



BOLETIN OFICIAL DE CANARIAS

Año VI

Viernes, 8 de Enero de 1988

Número 4

Sumario

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

Oposiciones y concursos

Consejería de Educación, Cultura y Deportes

Resolución de 14 de diciembre de 1987, de las Direcciones Generales de Personal y de Ordenación Educativa, por la que se regula la fase de prácticas del concurso-oposición libre para los Cuerpos de Profesores Agregados de Bachillerato, Profesores Numerarios y Maestros de Taller de Escuelas de Maestría Industrial y Profesores de Entrada de Escuelas de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, convocado por Orden de 17 de marzo de 1987.

Página 42

III. OTRAS RESOLUCIONES

Consejería de Educación, Cultura y Deportes

Resolución de 14 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Universidades e Investigación, por la que se corrige omisión advertida en la de 2 de octubre de 1987, por la que se conceden Bolsas de Viaje para la asistencia a Congresos y Reuniones Científicas.

Página 43

Consejería de Sanidad, Trabajo y Servicios Sociales

Resolución de 14 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se hace público el Convenio Colectivo para la empresa "Industrias Lácteas de Canarias, S.A." (I.L.T.E.S.A.).

Página 43

VI. ANUNCIOS

Subastas y concursos de obras, suministros y servicios públicos

Cabildo Insular de Tenerife

Anuncio por el que se hace pública la adjudicación del servicio de alquiler o arrendamiento de televisores en el Hospital Universitario de Canarias.

Página 53



Boletín Oficial de Canarias

Depósito Legal TF-37/1983.
Edita/Servicio de Publicaciones
Secretaría General Técnica/
Consejería de la Presidencia.

Dirección:
Edificio Administrativo de Usos
Múltiples, planta 0
Avda. de Anaga, 35, (922) 28 12 58
38001 Santa Cruz de Tenerife

Talleres:
Imprenta Bonnet
C/. San Francisco, 47 (922) 28 26 10
Santa Cruz de Tenerife

Administración:
Edificio Administrativo de Usos
Múltiples, planta 0.
C/. Arrieta, s/n. (928) 37 14 11
35003 Las Palmas de Gran Canaria

Precio suscripción:
Periodo anual: 5.000 Ptas.
Semestre: 3.000 Ptas.
Trimestre: 1.750 Ptas.
Precio ejemplar: 50 Ptas.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

Oposiciones y concursos

Consejería de Educación, Cultura y Deportes

1531 RESOLUCION de 14 de diciembre de 1987, de las Direcciones Generales de Personal y de Ordenación Educativa, por la que se regula la fase de prácticas del concurso-oposición libre para los Cuerpos de Profesores Agregados de Bachillerato, Profesores Numerarios y Maestros de Taller de Escuelas de Maestría Industrial y Profesores de Entrada de Escuelas de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, convocado por Orden de 17 de marzo de 1987.

Por Orden de la Consejería de Educación, de 17 de marzo (Boletín Oficial de Canarias de 6 de abril), se convocaba concurso-oposición para ingreso en los Cuerpos de Profesores Agregados de Bachillerato, Profesores Numerarios y Maestros de Taller de Escuelas de Maestría Industrial y Profesores de Entrada de Escuelas de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, estableciendo la necesidad de realizar las prácticas docentes previas al nombramiento como funcionarios de carrera. Procede, pues, regular dichas prácticas de acuerdo con la Base Común 11 de la citada Orden de convocatoria.

En consecuencia, las Direcciones Generales de Personal y de Ordenación Educativa, conjuntamente han acordado lo siguiente:

Primero.- La fase de prácticas comprenderá, al menos, dos meses a partir de la fecha de toma de posesión en el centro al que haya sido destinado el Profesor para el curso 1987-1988.

Segundo.- Se constituirá en cada centro al que hayan sido destinados Profesores en prácticas una Comisión Calificadora compuesta por los siguientes miembros:

- El Inspector que tenga asignado el centro en el que está destinado el Profesor, que actuará como Presidente.

- El Director del centro que actuará como Vicepresidente y, como vocales, el Jefe de Estudios, los Jefes de Seminario o Departamento y los Coordinadores de Área correspondientes a la especialidad del Profesor.

Los Profesores en prácticas que estuviesen destinados en Extensiones de Bachillerato, Secciones de Formación Profesional, u otra clase de centros, serán considerados a los efectos de esta evaluación como pertenecientes al centro del que forman parte.

Tercero.- Las Comisiones deberán constituirse antes del día 20 de enero de 1988. La constitución de las mismas no podrá efectuarse sin la presencia de todos los miembros que las integran, salvo que

concurran circunstancias especiales, cuya apreciación corresponderá a la Dirección General de Personal. De dicha constitución se levantará acta.

Cuarto.- Las Comisiones calificarán de "Apto" o "No apto" a los Profesores en prácticas que impartan docencia en cada centro.

Quinto.- A fin de que las Comisiones puedan valorar las aptitudes didácticas de cada candidato, podrán recabar de la Dirección del Centro u otras instancias, cuantos juicios fundados crean pertinentes sobre el desempeño de las obligaciones profesionales del Profesor en prácticas, debiendo tener en cuenta las tareas desarrolladas por el mismo, tanto en calidad de Profesor de su asignatura como miembro del Seminario o Departamento correspondiente.

Sexto.- En el supuesto de que una vez recabada por la Comisión la información pertinente y, como consecuencia de la misma dicha Comisión considerará procedente formular juicio negativo sobre el candidato, al menos dos de sus miembros deberán establecer contacto personal con él y observar el desarrollo de su función docente y de su labor como miembro del Seminario o Departamento correspondiente, trasladando a los restantes componentes de la misma las conclusiones a que hubiesen llegado en su tarea evaluadora.

Séptimo.- En todo caso, no será posible acordar la calificación de "No apto" de un Profesor en prácticas si previamente no se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el apartado anterior.

Octavo.- Las Comisiones Calificadoras no podrán redactar acta definitiva sin la presencia de, al menos, tres de sus miembros. En todo caso, si después de constituida la misma, razones de fuerza mayor determinaran la ausencia de algunos de los miembros, habrán de ser puestos tales extremos en conocimiento de la Dirección General de Personal, que resolverá lo procedente.

Conforme con el apartado cuarto de la presente Resolución la evaluación final de la fase de prácticas se reflejará en un acta con nota de APTO o NO APTO.

