cuenca. Al ser ajustadas a derecho las resoluciones recurridas, absolviendo a los codemandados y sin hacer expresa imposición de costas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. y a V. S. para su conocimiento y demás
Dios guarde a V. I. y a V. S.
Madrid, 27 de julio de 1984.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), la Secretaria de Estado de Universidades e Investigación, Carmen Virgili Rodón.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Universitaria y Sr. Jefe del Servicio de Profesorado de Escuelas Universitarias.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22767 *RESOLUCIN de 23 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.634 la llave estrella plana, 22 milímetros, marca «Palmera», referencia 637.122, fabricada y presentada por la Empresa «Palmera Industrial, S. A.», de Irún (Guipúzcoa).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave estrella plana, 22 milímetros, marca «Palmera», referencia 637.122, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la herramienta manual llave estrella plana, 22 milímetros, marca «Palmera», referencia 637.122, fabricada y presentada por la Empresa «Palmera Idustrial, S. A.», con domicilio en Irún (Guipúzcoa), calle Nueva Travesía, sin número, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual de dichas marca, referencia y medida, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permamencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.634-23-7-84-1.000 V».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26, de aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión, aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 23 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

22768 *RESOLUCION de 25 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Distribuidora Industrial, S. A.» (DISA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Distribuidora Industrial, S. A.» (DISA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 22 de mayo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 5 de abril de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 25 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

I N D I C E

CAPITULO I . DISPOSICIONES GENERALES
Artª 1. AMBITO TERRITORIAL
" 2. AMBITO FUNCIONAL
" 3. AMBITO PERSONAL
" 4. AMBITO TEMPORAL
a) ENTRADA EN VIGOR
b) DURACION
c) PRORROGA
d) REVISION
e) RENEGOCIACION AL 01.01.85
f) RETROACTIVIDAD
" 5. COMPENSACION
" 6. ABSORBIBILIDAD
" 7. VINCULACION A LA TOTALIDAD
" 8. NORMAS SUBSIDIARIAS
" 9. COMISION PARITARIA

CAPITULO II. JORNADAS Y DESCANSOS
Artº 10. JORNADA SEMANAL
" 11. HORARIOS DE TRABAJO
1) REGIMEN GENERAL
2) REGIMEN ESPECIAL PARA DETERMINADAS SECCIONES
3) FLEXIBILIZACION DE HORARIOS
" 12. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE JORNADAS Y HORARIOS
1) TURNOS
2) HORARIOS ESPECIALES
3) COMPENSACION DE FESTIVOS -NO DOMINGOS- DEL PERSONAL SOMETIDO A TURNOS.....
4) APLICACION TPC AL PERSONAL DE TRANSPORTES
5) ACOPLE DE HORARIOS
6) MOVILIDAD FUNCIONAL
7) INICIO Y FIN DE JORNADA
8) TRABAJOS EN HORAS EXTRAORDINARIAS
9) VARIACION DE JORNADAS DEL MANDO
" 13. VACACIONES

CAPITULO III . CONDICIONES DE TRABAJO
Artª 14. ASCENSOS - CONCURSOS
" 15. EXCEPCIONES AL REGIMEN DE CONCURSOS
" 16. TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORIA
" 17. ROPAS DE TRABAJO
" 18. SEGURIDAD E HIGIENE

CAPITULO IV . REGIMEN DE PERSONAL
Artª 19. PERIODO DE PRUEBAS
" 20. EXCEDENCIAS
" 21. ESCALAFONES
" 22. PERMISOS Y LICENCIAS
" 23. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES
" 24. FALTAS Y SANCIONES
" 25. RECOMPENSAS

CAPITULO V TRABAJO Y RETRIBUCION
Artª 26. CLASIFICACION PROFESIONAL
" 27. SALARIO BASE
" 28. COMPLEMENTOS SALARIALES
1) PERSONALES
1.1. ANTIGUEDAD
1.2. GRATIFICACION POR TITULO
1.3. COMPLEMENTO REGULADOR
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
4) COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES
4.1. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS REGLAMENTARIAS
4.2. PARTICIPACION EN BENEFICIOS
5) NORMAS COMUNES
a) PRORRATEO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS
b) ABONO DEL SALARIO EN INGRESOS Y CESES
c) FORMA DE PAGO
d) ANTICIPOS
6) REMUNERACION ANUAL EN FUNCION DE HORAS DE TRABAJO

CAPITULO VI . PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO
Artª 29. FACULTAD DE DIRECCION
" 30. COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD
" 31. CONTRATACION DE TRABAJOS AUXILIARES Y COMPLEMENTARIOS
" 32. COLABORACION DEL CONDUCTOR EN LAS DESCARGAS

CAPITULO VII. RECLAMACIONES DEL PERSONAL
Artª 33. PROCEDIMIENTO
" 34. RECURSOS

CAPITULO VIII. PRESTACIONES SOCIALES
Artª 35. PRESTACION EXTRAORDINARIA POR JUBILACION
" 36. SEGURO DE VIDA PARA EL PERSONAL
" 37. COMEDOR SOCIAL
" 38. AGUINALDO DE NAVIDAD
" 39. AUXILIO FALLECIMIENTO
" 40. SERVICIOS SOCIALES: ECONOMATO
" 41. RECONOCIMIENTOS MEDICOS
" 42. CURSILLOS DE FORMACION PROFESIONAL Y CULTURAL
" 43. BECAS DE ESTUDIOS
" 44. GRUPO DE EMPRESA
" 45. SUSPENSION DEL PERMISO DE CONDUCCION O AUTORIZACION PARA CONDUCIR MERCANCIAS PELIGROSAS

CAPITULO IX. RELACIONES SINDICALES
Artª 46. DERECHOS SINDICALES

CAPITULO X. CLAUSULAS ADICIONALES
1ª RESOLUCION 06.12.76 DE LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
2ª DIA DE SANTA BARBARA
3ª UNIFICACION DE FESTIVOS EN LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
4ª NO REESTRUCTURACION DE PLANTILLAS
5ª COMPROMISO DE ESTUDIO PARA OBVIAR LOS EFECTOS DISTORSIONADORES DE LA ANTIGUEDAD EN LA ACTUAL PLANTILLA

CAPITULO XI. TABLAS
ANEXO I TABLA SALARIAL
ANEXO II TABLA DE HORAS EXTRAS
ANEXO III TABLA DE REMUNERACION ANUAL EN FUNCION DE HORAS ANUALES DE TRABAJO
ANEXO IV NORMAS DE CONCURSOS
ANEXO V HORARIOS ESPECIALES

CAPITULO I . DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. 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.

Artículo 2. 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.

Artículo 3. 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.

Artículo 4. AMBITO TEMPORAL.-

a) Entrada en vigor.- El presente Convenio entrará en vigor a las 00:00 horas del día 1º de Abril de 1984, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1º de Enero de 1984.

b) Duración.- La duración del 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 2 meses a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiere denunciado.

La Forma de denuncia será mediante escrito de cualquiera de las dos partes a la otra y al Organismo Oficial legalmente competente.

A petición de la Representación Social, las deliberaciones para la elaboración del Convenio que sustituya al actual, podrán iniciarse hasta treinta días antes de su vencimiento.

Dentro de los cuarenta y cinco días anteriores a la fecha de finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Representación Social se reunirá al objeto de preparar su anteproyecto; el cual deberá entregar a la Dirección de la Empresa, al menos veinte días antes de la citada fecha de finalización del Convenio.

d) Revisión.- En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase al 31 de Octubre de 1984, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1983, superior al 6'25%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, al que se aplicará el coeficiente 1'2 al objeto de extrapolarlo a los doce meses; estableciéndose como tope máximo de la revisión un 1'5% y despreciándose, por tanto, cualquier cantidad superior a dicho 1'5%. El incremento que resulte sin que pueda exceder del tope máximo que se indica se abonará con efectos al 1º de Enero de 1984 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1984.

e) Renegociación.-

1) A fin de garantizar que las mejoras económicas que en el presente Convenio se pactan, no sufran disminución en su poder adquisitivo por encima de lo en el propio Convenio pactado, éstas, en los conceptos que en el epígrafe 2) del presente apartado e) se expresan, se negociarán al 1º de Enero de 1985.

Si en dicha fecha hubiere acuerdo de concertación social, las partes se someterán a él.

2) Los conceptos a negociar a 1º de Enero de 1985, serán los siguientes:

a) Incremento a establecer sobre las tablas salariales, Plus de Asiduidad y Plus de Cadena; así como sobre la Bolsa de Vacaciones y el Aguinaldo de Navidad.

b) Precio de la Hora Extraordinaria.

3) En el Convenio a negociar al 01.01.86, se retrotraerán los efectos económicos al 01.01.86.

Artículo 5. COMPENSACION.- 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, 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.

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

Artículo 7. VINCULACION 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.

Artículo 8. 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, sustituídos o 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.

Artículo 9. COMISION 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 4 vocales económicos y otros 4 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 afecte a intereses generales de los trabajadores, derivada de la aplicación del presente Convenio.

Estructura.- La Comisión Paritaria se acuerda tendrá caracter central y único para todo el Archipiélago, siendo dos representantes de cada parte permanentes y pudiendo ser móviles los otros dos; respetanto siempre, en lo que se refiere a la Parte Social, el caracter paritario entre las dos provincias, en su composición final.

En todo momento, la Parte Social podrá ser asistida, con voz pero sin voto, por un asesor, que será preferentemente el que lo hubiere sido con caracter permanente en las deliberaciones del presente Convenio.

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

1ª) 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.

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

3ª) 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 de 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 15 días, a partir de la recepción del problema planteado; y en el segundo caso, en el plazo máximo de 5 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

Artículo 10. JORNADA SEMANAL.-

1. Jefes de Grupo y Personal Técnico Superior o Medio:
   1.1. Jornada Semanal de 40 horas.

2. Jefes de Departamento y Personal Administrativo:
   2.1. Jornada semanal de 37 horas y treinta minutos.

3. Personal Operario y Subalterno:
   3.1. Jornada semanal de 40 horas.

Artículo 11. HORARIOS DE TRABAJO.-

1.) Régimen general:

1.1. Jefes de Grupo y Personal Técnico Superior o Medio:

Lunes a Viernes: 07:30 a 11:30 y 12:30 a 16:30
(Este personal, previo acuerdo individualizado con su Mando, puede desplazar la hora del almuerzo).

1.2. Jefes de Departamento y Personal Administrativo:

Lunes a Viernes: 07:30 a 15:00

1.3. Personal Operario y Subalterno:

Lunes a Viernes: 07:30 a 11:30 y 12:30 a 16:30

2.) Regímenes especiales:

2.1. Atendiendo al caracter de servicio público de muchas de nuestras actividades, se hace necesario establecer los turnos y horarios especiales precisos para cubrir las distintas peculiaridades del mismo, los cuales se pactan según detalla que, como Anexo V, se une al presente Convenio.

Ahora bien, entendiendo las partes que con el pacto de flexibilización de horarios -que asímismo y para una mayor racionalización del trabajo, en el presente artículo se establece pueden perfectamente ser atendidas las necesidades a que responden los horarios especiales previstos en los apartados 1.2.2. y 2.2.2. del repetido Anexo V, éstos -permaneciendo vigentes- quedan suspendidos en su aplicación en tanto en cuanto al Dirección de la Empresa no ejercite, bien en el momento de la renegociación del Convenio para su segundo año o bien al finalizar el mismo, el derecho que se reserva a reanudar dicha aplicación.

De ser ejercitada tal opción, la Comisión Paritaria deberá renegociar simultáneamente el pacto de valor previsto para las horas de los sábados en el apartado 3.6.2 del presente artículo.

3.) Flexibilización de horarios:

Como condicionamiento expreso a los horarios a que se hace referencia en los epígrafes 1 y 2 del presente artículo y ante la dificultad que supone en Empresas de distribución como esencialmente es la nuestra, el programar los trabajos con estricta sujeción a unos horarios fijos y predeterminados, se pacta el que los horarios que en el presente Convenio se establecen, podrán ser flexibilizados siempre que así fuere preciso, de acuerdo con las siguientes normas:

3.1. Con caracter general se observará el puntual cumplimiento del horario de iniciación de la jornada establecido.

3.2. La duración de cada jornada diaria podrá alcanzar como límite máximo y a requerimiento de la Empresa, los topes al respecto establecidos en la legislación vigente; respetándose en todo caso los descansos en ella previstos.

Los mismos, cuando las necesidades del servicio así lo demanden, podrán desplazarse en su disfrute en las Descargas en las diversas Factorías de la Empresa, así como en los Suministros a Buques.

3.3. La jornada de trabajo efectiva se contabilizará en cómputo anual, según corresponda a cada Grupo Profesional.

3.4. El trabajador, previo acuerdo con la Empresa, podrá disfrutar descansos, con la percepción íntegra de sus haberes, a cuenta de mayor jornada ya trabajada o a trabajar posteriormente.

3.5. Podrán producirse, por tanto, arrastres en más o en menos de una semana para otra, debiendo como máximo ser saldados dichos arrastres en la fecha en que se vayan a disfrutar las vacaciones anuales. Las fracciones que puedan resultar en el momento de la liquidación indicada, se arrastrarán para el período siguiente.

3.6. Valor compensatorio de las horas de flexibilización:

3.6.1. Horas de prolongación ordinaria, considerando como tales las que se produzcan como prolongación sucesiva de jornada partida, o prolongación sucesiva de jornada continuada, despues del descanso necesario para efectuar la comida.

Estas horas se computarán a razón de 1 x 1 las dos primeras; y de 1 x 1,25, las restantes.

3.6.2. Horas de prolongación especial, entendiendo por tales aquellas que se realizan sin ser prolongación sucesiva de la jornada ordinaria, comprendiendo en este supuesto las realizadas los sábados.

Se computan a razón de 1 x 1,25.

3.6.3. Horas en Domingos, festivos y nocturnas, que no sean prolongación de las ordinarias o especiales diurnas. En este supuesto, cualquiera que sea el número de horas realizadas inferior a 4, se considerarán como 4 horas trabajadas

Se computan a razón de 1 x 2.

Las horas diurnas que sean continuación ininterrumpidas de al menos cuatro anteriores nocturnas, tendrán el mismo valor compensatorio de aquellas (1 x 2); si bien, en las que coincidan con su propia jornada ordinaria, solo producirán una hora de descanso por cada una en ella trabajada, ya que la otra corresponde a la propia jornada.

3.6.4. Horas que por circunstancias especiales hubiere de trabajar el personal de turno durante su período de descanso: se computarán a razón de 1 x 2.

3.6.5. Horas en festivos, no Domingos, para el personal que cubre turnos de 24 horas. Se computarán a razón de 1 x 2.

3.7. Desplazamiento de jornada:

3.7.1. Sólo cabe desplazamiento de jornada en los trabajos de Descargas y Suministros a buques. Este desplazamiento no podrá ser inferior a media jornada.

3.7.2. Para producirse un desplazamiento deberá mediar un preaviso con la mayor antelación posible y siempre con un mínimo de cuatro horas. No podrá cursarse preaviso entre las 24 y las 06 horas.

3.7.3. Las horas desplazadas que se realicen desde el final del horario ordinario hasta las diez de la noche, tendrán como compensación la de 1 x 1,25; las horas desplazadas que se realicen a partir de las diez de la noche, se computarán a razón de 1 x 2. Tanto en uno como en otro caso, una corresponde a la jornada desplazada.

3.7.4. Las situaciones de desplazamiento de jornada, por sí, no podrán sustituir la estructura de turnos pactada en el presente Convenio.

3.8. Observaciones generales:

3.8.1. Cuando coincidan dos tipos de horas de las reseñadas, no se acumularán los cómputos de ambas, sino que se aplicará el cómputo mayor.

3.8.2. Los descansos compensatorios se disfrutarán de común acuerdo entre Empresa y Trabajador, disfrutándose por unidades completas, y tomándose como unidad básica el día, salvo que medie en contrario petición expresa del trabajador.

3.8.3. Marco de obligatoriedad: Con caracter general, la flexibilización se entenderá obligatoria en los mismos casos y circunstancias en que, de conformidad con lo pactado en el presente Convenio, lo sería la realización de horas extraordinarias; y, más concretamente:

- Trabajos de Descargas y Suministros a buques
- Cubrir ausencias imprevistas

- Reparación de siniestros
- Desajustes de transportes
- Acoples de turnos
- Trabajos en Sábados en las actividades que en el presente Convenio se hallarían en otro caso cubiertas con los horarios especiales en suspenso
- Trabajos en festivos para el personal de turno
- Trabajos en festivos, por coincidencia de dos ó más de ellos, en las actividades de distribución de productos derivados del petróleo y llene de G.L.P. En el llene de G.L.P. se respetará, en primer lugar, adscripción voluntaria de los trabajadores, si dicha adscripción voluntaria no cubriera totalmente las necesidades de la Empresa, se procederá -con criterio rotativo- a la designación obligatoria.

Artículo 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) TURNOS TIPO "A": Se consideran como tales aquellos turnos que, no cubriendo las 24 horas del día, se realicen los días laborables, de lunes a viernes, ó sábados, por equipos de personal en una determinada sección y que se alternan en los horarios fijados para cada turno, bien diaria o semanalmente.

b) TURNOS TIPO "B": Se consideran como tales aquellos turnos que, cubriendo las 24 horas del día, se realizan los días laborables, de lunes a viernes ó 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) TURNOS TIPO "C": Se consideran como tales aquellos turnos que, no cubriendo las 24 horas del día, se realizan 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.

d) TURNOS TIPO "D": Se consideran como tales aquellos turnos que, cubriendo las 24 horas del día, se realizan 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.) Horarios especiales: Se entiende por horarios especiales aquellos que, suponiendo modificación respecto del horario general previsto en el artículo 11 del presente Convenio, están necesariamente pactados en el mismo. La adscripción a un horario especial no supone el derecho a percibir plus alguno por tal concepto, salvo pacto específico en contrario.

3) Compensación de festivos -no Domingos- del personal sometido a turnos: Cuando por razón de su adscripción a un turno, corresponda trabajar alguno de los catorce festivos del año, se disfrutarán dos de descanso por cada uno de éstos trabajado. La fecha del disfrute del descanso se concretará, en todo caso, entre la Empresa y el Trabajador.

4) Transportes: Al personal del Servicio de Transportes que conduzca mercancías peligrosas, le será aplicado el Real Decreto 199 y1979, de 20 de Junio, por el que se aprueba un nuevo texto del Reglamento Nacional de Mercancías Peligrosas por carretera (TPC) y se dictan normas complementarias al mismo, en todas aquellas materias de ámbito laboral.

5) Acople de Horarios: El personal Administrativo que por razón de su adscripción a Secciones de Fábrica o Factoría, precisen hacer el horario en ella imperante, se ajustarán al mismo, abonándosele a prorrata de su salario normal, incrementado en un 30%, la diferencia que entre la jornada de su Grupo Profesional y la efectivamente realizada pudiere existir. La aplicación, en distintos casos 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:

$$\text{Valor hora} = \frac{12\ (\text{Sueldo Base} + \text{Antiguedad} + \text{Peligr.})}{\text{Nª horas/año Grupo Prof.}}$$

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

Grupo Profesional Administrativo = 37'5 x 52

Resto del Personal ..... = 40 x 52

6.) 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 imponga, 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.

7.) Inicio y fin de 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.

8.) Trabajos en horas extraordinarias estructurales: Especialmente se pacta el que, con motivo de trabajos urgentes que no se hubieren concluído en la jornada o por ausencias imprevistas o períodos puntas de producción ó por cambios de turnos a los de carácter estructural derivados de la propia naturaleza del contrato o mantenimiento, así como en las descargas en las Factorías de la Empresa y en los suministros a buques que hubiere que realizar o por las necesidades propias de la distribución de los productos derivados del petróleo y del llene de G.L.P. -actividades que no se pueden interrumpir totalmente dos días seguidos por lo que es preciso dedicarles un tiempo mínimo imprescindible tanto los Sábados como cuando coincidan dos de dichos festivos-, la Empresa podrá realizar en forma globalizada las horas extras a tal fín precisas, dentro de los límites contemplados en el apartado 2) del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y respetando siempre la voluntariedad en su realización por el trabajador, excepto en los siguientes casos, en que tal realización, dentro de los límites y condiciones establecidos en el presente Convenio, se entenderá obligatoria:

- Descargas
- Suministros a buques
- Trabajos en Sábados en las actividades que en el presente Convenio se hallarían en otro caso cubiertas con los horarios especiales en suspenso
- Trabajos en festivos, por coincidencia de dos ó más de ellos, en las actividades de distribución de productos derivados del petróleo y llene de G.L.P. En el llene de G.L.P. se respetará, en primer lugar, adscripción voluntaria de los trabajadores, si dicha adscripción voluntaria no cubriera totalmente las necesidades de la Empresa, se procederá -con criterio rotativo- a la designación obligatoria
- Ausencias imprevistas
- Cambios de turnos a los de carácter estructural, derivados de la propia naturaleza del contrato o mantenimiento

Asimismo, será obligatoria 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 pérdida de productos y materias primas.

9.) Variación de jornadas 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 Oficiales Administrativos de Primera y Peritos), respetando voluntariedad en su realización.

Artículo 13º. VACACIONES.- Todo el personal gozará de treinta días naturales de vacaciones anuales, retribuídas con el importe de una mensualidad, formada por el Salario Base y Pluses de Antiguedad, Peligrosidad, Asiduidad y Complemento Regulador.

Las Vacaciones se disfrutarán preferentemente en forma ininterrumpida; ahora bien, aquellos productores que deseen partir sus Vacaciones en dos períodos, de los cuales uno deberá

ser necesariamente múltiplo de siete días, podrá optar a ello siempre y cuando no perjudique a los compañeros de sección, ni entorpezca el ritmo productivo.

La Empresa abonará, una sola vez al año, como Bolsa de Vacaciones, a todos sus empleados y al comienzo del disfrute de las mismas, la cantidad bruta que se expresa en la columna correspondiente del anexo I del presente Convenio. Dicha Bolsa de Vacaciones -cuyo caracter es extrasalarial y encuadrable en el párrafo tercero del artículo 4º de la Orden de 29 de Noviembre de 1973, sobre Ordenación del Salario- se concede como atención de caracter asistencial para compensar el excese de gasto que se produce durante las Vacaciones.

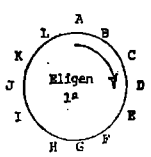
Las Vacaciones se disfrutarán por grupos de trabajo dentro de cada sección, en forma que las ausencias no perjudiquen a la buena marcha de la producción. Atendiendo a ello, el Jefe de cada Departamento dividirá a su personal en grupos a efectos de vacaciones; la definición de grupos e incompatibilidades deberá ser informada por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, entre el 15 de Octubre y el 1º de Noviembre.

Dentro de cada grupo tendrá preferencia para la elección de la fecha de disfrute de sus vacaciones en periodo coincidente con el de las vacaciones escolares, aquellos productores que tengan a su cargo familiares escolarizados desde los cinco a los 18 años, ámbos inclusives y, como segundo criterio de preferencia, se tendrá en cuenta la antiguedad en la Empresa.

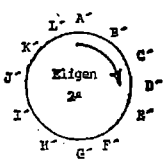
Consecuentemente con ello, dentro de cada grupo se distinguirán dos apartados: Uno, los que tengan hijos o familiares escolarizados a su cargo, entre 5 y 18 años; otro, los restantes productores. Cada uno de estos apartados se clasificará por antiguedad en la Empresa, tal como se indica en el ejemplo siguiente, en el que "A" es el trabajador más antiguo y "L" el más moderno; la elección de la fecha de Vacaciones se hará siguiendo el sentido de las agujas del reloj. Ahora bien, teniendo en cuenta que este sistema se inició ya hace dos años, corresponderá en 1984 iniciar la cuenta a partir de "C".