Los aspirantes que no superen la fase de prácticas perderán todos los derechos a ser nombrados funcionarios de carrera, conforme a lo establecido en el artículo 22 del Real Decreto 2.223/84, del 19 de diciembre.

Noveno.- De los Profesores en prácticas que tomaron posesión en sus centros para el curso 1987/88 antes del 3 de diciembre de 1987, una vez finalizado el periodo de prácticas de acuerdo con lo establecido en el apartado primero de la presente Resolución, las Comisiones deberán enviar a la Dirección General de Personal acta final de la fase de prácticas antes del 20 de marzo de 1988.

Décimo.- Los Profesores en prácticas que tomen posesión en los centros en fecha posterior al 3 de

diciembre de 1987 y anterior al 20 de abril de 1988, cualquiera que sea la condición administrativa con que se incorporen y con independencia de la asignatura o asignaturas que impartan, iniciarán la fase de prácticas al día siguiente de su incorporación, a cuyo efecto, las Comisiones se considerarán constituidas con carácter permanente hasta el 30 de junio de 1988, e irán remitiendo las actas correspondientes en un plazo inferior a quince días una vez finalizado el periodo de prácticas.

Undécimo.- Resulta de aplicación cuanto se dispone en la presente Resolución a los Profesores que superaron las fases de concurso y oposición en convocatorias anteriores al año 1987 y que, debidamente autorizados, no realizaron en su momento la fase de prácticas.

Las Palmas de Gran Canaria, a 14 de diciembre de 1987.- El Director General de Personal, José A. Morales Martín.- El Director General de Ordenación Educativa, Alvaro Bazo Díaz.

III. OTRAS RESOLUCIONES

Consejería de Educación, Cultura y Deportes

1532 *RESOLUCION de 14 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Universidades e Investigación por la que se corrige omisión advertida en la de 2 de octubre de 1987, por la que se conceden Bolsas de Viaje para la asistencia a Congresos y Reuniones Científicas.*

Advertida una omisión en la Resolución de 2 de octubre de 1987 de la Dirección General de Universidades e Investigación, publicada en el B.O.C. nº 136, del pasado día 23 de octubre, se transcribe a continuación la oportuna rectificación, incluyendo la Bolsa de Viaje cuya adjudicación fue omitida.

FALCON SANABRIA, Miguel A., 35.000.

Santa Cruz de Tenerife, a 14 de diciembre de 1987.- El Director General de Universidades e Investigación, Rafael Estévez Reyes.

Consejería de Sanidad, Trabajo y Servicios Sociales

1533 *RESOLUCION de 14 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se hace público el Convenio Colectivo*

para la empresa "Industrias Lácteas de Canarias, S.A." (I.L.T.E.S.A.).

Visto el texto del acuerdo adoptado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la empresa "Industrias Lácteas de Canarias, S.A." (I.L.T.E.S.A.) el día 20 de agosto de 1987, suscrito por los representantes de dicha empresa y de los trabajadores a su servicio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero, y 1.033/1984, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación, y en materia de trabajo, respectivamente, esta Dirección General,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro Oficial de Convenios Colectivos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer, asimismo, su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Santa Cruz de Tenerife, a 14 de diciembre de 1987.- El Director General de Trabajo, Francisco A. Monje Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA INDUSTRIAS LACTEAS DE CANARIAS, S.A. (I.L.T.E.S.A.)

INDICE

CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1º.- Ambito funcional y personal.
- Artículo 2º.- Duración, vigencia y revisión.
- Artículo 3º.- Compensación y absorción.
- Artículo 4º.- Garantías "ad personam".
- Artículo 5º.- Derechos adquiridos.

CAPITULO SEGUNDO DISPOSICIONES LABORALES

- Artículo 6º.- Jornada de trabajo.
- Artículo 7º.- Vacaciones.
- Artículo 8º.- Licencias y excedencias.
- Artículo 9º.- Vacantes.
- Artículo 10º.- Amortización de plaza vacante.
- Artículo 11º.- Trabajos de distinta categoría.
- Artículo 12º.- Extinción de la relación laboral.
- Artículo 13º.- Posibilidades de accidente.
- Artículo 14º.- Reconocimiento médico.
- Artículo 15º.- Faltas.
- Artículo 16º.- Sanciones.
- Artículo 17º.- Procedimiento.

CAPITULO TERCERO DISPOSICIONES SOCIALES

- Artículo 18º.- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
 Artículo 19º.- Ropa de trabajo.
 Artículo 20º.- Ayuda para estudios.
 Artículo 21º.- Hijos minusválidos.
 Artículo 22º.- Viudedad y orfandad.
 Artículo 23º.- Servicio militar.
 Artículo 24º.- Jubilación.
 Artículo 25º.- Seguro colectivo.
 Artículo 26º.- Préstamos personales.

CAPITULO CUARTO DISPOSICIONES ECONOMICAS

- Artículo 27º.- Salario base.
 Artículo 28º.- Antigüedad.
 Artículo 29º.- Plus de cámaras y estufa.
 Artículo 30º.- Repartidor-Vendedor. Incentivos.
 Artículo 31º.- Complemento por trabajo dominical.
 Artículo 32º.- Asistencia y puntualidad.
 Artículo 33º.- Horas extraordinarias.
 Artículo 34º.- Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.
 Artículo 35º.- Bolsa de vacaciones.
 Artículo 36º.- Dietas.
 Artículo 37º.- Quebranto de moneda.
 Artículo 38º.- Plus de rendimiento.
 Artículo 39º.- Plus de suplencia y cambio de turno.

CAPITULO QUINTO OTRAS DISPOSICIONES

- Artículo 40º.- Garantía de empleo.
 Artículo 41º.- Retirada de permiso de conducir.
 Artículo 42º.- Multas de tráfico.
 Artículo 43º.- Derechos sindicales.
 Artículo 44º.- Libertad de expresión.
 Artículo 45º.- Prácticas antisindicales.
 Artículo 46º.- Principio de no discriminación.
 Artículo 47º.- Reunión e información.

CAPITULO SEXTO DISPOSICIONES FINALES

- Artículo 48º.- Homologación.
 Artículo 49º.- Expresión de la voluntad de las partes.
 Artículo 50º.- Comisión mixta de interpretación y vigilancia.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

ANEXOS

- I.- Tablas salariales.
 II.- Seguro colectivo: Baremo de indemnizaciones.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA INDUSTRIAS LACTEAS DE CANARIAS, S.A. (I.L.T.E.S.A.).

CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ambito funcional y personal.- El presente Convenio ha sido acordado de conformidad con las normas de Derecho Positivo vigentes sobre la materia, para que rija respecto al personal, incluido en las tablas del anexo nº 1, de la empresa "Industrias Lácteas de Canarias, S.A." (I.L.T.E.S.A.), con domicilio social en Santa Cruz de Tenerife, Ronda José Miguel Galván Bello, s/nº, y centros de trabajo en las provincias de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas, dedicada a la actividad de industrias lácteas y derivados, en su especialidad de elaboración, comercialización y distribución, entrando en vigor el 1 de abril de 1987, sea cual fuere la fecha de aprobación por el organismo competente.

Dada la actividad de la empresa, el personal de la misma se regirá por la Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y sus derivados de 4 de julio de 1972, así como por el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Lácteas y sus derivados de 1986. (B.O.E. de 20-08-86).

Artículo 2º.- Duración, vigencia y revisión.- La duración que se establece para el presente Convenio Colectivo es de dos años, iniciándose sus efectos el 1-4-87 y finalizando, por tanto, el 31-3-89.

Cláusula de Revisión Salarial para 1987/88.- No obstante, a los efectos económicos, transcurrido el primer año de vigencia, y en el caso de que el IPC establecido por el INE, registrara al 31-12-87 un incremento superior al 7%, se efectuará una revisión retroactiva, en el exceso sobre la indicada cifra, de todos los conceptos económicos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de abril de 1987 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios de 1986/87 utilizados para realizar los aumentos pactados.

Igual fórmula se aplicará a los incentivos y demás conceptos económicos.

Segundo año de vigencia: Transcurrido el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo se efectuará un incremento salarial automático en base al siguiente criterio:

- Los salarios fijos y restantes percepciones económicas de carácter no salarial, resultantes de la aplicación de la cláusula de revisión retroactiva del primer año de vigencia del Convenio, se incrementarán en el límite superior de la Banda del Acuerdo Marco existente más 0,25 puntos porcentuales o, en su defecto, en el 125% del IPC previsto por el Gobierno para 1988.

Cláusula de Revisión Salarial para 1988/89.- En el

caso de que el IPC establecido por el INE, registrara al 31-12-88, un incremento igual o superior al tomado como referencia para la revisión del segundo año de vigencia, se efectuará una revisión retroactiva, en el exceso sobre la indicada cifra, de todos los conceptos económicos, más 0,25 puntos porcentuales. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de abril de 1988 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios existentes al 31 de marzo de 1988.

Igual fórmula se aplicará a los incentivos y demás conceptos económicos.

Artículo 3º.- Compensación y absorción.- Las mejoras que voluntariamente se establecen en el presente Convenio podrán ser absorbidas o compensadas con las que, por imperativo legal, se establezcan durante su vigencia, pero quedando garantizados en todo momento los sueldos bases establecidos con arreglo al artículo 27 del mencionado Convenio.

Artículo 4º.- Garantías "ad personam".- Con carácter individual se respetarán como condiciones más beneficiosas las que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3º.

Artículo 5º.- Derechos adquiridos.- Se respetarán las condiciones "ad personam" así como las condiciones de derecho positivo pactadas o normativas en el ámbito laboral anterior, más favorables y que no contradigan lo pactado en el Convenio Colectivo actual.

CAPITULO II DISPOSICIONES LABORALES

Artículo 6º.- Jornada de trabajo.- El personal sujeto a horario realizará con carácter general, y en cómputo anual, una jornada de trabajo de 38 horas y 50 minutos semanales efectivas, no entendiéndose como jornada efectiva el tiempo de descanso o bocadillo.

Cualquier modificación de la jornada que pudiera producirse en el futuro por disposición legal o reglamentaria, se aplicará automáticamente, afectando al número de horas efectivas aquí pactadas, sólo en la cuantía que dicha Ley pudiera establecer por debajo de las 38 horas y 50 minutos semanales que, en cómputo anual, se establecen en el presente artículo.

Para el personal de fábrica dicha jornada se efectuará con el siguiente horario:

De lunes a viernes:

Primer Turno: De 7,00 a 14,45 horas.

Segundo Turno: De 14,45 a 22,30 horas.

Sábados:

Cada tres sábados: De 7,30 a 11,45 horas.

Todo ello a salvo de lo previsto en la disposición transitoria primera del presente Convenio.

Artículo 7º.- Vacaciones.- Todo el personal de la empresa, sin distinción alguna de categorías, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas, que se establecen en treinta días naturales ininterrumpidos. El periodo de vacaciones se fijará anualmente en el calendario laboral antes del primero de cada año, por acuerdo entre empresa y trabajadores, procurando que el disfrute de dicho periodo se efectúe entre el 1 de mayo y el 30 de octubre, siguiendo el orden de antigüedad, y siendo rotativo el resto de los años.

Los que, por causas ajenas a su voluntad, no puedan disfrutar las vacaciones en ese periodo, recibirán una gratificación compensatoria consistente en 8.770 ptas. independientemente de la bolsa de vacaciones.

El derecho al disfrute de las vacaciones no se limitará por el hecho de que el trabajador se halle en situación de incapacidad laboral transitoria, de modo que al incorporarse al trabajo tendrá derecho a disfrutar del periodo de vacaciones sin descuento alguno.

El personal que causase baja en la empresa tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

El personal que causase baja por jubilación tendrá derecho a las vacaciones como si hubiera trabajado todo el año. En caso de fallecimiento se le abonará a su cónyuge, hijos o padres el importe correspondiente al mencionado concepto.

El personal de nuevo ingreso en la empresa tendrá derecho a un periodo de vacaciones proporcional al tiempo que medie entre el ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción de mes como completo.

Si por necesidades de la empresa, se interrumpiesen las vacaciones, el empleado disfrutará de 1,5 días suplementarios de vacaciones por cada día de interrupción completo.

Artículo 8º.- Licencias y excedencias.

Licencias.- Los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración que se establece:

- 1) Por el matrimonio del/la trabajadora ... 15 días.
- 2) Por alumbramiento de la esposa ... 5 días laborables.
- 3) Por fallecimiento del cónyuge, padres e hijos ... 3 días.
- 4) Por fallecimiento de hermanos y padres políticos ... 2 días.
- 5) Por fallecimiento de hijos políticos, hermanos políticos y abuelos ... 1 día.