Será el orden de elección: El que señalan las agujas del reloj

Familiares escolarizados



Sin familiares escolarizados



Cuando un productor con familiar a su cargo escolarizado, deje de tenerlo, pasará automáticamente a formar parte del otro grupo, entrando a formar parte de él en el puesto en que por su antiguedad en la Empresa le corresponda.

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. En el supuesto de que en la referida fecha alguna persona no hubiere presentado su plan de vacaciones, el Departamento correspondiente procederá a establecerlo de acuerdo con las directrices anteriores, quedando 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.

Con independencia de ello, el sistema rotatorio, a nivel de Centro, podrá ser adaptado a las necesidades del mismo por el Comité del propio Centro.

CAPITULO III CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 14. ASCENSOS.-

a) Las vacantes, excluídas 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 caracter 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 solo podrá hacer uso del voto en caso de que el mismo sea 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 ostenten categoría igual o superior a la del puesto a cubrir.

d) En aquellos casos en que por reajuste técnico se asigne a un puesto de trabajo una categoría superior a la del productor o productores que lo venían desempeñando, 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 ó 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.

Artículo 15. EXCEPCIONES AL REGIMEN 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.

Artículo 16. TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORIA.- 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 en los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias especiales y vacaciones, por el tiempo en que subsistan las mismas- podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

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

Contra la negativa de la Empresa y visto 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, entanto se desempeñan trabajos de categoría superior, será la correspondiente a la misma.

2. Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo mínimo indispensable, sin que, en ningún caso, exceda tal situación por más de un mes ininterrumpido; conservando, por supuesto, la retribución correspondiente 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 fuera a petición del trabajador, su salario se condicionará según su nueva categoría profesional.

Artículo 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.

Artículo 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 laborables. En todo caso, en esta materia regirá, con caracter preferente, lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV . REGIMEN DE PERSONAL

Artículo 19. PERIODO DE PRUEBA.- En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 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.

Artículo 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 trabajdores 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 jurídica competente.

Artículo 22. PERMISOS Y LICENCIAS.- Los períodos de tiempo y motivo para que los productores puedan faltar al trabajo con derecho a percibir el salario, serán los siguientes:

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

En caso de alumbramiento, podrá otorgarse un día más, a juicio de la Empresa y ante petición concreta del trabajador.

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 cónyuga, hijos, 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 caracter 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 la 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 retribuídos necesarios para la concurrencia a exámenes, por el mínimo 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 retribuídos al mismo fín.

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

h) Por fallecimiento de 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 disfrutarán en forma ininterrumpida y a partir del momento en que se produzca la causa que lo motive.

Cualquier otro permisos 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 carnet de conducir, D.N.I., Cartilla Militar y renovación del carnet 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.

Artículo 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 del 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 calidad de "falta injustificada al trabajo", sin que tal calificación pueda ser enervada o desvirtuada por justificación posterior y fuera del tiempo y forma expresados.

2.) En los casos de enfermedad común o accidente no laboral la Empresa complementará hasta un 25% 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.) Con los mismos condicionantes expresados en el anterior apartado 2.) para el abono del complemento por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará hasta un 25% del salario correspondiente a la categoría y antigüedad del trabajador, en los casos de accidente laboral.

4.) 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.

5.) Los productores dados de baja por enfermedad o accidente de trabajo, quedarán sometidos a la inspección y vigilancia del Médico de Empresa, el cual efectuará las exploraciones y observaciones que estime necesarias para el control del curso de la misma y confirmación de la enfermedad o accidente alegado. La negativa del productor de someterse a reconocimiento del Médico de 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.

Artículo 24. FALTAS Y SANCIONES.-

a) Las faltas cometidas por el personal de "DISTRIBUIDORA INDUSTRIAL, S.A." (DISA), se clasificarán ,determinarán y sancionarán, según se especifica en los artículos 79, 80, 81, 82, 83, 84 y 85 de la 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 de que exita o no ánimo de lucro, aquellos productos que, a precios especiales o bonificados, pueda vender la Empresa a sus empleados"

Así mismo y por idéntico motivo, se considerará como falta muy grave:

"Dentro del recinto de la Empresa, fumar, llevar cerillas, encendedores o aparatos que puedan producir chispas o llamas, siempre que para ello no se tenga expresa autorización de la Empresa; así como toda contravención de las normas que sobre Seguridad e Higiene contiene la legislación vigente y normas de régimen interno de la Empresa."

No serán objeto de despido, las siguientes faltas tipificadas como muy graves en la referida Ordenanza:

1.) Artª 82.5: "La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo."

2.) Artª 82.6: "La embriaguez habitual ; por el contrario, sí será objeto de despido la embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo."

3.) Artª 82.9: "La blasfemia habitual".

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

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

Seis meses, si se trata de faltas leves.

Un año, si se trata de faltas graves.

Dos años, si se trata de faltas muy graves.

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

Esta Comisión quedará constituída 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.

Artículo 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 detallan, 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 y botón de ORO y 50.000 ptas. en efectivo, al personal con 30 años de servicio.

El trabajador, avisando a la Empresa con una antelación mínima de seis meses del cumplimiento de los 30 años de servicio, podrá optar por sustituir la medalla de Oro por un premio adicional de 75.000 ptas.; percibiendo, por tanto, al cumplimiento de dichos 30 años de servicio, botón de Oro y 75.000 ptas. más 50.000 ptas. en efectivo.

b) Medalla y botón de PLATA y 30.000 ptas. en efectivo, al personal con 25 años de servicio.

c) Medalla y botón de BRONCE y 15.000 ptas. en efectivo, al personal con 15 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 RETRIBUCION

Artículo 26. CLASIFICACION 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 público, 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
" segundo	:	" Técnico
" tercero	:	" Administrativo
" cuarto	:	" Subalterno
" quinto	:	" Operario

2.) Las categorías laborales correspondientes a cada uno de dichos Grupos -subsistiendo al efecto las definiciones y nomenclator 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 correspondiente Tabla de Niveles:

Nivel	Técnicos	Administrativos	Subalternos	Operarios
11	Jefe Técnico	Jefe Admin. 1ª		
10	Técnico	Jefe Admin. 2ª		
9	Perito "A"	Of. Admin. 1ª A		
8	Perito "B"	Of. Admin. 1ª B		Of. Cualificado "A"
7	Ayte. Técnico Encargado	Of. Admin. 2ª		Of. Cualificado "B"
6	Capataz			Of. Cualificado "C"
5	Anal. Labtª	Aux. Administ.	Almacenero	Of. Operario 1ª
4	Aux. Labtª			Of. Operario 2ª
3			Guarda "A"	Of. Operario 3ª
2			Guarda "B" Ordenanza	Ayte. Especialista
1			Mujer Limp.	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 ó C.

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

- MECANICO, en sus diversas especialidades de Vehículos, Instalación de Factorías, 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 Tm.

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, en la renegociación del Convenio al 01.01.85 tanto la Representación Social como la Económica presentarán un proyecto al respecto, para su conjunto estudio en la mesa de deliberaciones.

Artículo 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 1.982, anexas a este Convenio.

Artículo 28. COMPLEMENTOS SALARIALES

1) Personales

1.1. Antigüedad:

En relación a este Plus, consistente en dos trienios del cinco por ciento y del número de quinquenios que se produzcan del diez por ciento, del Salario Base, incrementado con el Plus de Peligrosidad y sin que -sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo 1ª de Abril de 1980 a 1ª de Abril de 1985- puedan exceder de un sesenta por ciento; especialmente se pacta el que el mismo no será de aplicación al personal que a partir de la firma del presente Convenio ingrese en la Empresa.

1.2. Gratificación por título:

Respetando los derechos hasta ahora adquiridos, queda suprimido este Complemento Personal.

1.3. Complemento Regulador:

La Empresa, con independencia de las retribuciones que pudieran corresponder en atención exclusiva a la categoría profesional, otorgará, en la medida en que lo estime oportuno, para una más correcta regulación salarial, un complemento especial y personal.

Las cuantías de estos complementos serán fijadas y modificadas discrecionalmente por la Compañía y se percibirán en dieciseis mensualidades.

2) De puesto de trabajo.-

2.1. Peligrosidad:

Todo el personal de "DISTRIBUIDORA INDUSTRIAL, S. A." (DISA), percibirá, en concepto de Plus de Peligrosidad, un 10 % sobre el Sueldo Base para el personal con jornada completa; para el contratado a tiempo parcial se determinará en proporción al tiempo contratado. Este Plus de Peligrosidad absorberá, al ser de mayor cuantía, y en todo lo que se refiere al personal adscrito a las plantas de fabricación de pinturas e insecticidas, al de toxicidad prescrito para las industrias de tal naturaleza.

2.2. Nocturnidad: Se entiende por trabajo nocturno el que se presta desde las diez de la noche hasta las seis de la mañana del día siguiente. Las horas trabajadas del mismo serán remuneradas con un recargo del 25% sobre cada hora normal, calculadas éstas conforme ha quedado indicado en el último párrafo del apartado 5) 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 turno 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 30ª parte de dicho salario base y antigüedad mensual del Convenio, para cada categoría:

TURNO TIPO	"A"	:	12,5%
" "	"B"	:	20 %
" "	"C"	:	20 %
" "	"D"	:	25 %

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 30 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 sustituído, 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 7 días de la semana.

2.4. Trabajos en cadena: Por la tensión que el mismo comporta, se establece para los trabajadores en cadena de las plantas de llene de butano/propano y botellas de camping, un complemento salarial de 182 ptas., 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 efectuen 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 contraída -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 ese 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 incluído en el Seguro Obligatorio de Enfermedad, al que se le hubiere concedido la percepción de este plus por haber superado su enfermedad los diez días, para mantener dicha percepción deberá cumplimentar las obligaciones existentes de presentarse los Viernes o, de ser inhábil este día, el día anterior hábil, en el Servicio Médico de Empresa, donde presentará el parte de confirmación de baja del Seguro Obligatorio de Enfermedad, que establece el artículo 17, número 3 de la Orden de 13 de Octubre de 1.967. Cuando los productores estén impedidos y, por tanto, no puedan presentarse personalmente los Viernes, enviarán los partes de confirmación de baja por un familiar o compañero de trabajo, acompañando dicha documentación con una nota explicativa de las causas que le impidan 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 al trabajo 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. El hecho de fichar sin justificación antes de la hora señalada para el término de la jornada produce la pérdida de seis pluses en cada ocasión.

3.1.7. El olvido de registrar en la correspondiente ficha del reloj de control la entrada o salida del trabajo, producirá la primera vez la pérdida de un plus; la segunda, de dos pluses; la tercera, de tres pluses; la cuarta de cuatro pluses; y así sucesivamente. Si no se produjere ningún olvido en un plazo ininterrumpido de seis meses, se iniciará de nuevo la cuenta.

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

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

3.1.10. 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.

1.2. Horas extras:

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

Expresamente se pacta que el valor de las mismas será para cada categoría y situación personal de antigüedad, el valor que se señala en la correspondiente tabla que, como anexo 2, se une a este pacto colectivo.

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

3.2.2. 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 fueran imprescindibles, por lo que especialmente se pacta en el presente Convenio la supresión de todo premio en horas extraordinarias no realizadas, ya fuere en festivos, domingos, descargas de petroleros, comidas en ruta, descansos nocturnos, cambios de ropa, etc.

3.2.3. Las horas extras nocturnas, entendiendo 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 ininterrumpida 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% del pactado en el epígrafe 5 del artículo 12, sobre los acoples de horarios. 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.

3.2.4. Asimismo, y con caracter especial y exclusivo para las horas extras trabajadas en domingos y festivos, así como para las nocturnas que no sean prolongación de las anteriores diurnas, se pacta el que si en dichos casos se realizaren menos de cuatro horas extras, éstas se abonarán, lo mismo si solo 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 5) del artículo 12 para los acoples de horarios.

3.2.5. El personal que, por pertenecer a turnos, o por otras circunstancias, hubiere de realizar trabajo efectivo durante las noches de Navidad, 31 de Diciembre y víspera de Reyes, percibirá en compensación un descando 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 despues de las 22:00 horas de los días señalados.

3.2.6. La fracción de hora extra se anotará 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 caracter 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 recibir por cada una de las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, correspondientes al Verano y Navidad, serán las correspondientes 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, 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 servicios, 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 el 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.