En este caso, si el óbito se produce en horas de trabajo, ese día no computará a efectos de la licencia establecida.

6) Por fallecimiento de tíos, tíos políticos y primos hermanos cuyo sepelio coincida con la jornada de trabajo del empleado ... 1/2 jornada.

7) Por matrimonio de un hijo o hermano ... 1 día.

8) Por enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave, del cónyuge, hijos o personas a su cargo ... 3 días.

En este caso, la licencia se amplía mediante la reducción de dos horas en la jornada laboral durante cuatro días más.

9) Por ruptura del vínculo matrimonial ... 2 días.

10) Por concurrencia a exámenes, el tiempo dispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

11) Por el tiempo imprescindible, para la solución de asuntos o tramitaciones que tengan relación directa con el desarrollo habitual de la actividad laboral, por ejemplo, carnet de conducir, carnet de manipulador de alimentos, etc.

En las circunstancias señaladas en todos los párrafos anteriores, excepto la primera de ellas, el número de días que determina la licencia se ampliará en dos días más si ocurre en islas distintas o cuatro días más si ocurre fuera del archipiélago.

En todo caso, todas estas licencias deberán ser justificadas por el trabajador mediante la presentación de la certificación pertinente a requerimiento de la empresa.

Licencia por maternidad.- La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto, pudiendo a su voluntad acumularlas después del parto.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de dos horas en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando las destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Excedencias.

Voluntarias: El trabajador con antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria hasta cinco años, y una vez solicitada la incorporación, ésta deberá efectuarse en el mismo puesto de trabajo, o en otro de inferior categoría, si así lo solicita, en la primera vacante que se produzca. En el caso de optar por el puesto de trabajo de inferior categoría tendrá preferencia para recuperar su categoría anterior.

Se podrá solicitar nueva excedencia una vez transcurridos cuatro años de la finalización de la última excedencia. En supuestos excepcionales de índole familiar o por razones de salud, formación educativa o profesional, podrán reducirse adecuadamente los tiempos referidos de uno y cuatro años de trabajo.

Forzosa: Dará lugar a excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

a) Nombramiento para cargo político que le impida dedicarse a su trabajo.

b) Servicio militar.

Artículo 9º.- Vacantes.- Cuando se produzca una vacante, salvo en los puestos de libre designación previstos por las normas legales vigentes, se cubrirá, siempre que sea posible, con personal de la propia empresa mediante las pruebas oportunas, a las que tendrá acceso el Comité de Empresa.

En caso de que no puedan cubrirse las vacantes con personal de la empresa, en igualdad de condiciones, tendrán preferencia los hijos o familiares de los trabajadores siempre que reúnan los requisitos previstos.

Artículo 10º.- Amortización de plaza vacante.- Cuando se produjera una baja por enfermedad o accidente, que tras el correspondiente informe médico se prevea pueda prolongarse por más de tres meses, la empresa cubrirá tal baja a corto plazo, salvo que las características técnicas o de mando del puesto a cubrir requieran una formación o cualificación incompatibles con una contratación a corto plazo.

A las personas que como consecuencia de lo anterior desempeñen puestos de superior categoría se les abonará la diferencia salarial correspondiente a dicha categoría, pero sin consolidarla a fin de respetar los derechos del enfermo o accidentado.

Artículo 11º.- Trabajos de distinta categoría.- El personal podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya, en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, percibiendo durante el tiempo de prestación de sus servicios, todas las retribuciones económicas de la categoría a la que circunstancialmente resulte adscrito, en proporción al grado de sustitución que efectúe, más la antigüedad que normalmente le pudiera corresponder en su categoría inferior.

Si este tiempo excede de tres meses de trabajo continuado o cinco discontinuos, será declarada la vacante correspondiente salvo en los casos de sustitución por ILT o vacaciones, convocándose la necesaria prueba de aptitud, en los casos que así proceda.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, resultara preciso destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás

derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 12º.- Extinción de la relación laboral.

1. Información: En caso de despido, la empresa informará al Comité de Empresa sobre el mismo.

2. Liquidación: En caso de despido de un trabajador, la empresa estará obligada a pagar cantidades con la misma periodicidad y cuantía que ordinariamente viniera haciéndolo, hasta el límite máximo del total de la liquidación que corresponda al trabajador. Caso de readmisión del mismo las cantidades abonadas quedarán absorbidas por los salarios de tramitación en el supuesto de que éstos correspondan.

Artículo 13º.- Posibilidad de accidentes.- En caso de posibilidades reales de accidentes de trabajo, los delegados o miembros del Comité de Empresa comunicarán por escrito tal situación a la Dirección de la empresa.

Artículo 14º.- Reconocimiento médico.- La empresa estará obligada a poner los medios necesarios para que todos los empleados tengan mínimamente un reconocimiento al año. Estos reconocimientos se harán en centros oficiales o privados destinados a tales efectos, dándose cuenta puntual y concreta de los resultados a los interesados. En los puestos de trabajo clasificados por Ordenanza Laboral como tóxicos o penosos, así como en los que se manipulen alimentos, deberá hacerse semestralmente.

Una comisión mixta compuesta por dos miembros de los Comité de Seguridad e Higiene y de Empresa definirá los puestos de trabajo clasificados por la legislación vigente como tóxico o penosos.

El Servicio Médico de Empresa funcionará de lunes a viernes de 7 a 8 y de 20 a 21 horas, a fin de cumplir adecuadamente su función.

Artículo 15º.- Faltas.- Además de la consignadas en la vigente Ordenanza Laboral, se tipifican las siguientes faltas:

a) Leves.

- Retrasos reiterados superiores a los cinco minutos del personal de producción.

- Falta de atención por negligencia simple, a instrucciones o normas de trabajo de las cuales se deriven problemas graves para el proceso productivo.

- Falta de higiene personal.

- Ausencia de respeto mutuo entre compañeros.

b) Graves.

- Provocar conflictos con los compañeros o los clientes que dañen gravemente las relaciones laborales o las lógicas comerciales de la empresa.

- Realización de actos contrarios a la dignidad personal del resto de los compañeros con manifiesta intencionalidad y práctica reiterativa.

- Abuso de confianza con algún cliente.

c) Muy graves.

- Faltas de asistencia cuando se reiteren, sin justificación de ningún tipo, por más de tres veces.

- Fraude, deslealtad y abuso de confianza, así como los comportamientos prácticos semejantes que estén normativamente sancionados por las normas positivas del derecho civil o penal.

- El boicot claramente determinado a la producción.

- Las malas relaciones con el resto de los compañeros de trabajo que ocasionen consecuencias graves y daños tanto a los afectados como a las instalaciones de la empresa.

- La acumulación de más de tres faltas graves.

Artículo 16º.- Sanciones.- Las sanciones según la tipificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Leves.

- Amonestación privada o carta de advertencia.

b) Graves.

- Postergación durante un año en el ascenso.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

- Traslado forzoso a distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.

- Despido.

Artículo 17º.- Procedimiento.- Desde que se denuncie un posible caso de sanción por falta grave o muy grave, se entenderá abierto el expediente sobre el afectado.

Seguidamente la empresa comunicará por escrito al interesado los detalles de la presunta falta, especificando día, lugar y hora, así como cuantas otras circunstancias hayan concurrido y sean necesarias para el perfecto conocimiento del trabajador, entregando, simultáneamente, una copia al Comité de Empresa.

El trabajador afectado podrá realizar un descargo en el plazo de setenta y dos horas a partir de la recepción de la comunicación, en el que alegará lo que estime procedente en su defensa.

Llevados a cabo estos trámites, y si la empresa considera que es procedente la sanción, comunicará la misma por escrito al afectado, entregando simultáneamente una copia al Comité de Empresa.

Si el afectado estimara improcedente la sanción, podrá recurrir ante la Dirección de la empresa aportando testigos, si los hubiere, y teniendo que estar presente un representante del Comité de Empresa, si así lo solicitara el interesado.

En este mismo sentido, hay que señalar que no se podrán poner sanciones que consistan en la reducción de vacaciones, descansos, ascensos definitivos, antigüedad o categoría laboral, al considerarse todos ellos como reducciones que ejercen un efecto multiplicador de plazo y consecuencias muy superiores a las del acto sancionador.

CAPITULO III DISPOSICIONES SOCIALES

Artículo 18º.- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.- Todo trabajador que pase a la situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, percibirá de la empresa, como complemento de indemnización de la Seguridad Social, un equivalente a la diferencia entre el importe de esta indemnización y la cifra que representa la base de cotización correspondiente.

La empresa tendrá la facultad de comprobar la enfermedad por médicos a su servicio, visitando y reconociendo en sus domicilios a los trabajadores cuantas veces lo estime necesario. De su informe dependerá en cada momento el abono de la prestación establecida en el párrafo anterior.

Asimismo, la mejora mencionada dejará de percibirse cuando el afectado incurra en su tercera baja dentro de los últimos doce meses, pasando a formarse un fondo que se repartirá semestralmente, por secciones, entre todo el personal de la empresa que no haya tenido bajas.

En los accidentes de trabajo, una comisión mixta formada por miembros del Comité de Higiene y Seguridad y del Comité de Empresa, informará, a petición de la Dirección de la empresa, y en aquellos casos que se crea oportuno, sobre la conveniencia o no del abono de esta mejora, siendo vinculante este informe para su pago. El Comité de Empresa recibirá trimestralmente información por escrito de las bajas no mejoradas y del fondo a repartir por secciones.

En caso de incapacidad por accidente que le impida realizar su labor habitual, la empresa está obligada, agotando todas las posibilidades razonables, a buscarle un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole la categoría y condiciones económicas correspondientes al nuevo puesto efectivamente desempeñado.

En lo que no esté previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 72 de la Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y sus derivados.

Artículo 19º.- Ropa de trabajo.- La empresa dotará a sus trabajadores, en relación al trabajo desempeñado, con el siguiente equipo:

- Personal de fábrica: 2 equipos de ropa de trabajo al año y calzado adecuado.

- Personal de representación: 3 pantalones, 4 camisas y calzado una vez al año y 1 chubasquero por una sola vez.

Asimismo, se dotará al personal de cámaras con un equipo de ropa especial.

El lavado de esas prendas será de cuenta y a cargo de la empresa, pudiendo ésta sustituir la obligación de lavado, planchado y cosido, por una compensación económica de 1.100 pesetas mensuales.

Artículo 20º.- Ayuda para estudios.- La empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les abonará el 80% de los gastos de matrícula, de los honorarios de Centros Oficiales de Enseñanza Media, Capacitación o Formación Profesional, carreras de Grado Medio y Superior y de los libros de texto correspondientes, además de facilitar y armonizar las horas de clase y estudio de acuerdo con las necesidades del trabajo.

En todo caso, estos conceptos deberán ser justificados por el trabajador mediante la presentación de los certificados y justificantes a requerimiento de la empresa.

La prórroga de esta ayuda quedará condicionada al aprovechamiento demostrado de tal formación.

Se establece igualmente una ayuda para estudios de hijos de empleados consistente en 1.009 pesetas mensuales durante los diez meses escolares, para las edades comprendidas entre los 4 y 21 años, ambos inclusive.

Esta última ayuda quedará fijada, para el segundo año de vigencia del Convenio en 1.500 pesetas mensuales, en las mismas condiciones que para el primero.

Artículo 21º.- Hijos minusválidos.- Los trabajadores con hijos minusválidos percibirán por cada uno de ellos, una ayuda consistente en 5.799 pesetas mensuales.

Artículo 22º.- Viudedad y orfandad.- En caso de fallecimiento del trabajador por muerte natural o incapacidad permanente no derivada de accidente, la empresa concederá la siguiente ayuda:

- A su viuda o al trabajador, 6 mensualidades integradas por todos los conceptos salariales tomando la media anual.

- En caso de ser viudo, y quedando por tanto, en situación de orfandad los hijos que reúnan los requisitos que exige la Ley General de la Seguridad

Social y disposiciones complementarias, tal ayuda será elevada a 10 mensualidades.

Artículo 23º.- Servicio militar.- La empresa retribuirá a aquellos trabajadores que tengan acreditadas cargas familiares y que se encuentren prestando el Servicio Militar obligatorio con 8.769 pesetas mensuales más las cuatro pagas extraordinarias correspondientes.