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 en función de las horas anuales de trabajo.

CAPITULO VI . PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO

Artículo 29. FACULTAD DE DIRECCION.- La facultad exclusiva en orden a la organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

En razón a dichas facultades, la Jefatura de las distintas Secciones podrá ser indistintamente del Grupo de Técnicos o Administrativos, quedando el personal afecto a la indicada sección bajo su dirección, aunque en la misma se integren uno o varios de los grupos profesionales recogidos en el Convenio y naturalmente siempre y cuando sean de categoría inferior a la del Mando.

Artículo 30. COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD.-

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41ª del Estatuto de los trabajadores, la Empresa, en cumplimiento de su indeclinable obligación tanto hacia la sociedad en la que se halla inserta, como hacia sus trabajadores y accionistas, ha de velar constantemente por ser competitiva en el mercado en que se desenvuelve, como requisito indispensable para su pervivencia.

Para ello, deberá potenciar -sin que su acción suponga la exigencia de rítmos de trabajo superiores a los normales- todos los cambios organizativos y tecnológicos a su alcance, para mejorar la producción.

Y en esa misma línea y conscientes de que es a través de la productividad como mejor se coadyuva a lograr una empresa competitiva, ámbas partes asumen la obligación recíproca de mejorar la productividad en la Empresa en cuanto hace referencia, entre otros aspectos, a la adecuación del rendimiento en el trabajo y manifiestan su preocupación por el estudio y perfeccionamiento de cuantos factores inciden sobre el particular, tales como son los de:

a) Rendimientos mínimos.
b) Control de rendimientos.
c) Medidas correctoras del absentismo.
d) Mejora del clima y de la situación de las relaciones laborales.
e) Mejora de las condiciones y de la calidad de vida en el trabajo.
f) Cualificación y adaptación de la mano de obra.

Artículo 31. CONTRATACION DE TRABAJOS AUXILIARES O COMPLEMENTARIOS.- En los trabajos de caracter 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-.

Artículo 32. COLABORACION 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

Artículo 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 presentada- deberá cursarla por escrito, en el impreso que la Jefatura de Personal habilitará al efecto, siguiéndose el siguiente trámite:

1.- Cumplimentación del impreso por duplicado

2.- 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.

3.- El Jefe del Departamento, previo estudio de la reclamación con el mando del primer nivel del cual él a su vez dependa, 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 procede, haciendo llegar -a través del Mando- su resolución al emisor de la reclamación, quien fechará y firmará el recibí de la misma.

Artículo 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 -asímismo 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 solo 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

Artículo 35. PRESTACION EXTRAORDINARIA POR JUBILACION.-

a) El personal fijo de "DISTRIBUIDORA INDUSTRIAL, S.A."; con un mínimo de diez años de antigüedad en la Empresa y encontrándose en activo, tendrá derecho a la prestación social 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 y siempre y cuando causare baja en la Empresa no más tarde del día en que cumpla la edad correspondiente a la jubilación solicitada, abonándosele en la fecha de dicha baja el importe íntegro de la prestación pactada.

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 períodos anuales, desde los 65 hasta los 69 años de edad, sin que el derecho del trabajador o empleado a la opción de la prestación a que estar 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 quien el trabajador hubiere designado y, caso de que aquel no lo hubiere hecho, a quienes la Empresa estimare sus herederos forzosos, siendo su decisión, en tal caso, inapelable a todos los efectos.

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

d) En casos excepcionales, la Empresa estudiará las peticiones que para la percepción de esta prestación le formule le formule el personal que, con menos de sesenta años de edad y con diez o más años de antiguedad 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 los que el trabajador o empleado pueda percibir de la Mutualidad, es la de recibir, por una sola vez, la cantidad que se determina en la presente escala:

Por jubilación voluntaria a los	60 años	....	850.000 pts.
"	61	....	775.000 "
"	62	....	700.000 "
"	63	....	575.000 "
"	64	....	545.000 "
"	65	....	540.000 "

Artículo 36. SEGURO DE VIDA PARA EL PERSONAL.-

La Empresa, con caracter inmediato a la firma del presente Convenio, gestionará la suscripción a su cargo de una Póliza de Seguro de Vida para todo su personal, que sustituya

a la actualmente vigente, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Queda asegurado todo el personal fijo de la Empresa "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 mismo 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:

1ª) 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.

2ª) La invalidez totál 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 el anterior apartado b) o, en caso de invalidez totál y permanente, el propio interesado, será de PESETAS OCHOCIENTAS CINCUENTA MIL.

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.

Artículo 37. COMEDOR SOCIAL.-

Dado que al estar congolada la subvención de la Empresa a los Comedores Sociales, en la cuantía y forma recogida en la Revisión para el 2ª año de vigencia de nuestro anterior Convenio, toda alza en los precios de los víveres adquiridos para confeccionar los alimentos repercute única y exclusivamente sobre la aportación de los usuarios de los Comedores Sociales, la Representación del Personal en dichos Servicios -sin entorpecer ni interferir la labor de la Administración de los mismos- podrá inspeccionar toda la documentación justificativa de los precios de costo de tales víveres, proponiendo a la Jefatura de Personal cuantas mejoras estimen necesarias o convenientes o denunciando, responsablemente, a dicha Jefatura, toda anomalía que observen.

La Administración del Comedor, que será ejercitada por la Empresa, calculará cada dos meses -hallando la media correspondiente- el precio resultante de los víveres servidos, al objeto de determinar la aportación de los usuarios para los dos meses siguientes.

Artículo 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 que se expresa en el Anexo 1 del presente Convenio, de la que se deducirá lo que legalmente proceda, teniendo en cuenta su caracter extrasalarial encuadrable en el párrafo tercero del artículo 4ª de la Orden de 29 de Noviembre de 1973, sobre Ordenación del Salario, como atención de caracter asistencial para compensar el exceso de gastos que se producen en tan entrañables días.

Artículo 39. AUXILIO FALLECIMIENTO.-

En caso de fallecimiento de un productor y para cubrir los primeros gastos, a todo el personal se le descontará de sus haberes la cantidad que resulte de dividir 370.000 pesetas, entre el número de empleados que en ese momento esten en plantilla.

Dicha cantidad, con una aportación igual por parte de la Empresa, se entregará a la persona a quien el productor hubiere designado como beneficiario del Seguro de Vida regulado en el artículo 36ª del presente Convenio.

Artículo 40. ECONOMATOS.-

La Comisión Paritaria del presente Convenio, a la vista de la información que en su día se reciba sobre los derechos y obligaciones que haya de comportar, tanto a la Empresa, como a los trabajadores, la posible adhesión a la Fundación Laboral que la "Compañía Española de Petróleos, S.A." tiene en trámite, como sustitución de los actuales Economatos Colectivos Laborales, decidirá en dicho momento lo que mejor proceda.

Artículo 41. RECONOCIMIENTOS MEDICOS.-

La Compañía, a través del Servicio Médico de Empresa, hará gratuitamente a todo el personal los reconocimientos, vacunaciones y determinaciones analíticas establecidas en el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

Asímismo, se harán las siguientes determinaciones:

- Urea, glucosa y colesterina, una vez al año.
- Electrocardiogramas, cada dos años.
- Otras vacunaciones, no recogidas entre las obligatorias del Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa, de acuerdo con las recomendaciones que en cada momento hagan las autoridades sanitarias.

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 raquerimiento de la Dirección o del Servicio Médico de Empresa podrán ser sometidos a observación, control o pruebas clínicas necesarias por parte de dicho Servicio. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el artículo 11ª de la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y 6ª del Reglamento General de los Servicios Médicos de Empresa.

Asímismo, nuestro Servicio Médico efectuará la prestación del artículo 53ª del Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa, de conformidad con lo dicho en el artículo previsto.

Artículo 42. CURSILLOS DE FORMACION PROFESIONAL Y CULTURAL.- A sugerencia 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 al personal.

Artículo 43. BECAS DE ESTUDIOS.- La Empresa mantiene un programa de ayuda para estudios de empleados y de hijos de empleados, consistente en la concesión de becas, atendiendo al tipo de estudios y grado de aprovechamiento.

Artículo 44. GRUPO DE EMPRESA.-

Para apoyar las necesidades culturales, deportivas y recreativas del personal -y, en algunas facetas, de sus familiares- la Compañía subvencionará a los Grupos de Empresa de sus Centros de Trabajo, con una aportación -congelada en su cuantía individual- dos mil seiscientas cincuenta pesetas por productor afecto a cada uno de dichos Centros, al 1º de Enero de cada año.

Ajustado a las cantidades resultantes, cada Grupo de Empresa confeccionará su correspondiente presupuesto, en el que, al menos el cincuenta por ciento deberá consignarse para el desarrollo de actividades culturales y deportivas a realizar con ocasión de la Festividad de Santa Bárbara, así como para la adquisición de los correspondientes premios y trofeos a entregar con tal motivo.

Ante la justificación de las actividades presupuestadas, la Jefatura de Personal autorizará el abono de las partidas para las mismas consignadas; pudiendo autorizar, mediante petición razonada, el trasvase de alguna partida, pero manteniendo, en todo caso, como máximo gasto, el establecido en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 45. SUSPENSION DEL PERMISO DE CONDUCCION O AUTORIZACION PARA CONDUCIR MERCANCIAS PELIGROSAS.-

En el supuesto de que un Conductor sufra la retirada de su permiso de conducir y/o la autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, bien sea por sentencia firme o resolución tambien firme de la autoridad competente para ello, por periodo de hasta seis meses como máximo y siempre y cuando ello no fuere por ingerencia de bebidas alcohólicas o consumo de drogas, la Empresa le asignará un nuevo puesto, recibiendo el interesado la retribución correspondiente a su nueva categoría y puesto de trabajo, entendiendo que este beneficio se concede cuando el hecho acaecido surja conduciendo o prestando servicio con vehículo de la Empresa, salvo en caso de reincidencia.

No obstante, habrá de tenerse en cuenta de que en caso de existencia de varios conductores afectados por la retirada durante un tiempo inferior a los seis meses citados en el párrafo primero del presente artículo, la Empresa solo tendrá la obligación de mantener a un solo Conductor, por Provincia, en tal situación.

CAPITULO IX . RELACIONES SINDICALES

Artículo 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 constituídos en la misma -entendiendo como tales a aquellos que posean una afiliación superior al 15% 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 reunan 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 Tablones de anuncios 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 ellas- 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% 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 caracter colectivo que puedan ser planteados.

6.3. Poder utilizar -en las mismas condiciones que el Comité de Empresa- el o los Tablones 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 los sumen acumuladamente en una misma isla- una representación igual o superior al 15% 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 detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos 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, en todo o en parte y en cómputo anual, el crédito de horas de que dispongan sus representantes en el Comité de Empresa, en uno de sus miembros. Tal acumulación podrá desarrollarse por Centro de Trabajo, por varios Centros de Trabajo o por Islas, según lo estimen las Centrales Sindicales afectadas; por el contrario, el cómputo de las propias horas, no será en absoluto acumulable.

Podrá solicitar la situación de excedencia forzosa aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivél de Secretario del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo; reincorporándose a la Empresa, si así lo solicitara en el término de un mes de la finalización en el desempeño del mismo. Esta situación no podrá alargarse por tiempo superior a cinco años.

Los Representantes Sociales procurarán no utilizar sus horas sindicales en Lunes, ni Viernes, ni en días inmediatamente anterior o posterior a un festivo, dada la mayor incidencia de trabajo que en tales días pesa sobre la Empresa.

9) En materia de reuniones, ámbas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, 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= exista Comité, con objeto de tratar aquellos asuntos que en = cada momento puedan plantearse.

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

CAPITULO X . CLAUSULAS ADICIONALES

PRIMERA.- Se recoge e incorpora al present. 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 6 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= caracter 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 caracter retributivo y no laborable más de catorce días al año, se suprime tal caracter 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 retribuídos y no laborables exclusivamente los días que con tal caracter 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.*

Quinta.- En relación al personal de la actual plantilla, se pacta el que la Comisión Paritaria estudiará durante= los meses que restan del año en curso, las soluciones == que estime más idóneas para obviar en el futuro los efectos distorsionadores que el Plus de Antiguedad ocasiona.