Artículo 24º.- Jubilación.- Desde el momento en que el empleado cumpla los sesenta años, podrá jubilarse a petición propia percibiendo en concepto de premio por antigüedad lo siguiente:

ANTIGÜEDAD

	10-15 años	16-20 años	21-30 años	+ 30 años
60 años	6 mensual	8 mensual	10 mensual	12 mensual
61 años	4 "	6 "	8 "	10 "
62 años	3 "	5 "	7 "	9 "
63 años	2 "	4 "	6 "	8 "
64 años	1 "	3 "	5 "	7 "
65 años	— "	2 "	4 "	6 "

Artículo 25º.- Seguro colectivo.- Para todo el personal fijo de plantilla de la empresa, menor de 65 años, se establece un Seguro Colectivo de Vida y Accidente que cubrirá los casos de muerte natural, muerte por accidente o invalidez permanente total y absoluta derivados de accidente. Las coberturas de estos riesgos serán las siguientes:

En caso de muerte, la indemnización se elevará a 1.500.000 pesetas (un millón quinientas mil pesetas).

En caso de invalidez permanente absoluta derivada de accidente la indemnización será de 1.500.000 ptas. (un millón quinientas mil pesetas).

En caso de invalidez permanente total o parcial derivada de accidente serán de aplicación los porcentajes establecidos en la póliza, de acuerdo con el baremo que se acompaña en el anexo nº 2.

El importe de las primas correspondientes correrá a cargo de la empresa.

En el supuesto de que un empleado causase baja en el servicio de la empresa, automáticamente dejará de ser beneficiario del seguro, salvo que por acuerdo privado entre él y la Cfa. Aseguradora, pudiera seguir gozando de sus beneficios corriendo a su cargo el importe de las primas sucesivas a la baja.

Artículo 26º.- Préstamos personales.- Se establece un fondo de 3.000.000 de pesetas para préstamos sin interés con un tope de 100.000 pesetas cada uno, a amortizar en un plazo máximo de doce meses por acuerdo entre ambas partes.

El solicitante deberá justificar, a la hora de la petición, el destino del préstamo. Tanto la Dirección como el Comité de Empresa podrán comprobar tal

extremo y mediante reuniones conjuntas se procederá o no a su concesión en función de los saldos disponibles. El Comité de Empresa nombrará dos miembros a tal efecto.

CAPITULO IV DISPOSICIONES ECONOMICAS

Artículo 27º.- Salario base.- Para la vigencia del Convenio y para cada una de las categorías profesionales, el salario base será, a partir del 1 de abril de 1987, el que se indica en la tabla que se adjunta como anexo nº 1 al presente Convenio.

Artículo 28º.- Antigüedad.- Al personal de esta empresa con tres años de antigüedad en la misma se le abonará un cinco por ciento (5%) del sueldo base establecido, un diez por ciento (10%) al personal con un quinquenio, un veinte por ciento (20%) al personal con dos quinquenios y el cinco por ciento (5%) para los restantes quinquenios.

Artículo 29º.- Plus de cámaras y estufa.- Al personal que trabaje en las cámaras frigoríficas y al que lo haga en la estufa se le abonará mensualmente un plus de 300 pesetas por día efectivamente trabajado.

Al personal que trabaje en las cámaras de congelación se le abonará mensualmente un plus de 16.687 pesetas para el titular y de 1.950 pesetas para los ayudantes.

Artículo 30º.- Repartidor-Vendedor-Incentivos.- Repartidor-Vendedor es el productor que, conduciendo un vehículo de la empresa, tiene como misión principal la venta, distribución y entrega de productos a los clientes de la misma. Toma nota de los pedidos que le hagan y se hace cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se le encomiendan, así como de la colocación y distribución de carteles u otros medios de promoción y publicidad de productos de la empresa. Realiza la carga y descarga del vehículo que se le asigna, cuidando de su conservación, limpieza y buena presentación, dotándole la empresa de los elementos mecánicos idóneos para su cometido.

La actividad laboral del personal de este servicio aunque con sujeción a las normas dictadas por la empresa, se desarrollará con relativa independencia y control, por lo cual, el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor en las condiciones subjetivas de quien lo realiza.

Por consiguiente se establecen, durante la vigencia del presente Convenio, los incentivos siguientes por unidad vendida, los cuales, compensarán toda posible prolongación de su tarea en el reparto.

Yogurt.....	0,405 pesetas
Postres.....	0,435 pesetas
Petit Suisse 60 gr...	2,203 pesetas
Dan'up 800 grs.....	2,203 pesetas
Dan'up 200 grs.....	0,489 pesetas
Mantequilla.....	0,464 pesetas

Leche UHT.....	0,528 pesetas
Nata montada.....	2,898 pesetas
Leche pasteurizada...	0,528 pesetas
Crema 1 litro.....	2,392 pesetas
Restantes cremas...	0,653 pesetas

Artículo 31º.- Complemento por trabajo dominical.- A la retribución que corresponda por trabajo en domingo, al personal de la empresa se le otorga un complemento especial de 1.468 pesetas durante la vigencia del presente Convenio. En el caso de los Repartidores-Vendedores este complemento será de 4.145 pesetas.

También se cobrará este complemento en los días festivos.

Artículo 32º.- Asistencia y puntualidad.

Asistencia: Por cada falta al trabajo, justificada o no, a excepción de que dicha falta se produzca por alguna de las causas contempladas en el artículo 8º, permisos sindicales o enfermedad debidamente justificada, se deducirá el valor de seis puntos.

El precio del punto, revisable anualmente en la medida en que lo hagan las tablas salariales, se establece en 348 pesetas.

Puntualidad: Tres faltas de puntualidad, no justificadas, en la asistencia al trabajo en un plazo de un mes, que, en conjunto superen los 30 minutos, serán sancionadas con amonestación verbal.

Si se reincidiese en esta falta en el transcurso del semestre, se considerará falta grave, procediéndose a la suspensión de empleo y sueldo durante un día.

La reincidencia en estas faltas graves será sancionada de acuerdo con el artículo 16 de este Convenio.

Artículo 33º.- Horas extraordinarias.- El valor de las horas extraordinarias se calculará mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$V = \frac{\text{Retribución anual} + \text{antigüedad}}{1.766,92} \times 1,75$$

A efectos del cálculo del valor de la hora extra, se entiende por retribución el conjunto de conceptos que retribuyen directamente el trabajo, quedando por tanto excluidos los suplidos (plus de cámaras y estufa, plus de transporte, trabajo dominical, bolsa de vacaciones, quebranto de moneda, lavado de ropa, ayuda escolar, plus de rendimiento).

Artículo 34º.- Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

a) El 31 de mayo y el 30 de noviembre de cada año, la empresa abonará a los trabajadores el importe de 1/16 del salario anual reflejado en las tablas anexas más la antigüedad correspondiente.

b) El 28 de febrero y el 31 de agosto de cada año se abonará un importe igual al señalado en el apartado anterior.

Artículo 35º.- Bolsa de vacaciones.- Como bolsa de vacaciones, en el momento en que los trabajadores inicien éstas, percibirán una gratificación de 10.360 pesetas, sin distinción de categoría.

Artículo 36º.- Dietas.- Cuando por la naturaleza de su trabajo, los trabajadores tengan que desplazarse a distintas localidades de la del centro de trabajo, se les abonará las siguientes cantidades:

Almuerzo, 950 ptas.
Cena, 525 ptas.
Desayuno, 350 ptas.

Artículo 37º.- Quebranto de moneda.- En concepto de quebranto de moneda se establece el siguiente baremo mensual:

Recaudador de Centro Distribuidor, 4.906 ptas.
Suplente de Recaudador, 2.436 ptas.
Cobrador, Repartidor-Vendedor, 3.514 ptas.

Artículo 38º.- Plus de rendimiento.- Todo el personal adscrito a la fábrica, cámaras y oficinas percibirá la cantidad mensual de 1.000 pesetas. Se abonará por días efectivamente trabajados.

Artículo 39º.- Plus de suplencia y cambio de turno.- A aquellos trabajadores en régimen de trabajo a turnos, a los que por interés de la empresa, por causas imprevistas, de carácter esporádico, se les cambie el turno habitual de trabajo sin aviso previo mínimo de 48 horas se les abonará la cantidad de 1.000 pesetas por una sola vez, con independencia del número de días a que afecte dicho cambio.

CAPITULO V OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 40º.- Garantía de empleo.- En caso de detención, hasta que exista la sentencia firme y con un plazo máximo de 6 meses, la empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el reflejado periodo y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria, sin derecho por tanto a retribución alguna ni cotización de la misma.

Si la detención es derivada de la conducción de vehículos de la empresa, el afectado tendrá derecho a la reserva del puesto y a la percepción de sus emolumentos durante dos años.

Artículo 41º.- Retirada del permiso de conducir.- En el supuesto de retirada temporal (máximo de un año) del permiso de conducir a un vendedor o conductor, la empresa se compromete, mientras dure tal situación, a buscar un puesto de trabajo al productor afectado, garantizándole la percepción de su sueldo fijo, siempre y cuando se den los siguientes requisitos:

1º) Que el motivo de la retirada del permiso de conducir se produzca durante la realización del trabajo, y en un vehículo propiedad de la empresa.

2º) Que el motivo de la retirada del permiso de conducir no se deba a alteraciones de las condiciones físicas normales, y motivadas por la voluntad del productor (imprudencia temeraria, embriaguez, droga, etc.).

3º) Que esta persona no reincida en hechos que motiven la retirada del permiso de conducir dentro de un año natural.

4º) Compromiso por parte del trabajador a realizar durante el tiempo de retirada del permiso, cualquier clase de trabajo que se le encomiende, con independencia de su categoría.

Idénticas circunstancias regirán para el caso de que la retirada del carnet de conducir se produzca en los trayectos de ida y vuelta del trabajo, pero con un plazo máximo de seis meses.

Artículo 42º.- Multas de tráfico.- Las multas impuestas al personal de conducción por infracción del código de circulación, derivadas del propio proceso de trabajo o por carencia de elementos legales que sean imputables a la empresa, así como aquellas por aparcamiento indebido y subida de aceras, correrán íntegramente por cuenta de ella. Aquellas sanciones por infracción del código de la circulación propias del trabajo, aunque sean imputables al trabajador, serán abonadas al 50 por ciento entre empresa y afectado. Ello, con un máximo de 5 multas en un año.

La empresa se compromete a prestar asesoría legal en cualquier accidente o circunstancia que se produzca en el ejercicio de la actividad del trabajador.

Artículo 43º.- Derechos sindicales.- La empresa reconoce a los representantes de los trabajadores todos aquellos derechos sindicales que en el presente están establecidos por la legislación vigente y los que en el futuro puedan establecerse.

El Comité de Empresa tendrá un local para celebrar sus reuniones, con el mobiliario de oficinas suficiente para la realización correcta de sus funciones.

Los representantes de los trabajadores podrán utilizar, dentro de cada trimestre natural, las horas sindicales que les correspondan de acuerdo con la legislación vigente, en tal forma que, sin que implique traspaso de horas de un representante a otro, sí se puedan pasar las horas de un mes a otro del mismo trimestre, caso de serles necesario.

Artículo 44º.- Libertad de expresión.- Los representantes de los trabajadores podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la Dirección y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.

Artículo 45º.- Prácticas antisindicales.- En

cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Artículo 46º.- Principio de no discriminación.-
1º) Los representantes del personal no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

2º) El empleo de un trabajador no se podrá sujetar a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco se podrá despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma por causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 47º.- Reunión e información.- La Dirección admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en horas de trabajo, siempre que no se perturbe la actividad normal de la empresa.

CAPITULO VI DISPOSICIONES FINALES

Artículo 48º.- Homologación.- El presente Convenio, y de común acuerdo entre ambas partes, será homologado por la autoridad laboral competente.

Artículo 49º.- Expresión de la voluntad de las partes.- Ambas partes manifiestan de forma expresa que lo pactado no vulnera el vigente ordenamiento legal, tanto en lo referente a condiciones salariales, como laborales y demás aplicaciones.

El presente Convenio Colectivo es producto de la libre voluntad negociadora de las partes. En consecuencia con este hecho fundamental, se acuerda:

a) Potenciar de común acuerdo, los representantes y la dirección con el resto de la plantilla, las actuales situaciones de asistencia y absentismo.

b) La empresa expresa su voluntad de mantener unas relaciones laborales de absoluto respeto a la dignidad, derechos y valores profesionales de los trabajadores a su servicio.

c) Al objeto de alcanzar tales objetivos deberá mantenerse una clara y eficaz política de información y diálogo con los representantes del personal tanto en lo pactado de forma expresa como en todos aquellos problemas que surjan en las relaciones laborales.

d) El Convenio representa el final de una etapa de negociaciones y debe representar un avance positivo en las relaciones laborales.