Tales soluciones, que preferentemente deberán ir encaminadas a marcar un ritmo de reducción del tope máximo de= antiguedad acumulable, deberán ser propuestas a la Comisión Negociadora que sea designada para la Revisión del= Convenio al 1º de Enero de 1985, al objeto de que ésta,= en dicho momento, adopte la decisión que estime mejor == proceda.

ANEXO I - TABLAS

TABLA SALARIAL

NIVEL	CATEGORIAS	SUELDO BASE	PELIGROSIDAD	ENTRA JUNIO	ENTRA DICIEMBRE
13	JEFE GRUPO 1ª JEFE DEPARTAMENTO A	97.647	9.765	107.412	107.412
12	JEFE GRUPO 2ª JEFE DEPARTAMENTO B	93.212	9.321	102.533	102.533
11	JEFE TECNICO JEFE ADMINISTRATIVO 1ª	90.069	9.007	99.076	99.076
10	TECNICO JEFE ADMINISTRATIVO 2ª	79.004	7.900	86.904	86.904
9	PERITO A. OFICIAL ADMVO. 1ª A.	72.094	7.209	79.303	79.303
8	PERITO B. OFICIAL ADMVO. 1ª B. OFICIAL CUALIFICADO A.	70.641	7.064	77.705	77.705
7	AYUDANTE TECNICO ENCARGADO OFICIAL ADMVO. 2ª OFICIAL CUALIFICADO B.	64.161	6.416	70.577	70.577
6	CAPATAZ OFICIAL CUALIFICADO C.	60.469	6.047	66.516	66.516
5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO ALMACENERO OFICIAL DE PRIMERA	59.015	5.902	64.917	64.917
4	OFICIAL DE SEGUNDA	56.983	5.698	62.681	62.681
3	GUARDA A. OFICIAL DE TERCERA	55.237	5.524	60.761	60.761
2	GUARDA B. ORDENANZA AYUDANTE ESPECIALISTA	54.077	5.408	59.485	59.485
1	MUJER LIMPIEZA PEON AYUDANTE	52.330	5.233	57.563	57.563

			TABLA CONCEPTOS SOCIALES		
PLUS ASIDUIDAD 12 pagas	BENEFICIOS 1ªSEMESTRE	BENEFICIOS 2ªSEMESTRE	AGUINALDO NAVIDAD	BOLSA VACACIONES	TOTAL PERCEPCION ANUAL
1.874	107.412	107.412	46.967	48.987	1.837.034
1.874	102.533	102.533	46.967	48.987	1.758.870
1.874	99.076	99.076	46.967	48.987	1.703.658
1.874	86.904	86.904	46.967	48.987	1.508.906
1.874	79.303	79.303	46.967	48.987	1.367.290
1.874	77.705	77.705	46.967	48.987	1.361.722
1.874	70.577	70.577	46.967	48.987	1.247.674
1.874	66.516	66.516	46.967	48.987	1.182.608
1.874	64.917	64.917	46.967	48.987	1.157.114
1.874	62.681	62.681	46.967	48.987	1.121.338
1.874	60.761	60.761	46.967	48.987	1.090.618
1.874	59.485	59.485	46.967	48.987	1.070.202
1.874	57.563	57.563	46.967	48.987	1.039.450

ANEXO II - TABLA DE HORAS EXTRAS

GRUPO 2) PERSONAL TECNICO	SIN ANTIGUED.	1 TRIEN.	2 TRIEN.	2 TRIE. 1 QUIN.	2 TRIE. 2 QUIN.	2 TRIE. 3 QUIN.	2 TRIEN. 4 QUINQ.	2 TRIEN. 5 QUINQ.	2 TRIEN. 6 QUINQ.
PERITO "A"	638'12	670'04	701'93	765'73	829'56	893'36	957'18	1.020'99	1.084'80
PERITO "B"	622'65	653'78	684'91	747'18	809'45	871'72	933'98	996'23	1.058'52
AYUDANTE TECNICO	551'63	579'20	606'79	661'96	717'11	772'29	827'44	882'61	936'81
ENCARGADO	551'63	579'20	606'79	661'96	717'11	772'29	827'44	882'61	936'81
CAPATAZ	514'55	540'27	565'99	617'46	668'92	720'36	771'81	823'30	874'73
GRUPO 3 PERSONAL ADMINISTRATIVO									
OFICIAL ADMTVO. 1ª A	697'22	732'10	766'95	836'68	906'41	976'12	1.045'83	1.114'80	1.185'27
OFICIAL ADMTVO. 1ª B	680'34	714'35	748'38	816'41	884'45	952'47	1.020'51	1.088'53	1.156'58
OFICIAL ADMTVO. 2ª	602'70	632'83	662'97	723'23	783'52	843'79	904'04	964'33	1.024'59
AUXILIAR ADMINISTRATIVO ...	545'33	572'60	599'87	654'41	708'95	763'47	818.-	872'56	927'08
GRUPO 4 PERSONAL SUBALTERNO									
ALMACENERO	456'89	479'72	508'39	554'57	611'55	658'58	705'63	752'66	799'72
GUARDA A.	420'15	441'18	467'49	509'98	562'30	605'59	648'87	692'10	735'39
GUARDA B.	408'83	429'26	454'90	496'26	547'20	589'26	631'37	673'50	715'57
ORDENANZA	408'83	429'26	454'90	496'26	547'20	589'26	631'37	673'50	715'57
MUJER LIMPIEZA	391'85	411'46	436'03	475'66	524'47	564'85	605'18	645'51	685'87
GRUPO 5 PERSONAL OPERARIO									
OFICIAL CUALIFICADO "A" ...	570'02	598'50	634'22	691'88	762'90	821'57	880'29	938'96	997'68
OFICIAL CUALIFICADO "B" ...	504'96	530'19	561'86	612'94	663'82	727'83	779'83	831'85	883'85
OFICIAL CUALIFICADO "C" ...	471'02	494'58	524'12	571'72	630'46	678'95	727'47	775'96	824'45
OFICIAL DE PRIMERA	456'89	479'72	508'39	554'57	611'55	658'58	705'63	752'66	799'72
OFICIAL DE SEGUNDA	437'10	458'94	486'34	530'58	585'06	630'03	675'05	720'01	765'06
OFICIAL DE TERCERA	420'15	441'18	467'49	509'98	562'30	605'59	648'87	692'10	735'39
AYUDANTE ESPECIALISTA	408'83	429'26	454'90	496'26	547'20	589'26	631'37	673'50	715'57
PEON AYUDANTE	391'85	411'46	436'03	475'66	524'47	564'85	605'18	645'51	685'87

ANEXO III REMUNERACION ANUAL EN FUNCION DE HORAS ANUALES DE TRABAJO

CATEGORIAS	REMUNERACION ANUAL	HORAS ANUALES DE TRABAJO (DEDUCIDAS VACACIONES Y FESTIVOS)
GRUPO 1 : PERSONAL DIRECTIVO		
JEFE DEPARTAMENTO "A"	1.837.034	1.714
JEFE GRUPO DE 1ª	1.837.034	1.826'45
JEFE DEPARTAMENTO "B"	1.758.970	1.714
JEFE GRUPO DE 2ª	1.758.970	1.826'45
GRUPO 2 : PERSONAL TECNICO		
JEFE TECNICO	1.703.658	1.826'45
TECNICO	1.508.906	1.826'45
PERITO "A"	1.387.290	1.826'45
PERITO "B"	1.361.722	1.826'45
AYUDANTE TECNICO	1.247.674	1.826'45
ENCARGADO	1.247.674	1.826'45
CAPATAZ	1.182.698	1.826'45
GRUPO 3 : PERSONAL ADMINISTRATIVO		
JEFE DE PRIMERA	1.703.658	1.714
JEFE DE SEGUNDA	1.508.906	1.714
OFICIAL 1ª A.	1.387.290	1.714
OFICIAL 1ª B.	1.361.738	1.714
OFICIAL DE SEGUNDA	1.247.674	1.714
AUXILIAR	1.157.114	1.714
GRUPO 4 : PERSONAL SUBALTERNO		
ALMACENERO	1.157.114	1.826'45
GUARDA "A"	1.090.618	1.826'45
GUARDA "B"	1.070.202	1.826'45
ORDENANZA	1.070.202	1.826'45
MUJER LIMPIEZA	1.039.450	1.826'45
GRUPO 5 : PERSONAL OPERARIO		
OFICIAL CUALIFICADO A.	1.361.738	1.826'45
OFICIAL CUALIFICADO B.	1.247.674	1.826'45
OFICIAL CUALIFICADO C.	1.182.698	1.026'45
OFICIAL DE PRIMERA	1.157.114	1.826'45
OFICIAL DE SEGUNDA	1.121.338	1.826'45
OFICIAL DE TERCERA	1.090.618	1.826'45
AYUDANTE ESPECIALISTA	1.070.202	1.826'45
PEON AYUDANTE	1.039.450	1.826'45

PROCEDIMIENTO

ANEXO IV - NORMA DE CONCURSO

1.) Publicacion 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 ó 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 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.

Título de Mando Medio Administrativo: 2 puntos
- " Técnico de Empresa: 2 puntos
- " Profesor Mercantil: 4 puntos
- " Licenciado en Económicas: 4 puntos
- " Licenciado en Derecho: 3 puntos
- " Licenciado en Políticas: 3 puntos

Otros títulos de nivel medio o superior: 2 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: 2 puntos (siempre que la 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 1 a 2 puntos (según materia, dificultas, centro que lo imparte y tengan o no examen final).
Idioma inglés, escrito y hablado: 2 puntos (nivel mínimo para otorgar la puntuación equivalente a Lower certificate).

Grupo de Personal Operario

Bachiller Elemental o Laboral: 2 puntos
Bachiller Laboral Superior: 3 puntos
Bachiller Superior: 3 puntos
Magisterio: 3 puntos
Oficialía Industrial: 3 puntos
Maestría Industrial: 4 puntos
Cursos de FPA o de técnicos específicos (dibujo, cronometraje, soldadura, etc.): 1 punto
Otros títulos o estudios en Escuelas Técnicas o Industriales, o centros de solvencia reconocida (casa 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: 3 puntos
Bachiller Superior o Laboral: 4 puntos
Desempeño en Institutos Armados que requieran paso por Academia de Formación (p.e.: Guardia Civil). Con categoría de soldado o cabo: 2 puntos; con categorías superiores: 3 puntos.
Otros títulos o estudios semejantes a la valoración atribuida para personal operario.

Pruebas teórico-prácticas.

Se valorarán los resultados de los examenes según estas escalas:

- Conocimientos generales básicos: de 0 a 10 puntos

El programa de ejercicios 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 archiva 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 caracter permanente para la realización de estos ejercicios, que siempre que sea posible tendrán caracter de pruebas objetivas y serán comunes a toda la Compañía.

6.) Datos de conportamiento y méritos de los concursantes.

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

7.) Actuación del Tribunal.

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

La lista de admitidos deberá de llevar la puntuación profesional otorgada por antiguedad 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 considerará las reclamaciones, fijando la puntuación definitiva que se hará publica junto con las clasificaciones del examen final, cuya fecha se habrá hecho pública junto con la lista de admitidos.

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, pertenezcan 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 nigún caso superior al de plazas declaradas vacantes.

BAREMO Y CUADRO GENERAL DE PUNTUACION.

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 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, 1 a 5 puntos.

Absentismo.

Se tendrá en cuenta para evaluar esta característica, los da-= tos de asistencia y puntualidad de los dos últimos años.

Se otorgará por éste concepto una puntuación de 1 a 5 puntos.

Formación Personal y Profesional.

La puntuación total de éste factor no podrá ser superior a quin ce puntos: Se obtendrá por suma de los méritos acreditados debida-= mente, con arreglo a las siguientes escalas: En los casos de titu-= los o estudios no recogidos en las escalas, el Tribunal los valora-rá por analogía con los expuestos.

Grupo de Personal Administrativo.

Título de Bachiller Elemental o Laboral: 2 puntos

- de Bachiller Superior: 2 puntos
- de Bachiller Técnico Superior Administrativo: 2 puntos
- de Magisterio: 2 puntos
- de Perito Mercantil: 2 puntos.

ANEXO V

ILTMO. SR.

Cumplimentado lo al respecto previsto en el Real Decreto 2001/83, de 28 de Julio, sobre jornadas de trabajo y descansos, adjuntamos, a cuantos efectos procedan, el = acuerdo suscrito con la Representación Social de esta Empresa, sobre remodelación = de los apartados 1.1.1.3. y 1.1.1.4. del = Anexo V de nuestro vigente Convenio Colectivo, sobre los horarios en los Servicios= de Guardería del Centro de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, correspondiente a las Secciones de Planta de Llene de B/P y Dársena Pesquera.

Dios guarde a V.I. muchos años.

Santa Cruz de Tenerife, a cinco de Septiembre de 1.983.

El Director Gerente,

Fdo.: Rodolfo Rull Buixadera

ILTMO. SR. DIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- PLAZA.

MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION PROVINCIAL DE
SANTA CRUZ DE TENERIFE
REFERENCIA M.C.T. 29/83

13781

002881 SEP 21

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, acusa recibo de la Modificación = de Condiciones de Trabajo que esa Empresa ha = pactado con la representación de los Trabajadores, en la forma establecida en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 696/80 que lo desarrolla, por lo que, sin perjuicio de la facultad que les asiste de poner en práctica dicho acuerdo, por esta Dirección = Provincial se remitirá copia del mismo a la = Inspección de Trabajo para su conocimiento y a efectos de que, en cumplimiento de su función = inspectora, revise la posibilidad de existencia de infracciones a normas laborales en el mismo.

Santa Cruz de Tenerife 15 de Setiembre de 1.983.

EL DIRECTOR PROVINCIAL DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL,

Sr. Director Gerente de la Distribuidora Industrial S.A. S/C.-

DISTRIBUIDORA INDUSTRIAL, S.A.

Previo el acuerdo con la Representación Social de los Trabajadores, quienes, con la Dirección de la Empresa, firman el presente escrito, se procede a la siguiente remodelación de los apartados 1.1.1.3. y 1.1.1.4. del Anexo V de nuestro Convenio Colectivo, por el cual se regulaban los ==========

HORARIOS DEL SERVICIO DE GUARDERIA EN EL CENTRO DE TRABAJO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, CORRESPONDIENTES A LAS SECCIONES DE:

PLANTA DE LLENE DE B/P
DARSENA PESQUERA

Esta remodelación =hecha con caracter practicamente inmediato= a la adecuación recientemente hecha de lo dispuesto sobre horario y jornada laboral en nuestro Convenio, a la Ley 4/1983 de 29 de = Junio= obedece a la reciente normativa del Real Decreto 2001/83,= de 28 de Julio, por el que se deja sin efecto la posibilidad de = que el Servicio de Vigilancia =sin casa habitación= pueda conti-= nuar realizando jornada de hasta 12 horas diarias, con un máximo= de 72 horas a la semana. ==========

Ante ello y con mantenimiento expreso en todo lo demás de lo = al respecto pactado en nuestro Convenio Colectivo, se establecen= los siguientes nuevos horarios en dichos Servicios: ==========

HORARIOS	LMXJVSDLMXJVSDLMXJVSDLMXJVSDLMXJVSDLMXJVSD
16:15 a 22:30 ...	BBBBC--CCCCA--AAAAB--BBBBC--CCCCA--AAAAB--
22:30 a 07:30 ...	CCCAA--AAABB--BBBCC--CCCAA--AAABB--BBBCC--
11:45 a 20:45 ...	-----B------C------A------B------C------A-
20:45 a 05:45 ...	-----A------B------C------A------B------C-
05:45 a 13:30 ...	------C------A------B------C------A------B
13:30 a 22:30 ...	------B------C------A------B------C------A
22:30 a 07:30 ...	------A------B------C------A------B------C
DESCANSOS	AAACBC-BBBACA-CCCBAB-AAACBC-BBBACA-CCCBAB=

ILTMO. SR.

Cumplimentando lo al respecto previsto en la Ley 4/1983, de 29 de Junio, sobre Jornada Laboral, adjunto nos es grato remitirle, a cuantos efectos procedan, el acuerdo= suscrito por la Representación Social de esta Empresa y la Dirección de la misma, sobre la adecuación a dicha Ley de lo pactado sobre Horarios y Jornadas en nuestro vigente Convenio Colectivo, en relación a los = Centros de Trabajo de la Compañía en Santa= Cruz de Tenerife, La Palma, La Gomera y El= Hierro.

Dios guarde a V.I. muchos años.

S/C. de Tenerife, a 28 de Julio de 1983

El Administrador General,

ILTMO. SR. DIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- PLAZA.

DISTRIBUIDORA INDUSTRIAL, S.A.

PREVIO EL ACUERDO CON LA REPRESENTACION SOCIAL DE LOS TRABAJADORES, QUIENES CON LA DIRECCION DE LA EMPRESA FIRMAN EL PRESENTE ESCRITO, SE PROCEDE A LA SIGUIENTE ADECUACION DE NUESTRO VIGENTE CONVENIO COLECTIVO (INICIALMENTE APROBADO POR RESOLUCION DE LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO DE FECHA 5 DE JULIO DE 1982 Y POSTERIORMENTE POR LA DEL 28 DE ABRIL DE 1983 PARA SU SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA) A LO DISPUESTO SOBRE JORNADA LABORAL EN LA LEY 4/1983, DE 29 DE JUNIO. ==========

I. CONSIDERACIONES PREVIAS DE TIPO GENERAL

a) Las partes expresamente reafirman la continuidad del pacto establecido en el Convenio Colectivo de la Empresa sobre Horarios y Jornadas, sin más variaciones que las que en el presente escrito se consignan. Acuerdo éste que se adopta al amparo de lo dispuesto en el segundo párrafo = de la Disposición Transitoria de la citada Ley: "La puesta en práctica de la jornada que se establece en la presente Ley, no afectará a la ordenación global de la jornada de trabajo existente en la Empresa a la entrada en= vigor de esta Ley, sino exclusivamente a su duración, = salvo pacto en contrario". ==========

b) Exclusivamente referido al personal a quien corresponda= la realización de jornada de 40 horas semanales (o su = equivalente en cómputo anual, teniendo en cuenta el pacto de flexibilización de jornadas establecido en nuestro Convenio Colectivo) y que al mismo tiempo se halle ads-= crito a un puesto de trabajo en el que se tenga que efectuar jornada continuada =entendiendo la misma como aquella en que no exista un descanso ininterrumpido de una= hora de duración, como mínimo= por los Mandos se organizará el trabajo en forma tal que escalonadamente y a medida que las necesidades del servicio lo vaya posibili-= tando, el personal afectado pueda descansar quince minu-

tos en cada una de las referidas jornadas continuadas.== Este tiempo de descanso absorbe cualquier otro ("bocadillo", "tiempo de café", "Tiempo de fumar", etc.) que dicho personal hasta este momento por norma interna o usos y costumbres, hubiere podido venir disfrutando.========

Supeditado a la opción organizativa en la distribución = de los tiempos de descanso, la Empresa acepta el que dichos quince minutos sean considerados para este personal como tiempo de trabajo efectivo. ==========

c) La jornada de hasta doce horas/día para el personal del= Servicio de Guardería =sin perjuicio, claro está, de que en cómputo anual no supere el equivalente a las 40 horas semana= está autorizado en el apartado d) del artículo= 49ª de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y ratificada su implantación para estos servicios de la Empresa, en el epígrafe c) del apartado 1.1.1. del == Anexo V deldicho Convenio de la Empresa. ==========

Sentado lo que antecede, se efectúan las siguientes adecuaciones de nuestro Convenio Colectivo a la Ley 4/1983, de 29 de Junio y que afectan a los artículos 10ª, 11ª.1 y Anexo V, cuya nueva redacción queda como a continuación se indica:=========

Nueva redacción que se dá al ANEXO V del Convenio Colectivo:

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. TURNOS

1.1.1. GUARDERIA EN EL CENTRO DE TRABAJO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE:

1.1.1.1. PUERTA PRINCIPAL DE FABRICA

Características: Requiere cubrir las 24 horas diarias, de Lunes a Domingo.

Personal asignado: 4 hombres que cubrirán rotativamente todos los días de la semana, excepto los= Viernes, que serán cubiertos por un Suplente, en el Turno 2º

Horarios:
Turno 1ª Lunes a Domingo 14:00 a 22:00
Turno 2ª " " " 06:00 a 14:00
Turno 3ª " " " 22:00 a 06:00

Distribución del Turno (Ciclo 8 semanas)

```
DISTRIBUCION LMXJVSDLMXJVSDLMXJVSDLMXJVSDLMXJVSDLMXJVSDLMXJVSDLMXJVSD
   Turno 1ª  AABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDD TURNO
   Turno 2ª  DDAA-BCCDDA-BBCCDD-ABBCCD-AABBCC-DAABBC-DDAABB-CDDAAB-CC TIPO
   Turno 3ª  CCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABB "D"
   Descanso  BBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAA
               B     A   A     D     D     C     C     B
```

1.1.1.2 INTERIOR DE FABRICA

1.1.1.2.1. Este puesto se cubrirá en forma idéntica al de Puerta Principal de Fábrica.

1.1.1.2.2. Para cubrir descansos por flexibilización en Guardería o para atender cualquier otra necesidad del Departamento al que este Personal se halla adscrito, el Mando podrá en cualquier momento dejar sin cubrirel Turno 1ª y aún, el 2º excepto en éste Sábados y Domingos.

1.1.1.3. PLANTA DE LLENE DE B/P

Características: Requiere cubrir la siguiente jornada: Lunes a Viernes de 16:15 a 07:30 = 76'25 h.
Sábado ..... de 11:75 a 07:30 = 19'75 h.
Domingo ..... de 07:30 a 07:30 = 24'00 h.
Total semanal a cubrir .....120'00 h.

Personal asignado: 3 hombres.

Horarios:
Turno 1ª Lunes a Viernes de 16:15 a 19:30
Sábado ..... de 11:75 a 19:30
Domingo ..... de 07:30 a 19:30
Turno 2ª Lunes a Domingo de 19:30 a 07:30

Distribución del Turno (Ciclo de 3 semanas)

```
DISTRIBUCION LMXJVSDLMXJVSDLMXJVSD
   Turno 1ª  AAACCCCDBBBAAAACCCBBBB
   Turno 2ª  BBBBBAACCCCCBBAAAACC    (TURNO TIPO "C")
   Descanso  CCCAABBAAABBCCBBBCCAA
```

1.1.1.4. FACTORIA DARSENA PESQUERA

1.1.1.4.1. Este puesto se cubrirá en forma idéntica al de Guardería en Planta de Llene de B/P.

1.1.1.5. Notas comunes:

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 fuere designado.

El Personal de Puerta Principal (Turno de 8 horas) tiene, como complemento de las funciones típicas del puesto, la obligación de despachar las botellas de Butano que en dicha Puerta le sean solicitadas. Los días laborables, dicha obligación se inicia, de Lunes a Viernes, a partir de las 20:00 horas.