Igualmente, y al objeto de mantener unas relaciones laborales normales, se evitará cualquier tipo de

actuaciones discriminatorias consecuencia del proceso de negociación.

Artículo 50º.- Comisión mixta de interpretación y vigilancia.- Las dudas, cuestiones y divergencias que con motivo de la interpretación y cumplimiento de este Convenio se susciten, serán sometidas en previas y preceptivas instancias a la consideración de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que estará constituida por un inspector de trabajo y cinco representantes de la empresa y por cinco representantes de los trabajadores, todo ello sin perjuicio de las atribuciones que la legislación vigente concede a la Administración Pública y a la Magistratura de Trabajo.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Al objeto de que no se puedan producir horas extraordinarias con carácter habitual, coadyuvando con ello al fomento del empleo, se establecen, en principio, los turnos de trabajo necesarios para que, las veinticuatro horas del día, queden asegurados, en las secciones que lo requieran, el trabajo y las atenciones precisas.

A tal fin, se crean unas Comisiones mixtas compuestas por dos representantes de la Dirección y dos del Comité de Empresa, que estudiarán conjuntamente la problemática anexa a la implantación de estos turnos.

ANEXO Nº 1

TABLAS SALARIALES 1987/88

<u>Categoría Profesional</u>	<u>Ptas/mes</u>	<u>Ptas/año</u>
Ayudante de Laboratorio	79.140	1.266.240
Almacenero	71.070	1.137.120
Oficial de Laboratorio	70.800	1.132.800
Oficial 1ª (Mantenimiento)	70.800	1.132.800
Oficial 1ª	70.170	1.122.720
Especialista 1ª	70.170	1.122.720
Auxiliar de Laboratorio	69.720	1.115.520
Oficial 2ª (Mantenimiento)	69.720	1.115.520
Oficial 2ª	69.060	1.104.960
Especialista 2ª	69.060	1.104.960
Oficial 3ª (Mantenimiento)	68.640	1.098.240
Oficial 3ª	68.040	1.088.640
Especialista 3ª	68.040	1.088.640
Peón Especializado	67.890	1.086.240
Peón	67.290	1.076.640
Mujer Limpieza	67.290	1.076.640
Repartidor-Vendedor 1ª	68.820	1.101.120
Repartidor-Vendedor 2ª	67.860	1.085.760
Oficial Administrativo 1ª	76.770	1.228.320
Oficial Administrativo 2ª	70.890	1.134.240
Secretaria	70.890	1.134.240
Oficial Administrativo 3ª	69.450	1.111.200
Auxiliar Administrativo	68.040	1.088.640

ANEXO Nº 2

BAREMO EN CASO DE INCAPACIDAD PARCIAL O TOTAL POR ACCIDENTE

	<u>DERECHO</u> (Por 100)	<u>IZQUIERDO</u> (Por 100)
Pérdida total de un brazo o de una mano	60	50
Pérdida total del movimiento del hombro	25	20
Pérdida total del movimiento del codo	20	15
Pérdida total del movimiento de la muñeca	20	15
Pérdida total del pulgar y del índice	40	30

	DERECHO (Por 100)	IZQUIERDO (Por 100)
Pérdida total de tres dedos, comprendiendo el pulgar o el índice	35	30
Pérdida total de tres dedos que no sean el pulgar o el índice	25	20
Pérdida total del pulgar y de otro dedo que no sea el índice	30	25
Pérdida total del índice y de otro dedo que no sea el pulgar	20	17
Pérdida total del pulgar sólo	22	18
Pérdida total del índice sólo	15	12
Pérdida total del dedo mayor, del anular o del meñique	10	8
Pérdida total de dos de estos últimos dedos	15	12
Pérdida total de una pierna o de un pie		50
Pérdida total del dedo gordo de un pie		10
Pérdida total de uno de los demás dedos de un pie		5
Amputación parcial de un pie, comprendiendo todos los dedos		40
Ablación de mandíbula inferior		30
Pérdida total de un ojo o reducción de la mitad de la visión binocular		30
Si la visión del otro ojo estaba perdida antes del accidente		50
Sordera completa de los dos oídos		40
Sordera completa de un oído		10
Si la sordera del otro existía antes del accidente		20
Fractura no consolidada de una pierna o de un pie		25
Fractura no consolidada de una rótula		20
Pérdida total del movimiento de una cadera o de una rodilla		20
Acortamiento por lo menos, de cinco centímetros de un miembro inferior		15

Las invalideces no especificadas se indemnizarán en proporción a su gravedad, comparándolas con las tasaciones enumeradas sin tener en cuenta la profesión del asegurado.

Si la víctima es zurda, lo que deberá haber declarado, los porcentajes previstos para el miembro superior derecho se aplicarán al miembro superior izquierdo y viceversa.

La pérdida funcional absoluta e incurable de un órgano o miembro será considerado como pérdida total.

Cuando la pérdida, inutilización o disminución funcional no es completa, el grado de invalidez se fija reduciendo los citados porcentajes en la misma proporción. La indemnización total pagadera por varias pérdidas o inutilizaciones causadas por un mismo accidente se calcula sumando los importes correspondientes a cada una de las mismas, sin que dicha indemnización total pueda exceder de la cantidad asegurada para el caso de invalidez permanente total.

Si antes del accidente el asegurado presentaba defectos físicos o funcionales, éste tendrá derecho a percibir solamente la indemnización correspondiente a la diferencia entre el grado de invalidez preexistente y el que resulta después del accidente.

VI. ANUNCIOS

Subastas y concursos de obras, suministros y servicios públicos.

Cabildo Insular de Tenerife

711 ANUNCIO por el que se hace pública la adjudicación del servicio de alquiler o arrendamiento de televisores en el Hospital Universitario de Canarias.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 124.1 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, se hace público que el Pleno del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, en sesión celebrada el 26 de noviembre de 1987, adjudicó a Doña María Luz González Gómez la concesión del servicio de alquiler o

arrendamiento de televisores en el Hospital Universitario de Canarias.

Santa Cruz de Tenerife, a 14 de diciembre de 1987.-
El Secretario, Alonso Fernández del Castillo Machado.-
Vº. Bº.: El Presidente, Adán Martín Menis.

BOLETIN OFICIAL DE CANARIAS



BOLETIN OFICIAL DE CANARIAS

Franqueo
Concertado
38/22

POR AVION