1.1.2. DISTRIBUCION

1.1.2.1. PERSONAL OPERARIO SUMINISTROS.-

1ª Turno: Lunes a Viernes 06:00 a 13:00
Sábados ..... 06:00 a 11:00

2ª Turno: Lunes a Viernes 13:00 a 21:00

1.1.2.1.1. Turno tipo "A"

1.1.2.2. PERSONAL ADMINISTRATIVO PROGRAMADORES DE CISTERNAS.-

1ª Turno: Lunes a Viernes 07:00 a 14:00
Sábados ..... 07:00 a 12:00

2ª Turno: Lunes a Viernes 13:00 a 20:00

1.1.2.2.1. Turno tipo "A"

1.1.2.3. COORDINACION SERVICIOS TRANSPORTES.-

1ª Turno: Lunes a Viernes 05:00 a 12:00
Sábados ..... 07:00 a 12:00

2ª Turno: Lunes a Viernes 12:00 a 20:00

1.1.2.3.1. Turno tipo "A".

1.1.2.4. CONDUCTORES

1.1.2.4.1. Turno Día-Noche

1ª Turno: Lunes a Viernes 06:00 a 14:0
2ª Turno: Lunes a Viernes 19:00 a 03:0

1.1.2.4.1.1. Turno tipo "A"

1.1.2.4.2. Turno Mañana-Tarde

1ª Turno: Lunes a Viernes 06:00 a 13:0
Sábados ..... 06:00 a 11:0
2ª Turno: Lunes a Viernes 13:30 a 21:3

1.1.2.4.2.1. Turno tipo "A".

1.1.2.5. LLENE DE CUBAS.-

1º Turno: Lunes a Viernes 06:00 a 14:00
2ª Turno: Lunes a Viernes 14:00 a 22:00
3ª Turno: Lunes a Viernes 22:00 a 06:00

1.1.2.5.1. Turno tipo "B".

1.1.2.6. ALMACEN PRODUCTOS TERMINADOS-VENTA BOTELLAS BUTANO.-

1ª Turno: Lunes a Viernes 07:30 a 14:15
Sábados ..... 07:30 a 13:45
2ª Turno: Lunes a Viernes 13:45 a 20:30
Sábados ..... 13:45 a 20:00
3ª Turno: Lunes a Viernes 07:30 a 14:15
Domingos ..... 08:00 a 13:15

1.1.2.6.1. Turno tipo "C".

1.1.2.7. MANTENIMIENTO DE VEHICULOS.

1ª Turno: Lunes a Viernes 07:30 a 14:30
Sábados ..... 07:30 a 12:30

2ª Turno: Lunes a Viernes 13:00 a 21:00

1.1.2.7.1. Turno tipo "A".

1.1.3. PLANTA LLENE DE G.L.P.

1.1.3.1. 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, cadena previa lubrificación= 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 incrementa el siguiente turno rotativo, atendido cada uno por un bombero:

1ª Turno: Lunes a Viernes 06:00 a 14:00
2ª Turno: Lunes a Viernes 12:30 a 20:30

1.1.3.1.1. Turno tipo "A".

1.1.4. INFORMATICA.

Se establece el siguiente turno rotativo:

1ª) Lunes a Viernes: 07:30 a 15:00
2ª Lunes a Viernes: 14:00 a 21:30

1.1.4.1. Turno tipo "A".

1.1.5. COMEDOR SOCIAL.

Servicio general:

1ªTurno: Lunes a Viernes 06:30 a 12:30 y 13:30 a 15:30
2ªTurno: Lunes a Viernes 07:30 a 13:30 y 14:30 a 16:30

Ambos turnos se alternan por semanas.

1.1.5.1. Turno tipo "A".

1.1.6. INSPECTORES DE CAMPAMENTOS

Características: Requiere cubrir las 24 horas diarias de Lunes a Domingo.

Personal asignado: 4 hombres que cubrirán rotativamente el puesto.

Horarios: Turno 1ª 14:00 a 22:00
Turno 2ª 06:00 a 14:00 Turno tipo "D"
Turno 3ª 22:00 a 06:00

Distribución del Turno (Ciclo 8 semanas):

```
DISTRIBUCION LMXJVSDLMXJVSDLMXJVSDLMXJVSDLMXJVSDLMXJVSDLMXJVSDLMXJVSD
Turno 1ª     AABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDD
Turno 2ª     DDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCC
Turno 3ª     CCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABB
Descanso     BBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAABBCCDDAA
```

Descanso adicional: Con la indicada distribución del horario, haría cada operario un promedio de 42 horas/semana; esto obliga a conceder a cada uno de los cuatro operarios -de conformidad con el pacto de flexibilización de jornadas establecido en nuestro Convenio Colectivo- un descanso adicional de un día completo cada cuatro semanas, con lo cual la jornada promedio queda establecida en 40 horas/semana

1.2. HORARIOS ESPECIALES

1.2.1. Vigentes y no suspendidos en su aplicación:

1.2.1.1. Planta de Llene de G.L.P. Atención a Agentes y Clientes

a) Motoelevador (este personal alternará su trabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio, con el trabajo general de la Planta)

- 4 operarios de Lunes a Viernes:
  07:30 a 11:30 y 12:30 a 16:15
- 1 de ellos (alternativamente), Sábados:
  07:30 a 12:30

b) Controlador

- 1 operario de Lunes a Viernes:
  07:30 a 11:30 y 12:30 a 16:00
- Sábados alternos: 07:30 a 12:30

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.

1.2.2. Vigentes y suspendidos de momento en su aplicación:

1.2.2.1. FACTORIA LA GOMERA

Lunes a Viernes: 07:30 a 12:30 y 13:30 a 16:00
Sábados .....: 07:30 a 10:00

1.2.2.2. FACTORIA LA PALMA

Lunes a Viernes: 07:30 a 12:30 y 13:30 a 16:00
Sábados .....: 07:30 a 10:00

1.2.2.3. FACTORIA EL HIERRO

Lunes a Viernes: 07:30 a 12:00 y 13:00 a 16:00
Sábados .....: 07:30 a 10:00

1.2.2.4. DISTRIBUCION

a) Personal Administrativo General:

Lunes a Viernes: 07:30 a 14:30
Sábados alternos 07:30 a 12:30

b) Personal Operario General:

Lunes a Viernes: 07:30 a 11:30 y de 12:30 a 16:00
Sábados alternos 07:30 a 12:30

c) Personal Técnico Factoría Dársena Pesquera:

Lunes a Viernes: 07:30 a 13:00 y de 14:30 a 16:30
Sábados .....: 07:30 a 10:00

d) Personal Técnico-Almacén Productos Terminados:

Lunes a Viernes: 07:30 a 13:00 y de 14:30 a 16:30
Sábados .....: 07:30 a 10:00

DISTRIBUIDORA INDUSTRIAL, S.A.

PREVIO EL ACUERDO CON LA REPRESENTACION SOCIAL DE LOS TRABAJADORES, QUIENES CON LA DIRECCION DE LA EMPRESA FIRMAN EL PRESENTE ESCRITO, SE PROCEDE A LA SIGUIENTE ADECUACION DE NUESTRO VIGENTE CONVENIO COLECTIVO (INICIALMENTE APROBADO POR RESOLUCION DE LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO DE FECHA 5 DE JULIO DE 1982 Y POSTERIORMENTE POR LA DEL 28 DE ABRIL DE 1983 PARA SU SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA) A LO DISPUESTO SOBRE JORNADA LABORAL EN LA LEY 4/1983, DE 29 DE JUNIO.

I. CONSIDERACIONES PREVIAS DE TIPO GENERAL

a) Las partes expresamente reafirman la continuidad del pacto establecido en el Convenio Colectivo de la Empresa sobre Horarios y Jornadas, sin más variaciones que las que en el presente escrito se consignan. Acuerdo éste que se adopta al amparo de lo dispuesto en el segundo párrafo de la Disposición Transitoria de la citada Ley: "La puesta en práctica de la jornada que se establece en la presente Ley, no afectará a la ordenación global de la jornada de trabajo existente en la Empresa a la entrada en vigor de esta Ley, sino exclusivamente a su duración, salvo pacto en contrario".

b) Exclusivamente referido al personal a quien corresponda la realización de jornada de 40 horas semanales (o su equivalente en cómputo anual, teniendo en cuenta el pacto de flexibilización de jornadas establecido en nuestro Convenio Colectivo) y que al mismo tiempo se halle adscrito a un puesto de trabajo en el que se tenga que efectuar jornada continuada -entendiendo la misma como aquella en que no exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración, como mínimo- por los Mandos se organizará el trabajo en forma tal que escalonadamente y a medida que las necesidades del servicio lo vaya posibilitando, el personal afectado pueda descansar quince minutos en cada una de las referidas jornadas continuadas. Este tiempo de descanso absorbe cualquier otro ("bocadillo", "tiempo de café", "Tiempo de fumar", etc.) que dicho personal hasta este momento por norma interna o usos y costumbres, hubiere podido venir disfrutando.

Supeditado a la opción organizativa en la distribución de los tiempos de descanso, la Empresa acepta el que dichos quince minutos sean considerados para este personal como tiempo de trabajo efectivo.

c) La jornada de hasta doce horas/día para el personal del Servicio de Guardería -sin perjuicio, claro está, de que en cómputo anual no supere el equivalente a las 40 horas semana- está autorizado en el apartado d) del artículo 49ª de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y ratificada su implantación para estos servicios de la Empresa, en el epígrafe c) del apartado 1.1.1. del Anexo V del dicho Convenio de la Empresa.

Sentado lo que antecede, se efectúan las siguientes adecuaciones de nuestro Convenio Colectivo a la Ley 4/1983, de 29 de Junio y que afectan a los artículos 10ª, 11ª.1 y Anexo V, cuya nueva redacción queda como a continuación se indica:

Nueva redacción que se dá al artículo 10ª del Convenio Colectivo:

Artículo 10ª. JORNADA SEMANAL

1. Jefes de Grupo y Personal Técnico Superior o Medio:

1.1. Jornada semanal de 40 horas.

2. Jefes de Departamento y Personal Administrativo:

2.1. Jornada semanal de 37 horas y 30 minutos.

3 Personal Operario y Subalterno:

3.1. Jornada semanal de 40 horas.

Nueva redacción que se dá al apartado 1ª del artículo 11ª:

Artículo 11ª HORARIOS DE TRABAJO

1. Régimen General:

1.1. Jefes de Grupo y Personal Técnico Superior o Medio:

Lunes a Viernes: 07:30 a 11:30 y 12:30 a 16:30

(Este personal, previo acuerdo individualizado con su Mando, puede desplazar la hora del almuerzo)

1.2. Jefes de Departamento y Personal Administrativo:

Lunes a Viernes: 07:30 a 15:00

1.3. Personal Operario y Subalterno:

Lunes a Viernes: 07:30 a 11:30 y 12:30 a 16:30

Observación:

Los restantes apartados del presente artículo 11ª, continuarán con la redacción consignada en el Convenio Colectivo.

2. HORARIOS ESPECIALES Y TURNOS PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS.

2.1. HORARIOS DE TURNO

2.1.1. SECCIONES ADMINISTRATIVAS DE FACTORIAS

Con objeto de adecuar el horario de este personal a las necesidades de cada Centro de Trabajo, se establece para el mismo un turno, con las consiguientes horas de acople de jornada que a continuación se exponen:

1º Turno: Horario general del Grupo Administrativo

2º Turno: de Lunes a Viernes: 07:30 a 11:30 y de 12:30 a 16:30

Sábados . . . : 07:30 a 13:45

Este personal, en compensación de la jornada del Sábado descansará el Lunes siguiente.

El personal de Salinetas realizará estos turnos en grupos de tres empleados que se alternarán semanalmente.

TURNO TIPO "A"

2.1.2. SECCIONES DE RECEPCION Y CONTROL DE DOCUMENTACION Y DATOS ESTADISTICOS DE OFICINA CENTRAL

Se establece un turno rotativo para los empleados asignados como Operadores de Máquinas Contables, cuyo horario será el siguiente:

1º Turno: Horario general del Grupo Administrativo

2º Turno: de Lunes a Viernes: 07:30 a 12:30 y de 15:00 a 17:30

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

TURNO TIPO "A"

2.1.3. SECCION DE PORTERIA Y VIGILANCIA DE FACTORIA 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:

1º Turno: de Lunes a Sábado: 07:30 a 15:00

2º Turno: de Lunes a Sábado: 15:00 a 23:00

Las horas que se produzcan como exceso sobre la jornada que corresponde a su grupo profesional, le serán abonadas a prorrata de su salario normal, de acuerdo con lo previsto en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

TURNO TIPO "A"

2.1.4. SECCIONES DE DESCARGA Y SUMINISTROS DE PRODUCTOS (LLENE Nº 1) Y FONDEADERO Y FALUAS DE SALINETAS

Se establece para el personal adscrito a las Secciones citadas, un turno que cubra las 24 horas del día, en horarios de ocho horas trabajando todos los días del año.

Estos turnos estarán cubiertos de la siguiente forma:

2.1.4.1. Descarga y suministro: Equipos de cuatro productores, compuestos por un Inspector de Descargas, un Medidor-Bombero y dos Ayudantes, con las categorías correspondientes a cada puesto de trabajo.

2.1.4.2. Fondeadero y faluas: Equipo de cuatro productores compuesto por un Patrón de Tráfico Interior, dos Marineros y un Bombero de booster, con las categorías correspondientes a cada puesto de trabajo.

Las horas que el personal afectado trabaje en más sobre la jornada normal de su grupo, por razón de los días festivos que concurran u otras circunstancias, se compensarán de la forma establecida en el presente Convenio.

TURNO TIPO "D"

2.1.5. SECCION DE PLANTA DE ASFALTOS DE SALINETAS

Se establecen en esta Sección dos turnos rotativos, cubiertos por un productor cada uno de ellos, con la categoría asignada al puesto, que se alternarán en la realización del siguiente horario:

1º Turno: de Lunes a Viernes: 07:30 a 11:30 y de 12:30 a 16:30

2º Turno: de Domingos a Jueves: 22:00 a 06:00

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

TURNO TIPO "A"

2.1.6. SECCION DE COMEDOR SOCIAL DE SALINETAS

Se establecen en esta Sección dos turnos rotativos, cubiertos por un Cocinero y un Ayudante cada uno de ellos, que realizarán el siguiente horario:

1º Turno: de Lunes a Viernes: 06:00 a 14:00

2º Turno: de Lunes a Viernes: 08:30 a 16:30

TURNO TIPO "A"

2.1.7. SECCIONES DE DISTRIBUCION, PLANTA DE LLENE (Nº 2), MANTENIMIENTO MECANICO Y ALMACENES (SALINETAS)

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

2.1.7.1. Llene nº 2: Cada turno, un equipo de dos productores, compuesto por un Capataz y un Ayudante con la categoría correspondiente al puesto de trabajo.

no cubierto por un Conductor, con la categoría asignada al puesto.

Los horarios de turno a realizar por este personal, serán los siguientes:

1º Turno: de Lunes a Viernes: 07:30 a 14:15

Sábados: 07:30 a 13:45

2º Turno: de Lunes a Viernes: 13:30 a 21:30

TURNO TIPO "A"

2.1.8. TRANSPORTE EN SERVICIO GENERAL DE FACTORIA

Se establece para este servicio un turno rotativo, de cuatro conductores, cubierto en cada caso por un Conductor, con la categoría correspondiente al puesto, que se alternarán en la realización del siguiente horario, que cubre las 24 horas del día y todos los días del año:

1º Turno: 06:00 a 14:00

2º Turno: 14:00 a 22:00

3º Turno: 22:00 a 06:00

Las horas que el personal afectado trabaje en más sobre la jornada normal de su grupo, por razón de los días festivos que concurran u otras circunstancias, se compensarán en la forma establecida en el presente Convenio.

TURNO TIPO "D"

2.1.9. TRANSPORTE DE PERSONLA

Se establece para el personal de este servicio un turno rotativo, cubierto en cada caso por un Conductor con la categoría correspondiente al puesto, que realizará el siguiente horario:

1º Tunor: de Lunes a Viernes: 06:00 a 11:36
Sábados .....: 06:00 a 15:00
2º Turno: de Lunes a Viernes: 13:00 a 21:36

Este personal compensará semanalmente las diferencias de horario en turno, realizando una media semanal de 40 horas.

TURNO TIPO "A"

2.1.10. SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE ESTACIONES DE SERVICIO

Se establece para este servicio un turno rotativo, cubierto por dosMecánicos; que realizarán el siguien horario:

1º Turno: de Lunes a Viernes: 07:30 a 14:15
Sábados . . . .: 07:30 a 13:45
2º Turno: de Lunes a Viernes: 07:30 a 12:00 y
13:00 a 16:30

2.1.11. SERVICIO DE VIGILANCIA EN FACTORIA DE ISLETA

Se establecen para este servicio dos turnos rotativos cubiertos en días alternos por equipos de tres Vigilantes que trabajarán dos de ellos en el Centro de Isleta y el tercero en el del Muelle Pesquero, realizando cada turno los siguientes horarios:

1º Turno de Lunes a Viernes de 16:30 a 24:00
Sabados de 13:45 a 22:45
Domingos y Festivos 7:30 a 19:30
2º Turno de Lunes a Viernes de 24:00 a 7:30
Sabados de 22:45 a 7:30
Domingos y Festivos 19:30 a 7:30

Para cubrir el Servicio existirán 3 equipos de 3 hombres cada uno. Cada equipo trabaja dos días seguidos en el Turno 1º, dos días en el Turno 2º y descansa los dos días siguientes, volviendo a comenzar el ciclo al Septimo día. En un ciclo global de seis semanas los equipos habrán trabajado 117 horas en el Turno 1º y 116,50 horas en el Turno 2º, es decir un total de 233,50 horas, que dividido entre las seis semanas supone una media de 38,9 horas semanales. La diferencia de 1,1 horas semanales a favor de la Empresa, se compensará con las guardias que sea necesario realizar en Festivos no Domingos y la diferencia de existir, se compensará en la forma prevista en este Convenio.

TURNO TIPO "C"

2.1.12. PLANTA DE LLENE DE BOTELLAS DE G.L.P.

Se establese para esta sección un turno rotativo, cubierto por un equipo compuesto por un Controlador, dos Conductores de Motoelevador y dos Ayudantes, con las categorías correspondientes a su puesto de trabajo, que se alternarán en la realización del siguiente horario:

1º Turno: Horario general del Grupo Obrero y Subalterno
2º Turno: de Lunes a Viernes: 07:30 a 11:30 y de
12:30 a 15:30
Sábados .....: 07:30 a 12:30

TURNO TIPO "A"

2.1.13. DESCARGA DE PETROLEROS Y BOMBEO DE PRODUCTOS EN ISLETA.

Este servicio estará a cargo de dos equipos que se alternarian diariamente en la realización de los trabajos de descarga y/o bombeos que fueran necesarios, tanto en hora normales de trabajo como fuera de ellas. Cuando las descarga coincidan en horas de trabajo, lo hará como una tarea mas de las asignadas.
Cuando las descargas coincidan fuera del horario de trabajo, si se les avisa con antelación suficiente no se incorporan a la jornada normal de ese día, sino a la hora en que haya de comenzar la descarga o bombeo.
Si se les avisa antes de cumplir media jornada o despues de media jornada, se irán a sus casas, considerandoseles trabajado media o una jornada respectivamente, e incorporandose a la hora de la descarga o bombeo.

En cualquier caso, este personal no podrá trabajar en promedio mensual mas de 40 horas semanales. El exceso que pueda producirse se compensará por el sistema de flexibilización previsto en este Convenio.
Dada la especial obligación de efectuar las descargas y bombeos que sea necesario a lo largo de las 24 horas del día que les corresponda, se les asigna como tipo de turno el D percibiendo el plús correspondiente por el tiempo que este asignado a dicho servicio.

TURNO TIPO "D"

2.1.14. SUMINISTRO EN EL MUELLE PESQUERO.

Se establece para atender este servicio un turno rotativo, cubierto en cada caso por el número de productores necesario en función de las necesidades delservicio, en que los equipos correspondientes se alternan en la realización del siguiente horario:

1º. Turno: de Lunes a Viernes: 07:30 a 12:00 y
13:00 a 16:30

2º Turno: de Lunes a Viernes: 07:30 a 14:15
Sábado: 07:30 a 13:45

TURNO TIPO "A"

2.1.15. SERVICIO GENERAL DE FACTORIA.

Se establece, para atender el movimiento general en la Factoria, un turno rotativo, cubierto encada momento por el número de productores necesario en función del servicio a realizar, cuyo componentes se alternan en la realización del siguiente horario:

1º Turno: de Lunes a Viernes: 07:30 a 12:00 y
13:00 a 16:30

2º Turno: de Lunes a Viernes: 07:30 a 14:15 y
Sábado ..... 07:30 a 13:45

TURNO TIPO "A"

2.1.6. SERVICIOS ADMINISTRATUVOS DE ISLETA

Se establece un turno rotativo para el personal de este servicio, que se alternará en la realización del siguiente horario:

1º Turno: de Lunes a Viernes: 07:30 a 12:00 y
13:45 a 16:45

2º Turno: de Lunes a Sábado: 07:30 a 13:45

TURNO TIPO "A"

2.2. HORARIOS ESPECIALES.

2.2.1. Vigentes y no suspendidos en su aplicación

2.2.1.1. PERSONAL REVISOR INSTALACIONES G.L.P.

Se establece para este personal, enrazón de sus especiales tareas, un horario especial que será el siguiente:

2.2.2.1. FACTORIA DE ARRECIFE.

De Lunes a Viernes: 07,30 a 11,30 y 12,30 a 16,00

Sábados: 07,30 a 10,00

2.2.2.2. FACTORIA PUERTO DEL ROSARIO

De Lunes a Viernes: 07,30 a 11,30 y 12,30 a 16,00

Sábados: 07,30 a 10,00

2.3. CONSIDERACIONES GENERALES.

2.3.1. 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 y horarios especiales, excedan de la jornada normal que corresponda a cada grupo se compensarán según se determina en la fórmula para acoples de horarios, recogida en el apartado 5 del artículo 12 del presente Convenio, salvo las específicamente establecidas de prorrata.

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

22769 *RESOLUCION de 23 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.629 la bota impermeable al agua y a la humedad, modelo 951.07, tipo caña larga, de clase E-III, grado A, fabricada y presentada por la Empresa «José de la Cruz, S. A.», de Haro (La Rioja).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota impermeable al agua y a la humedad, modelo 951.07, tipo caña larga, de clase E-III, grado A, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota impermeable al agua y a la humedad, modelo 951.07, tipo caña larga, de clase E-III, grado A, fabricada y presentada por la Empresa «José de la Cruz, S. A.», con domicilio en Haro (La Rioja), Eras de Santa Lucía, sin número, como calzado impermeable al agua y a la humedad, de clase E-III, grado A.

Segundo.—Cada bota impermeable de dichos modelo, tipo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T. Homol. 1.629-23-7-84-Bota impermeable al agua y a la humedad-Tipo Caña larga-Clase E-III-Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trbajadores y norma técnica reglamentaria MT-27 de bota impermeable al agua y a la humedad», aprobada por Resolución de 3 de diciembre de 1981.

Madrid, 23 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

22770 *RESOLUCION de 2 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.642 la bota de seguridad, modelo P-78, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Joaquín Carnicer Vicente», de Illueca (Zaragoza).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, modelo P-78, de clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad, modelo P-78, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Joaquín Carnicer Vicente», con domicilio en Illueca (Zaragoza), calle Goya, número 10, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T. Homologación.—1.642.2-8-1984.—Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase I. Grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria M. T.-5 de calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 2 de agosto de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

22771 *RESOLUCION de 2 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.641 la bota de seguridad, modelo P-76, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Joaquín Carnicer Vicente», de Illueca (Zaragoza).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, modelo P-76, de clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad, modelo P-76, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Joaquín Carnicer Vicente», con domicilio en Illueca (Zaragoza), calle Goya, número 10, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T. Homologación.—1.641-2-8-84.—Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase I.—Grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria M. T.-5 de calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 2 de agosto de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

22772 *RESOLUCION de 10 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.660 los alicates universales, 180 milímetros, marca «Palmera», referencia 609.670, fabricados y presentados por la Empresa «Palmera Industrial, S. A.», de Irún (Guipúzcoa).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de los alicates universales, 180 milímetros, marca «Palmera», referencia 609.670, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar los alicates universales, 180 milímetros, marca «Palmera», referencia 609.670, fabricados y presentados por la Empresa «Palmera Industrial, S. A.», con domicilio en Irún (Guipúzcoa), calle Nueva Travesía, sin número, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual de dichas marcas, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.060-10-8-84 - 1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-26, de aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión, aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 10 de agosto de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.