



**BOLETIN OFICIAL**  
DE LA  
**COMUNIDAD AUTONOMA DE**  
**CANARIAS**

<b>Año II</b>	<b>14 de Septiembre de 1.984</b>	<b>Número 92</b>
Edita Servicio de Publicaciones Secretaría General Técnica/Presidencia del Gobierno Plaza de San Bernardo, 27 - Las Palmas de Gran Canaria (2)		Depósito Legal TF - 37/1983 Precio suscripción: 3.500 ptas/año Precio ejemplar: 35 ptas.

**S U M A R I O**

**II. AUTORIDADES Y PERSONAL**  
**Nombramientos, situaciones e incidencias**

	<b>Pág.</b>	<b>Pág.</b>
<b>CONSEJERIA DE EDUCACION</b>		
Orden de 5 de Septiembre de 1984, por la que se hace pública la lista única de aprobados y se nombran funcionarios interinos en prácticas del Cuerpo de Catedráticos de Bachillerato a los opositores del concurso-oposición convocado por Orden de 15 de Marzo de 1984.		1500

**III. OTRAS DISPOSICIONES**

<b>CONSEJERIA DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL</b>		
Resolución de fecha 6 de Agosto de 1984, de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación del Acuerdo Complementario al VI Convenio Colectivo para el personal laboral de Juntas de Puertos.	1502	
Resolución de 6 de Agosto de 1984, de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación del Acuerdo Complementario al V Convenio Colectivo de Puertos.		1503
Resolución de 10 de Agosto de 1984, de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Olsbega, S.A.»		1504

**VI. ANUNCIOS**  
**Otros anuncios**

(Pag.)

1511 - 1512

## II. AUTORIDADES Y PERSONAL

### Nombramientos, situaciones e incidencias

#### CCNSEJERIA DE EDUCACION

**523** *ORDEN de 5 de Septiembre de 1984, por la que se hace pública la lista única de aprobados y se nombran funcionarios interinos en prácticas del Cuerpo de Catedráticos de Bachillerato a los opositores del concurso-oposición convocado por Orden de 15 de Marzo de 1984.*

De conformidad con el apartado 9 de la Orden de 15 de Marzo de 1984 (Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias del 30) por la que se convocaban pruebas para la provisión de plazas del cuerpo de Catedráticos Numerarios de Bachillerato.

Esta Consejería ha dispuesto:

1.- Hacer pública la lista única de aprobados en las asignaturas de «Filosofía», «Griego», «Latín», «Matemáticas», «Dibujo» e «Inglés» con indicación del número de orden y destino que les ha correspondido según el anexo de la presente Orden, los destinos han sido adjudicados según las plazas que han correspondido al concurso-oposición, una vez realizado el sorteo previsto la base II de la Orden de convocatoria y que se hizo público por Resolución de 10 de Julio de 1984 (Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias de 1 de Agosto).

2.- Nombrar funcionarios interinos en prácticas del Cuerpo de Catedráticos Numerarios de Bachillerato a los Opositores relacionados en el anexo a la presente Orden.

3.- Los opositores nombrados por esta Orden funcionarios interinos en prácticas, tomarán posesión de sus destinos con fecha 13 de Septiembre de 1983, que surtirá efectos económicos y administrativos del día 1 de Octubre siguiente para los que ya sean funcionarios de la Consejería de Educación.

A los que ingresen por primera vez en esta Conseje-

ría se les liquidarán las diferencias correspondientes al mes de Septiembre en la nómina del mes de Octubre.

Quienes por encontrarse cumpliendo el servicio militar o por gestación necesitasen aplazamiento de la incorporación a la fase de prácticas, deberán solicitarlo por escrito a la Dirección General de Personal, acompañando los documentos justificativos de su situación y comunicándolo a la Dirección Territorial y al Centro al que hayan sido destinados.

Aquellos opositores que deseen renunciar al destino que les haya correspondido deberán manifestarlo en escrito dirigido a la Dirección General de Personal, a la Dirección Territorial y al Centro. La renuncia o no incorporación al destino en los plazos señalados, supondrá la renuncia al concurso-oposición.

4.- Quienes ya fuesen funcionarios de carrera de la Administración Civil, Judicial o Militar podrán optar, o por el régimen económico que ya venían disfrutando, en cuyo caso continuarán en la situación de activo hasta que sean nombrados funcionarios de carrera del Cuerpo de Catedráticos Numerarios de Bachillerato, o por el de funcionarios en prácticas quedando en situación de excedencia voluntaria en el Cuerpo al que pertenecían.

5.- El régimen de retribuciones de los funcionarios interinos en prácticas, será el establecido para los funcionarios interinos conforme a la legislación vigente.

6.- Por la Dirección General de Personal se adoptarán cuantas medidas o instrucciones se hagan necesarias para el desarrollo de esta Orden.

7.- Contra la presente Orden podrán los interesados formular recurso de reposición ante el Consejero de Educación en el plazo de un mes a partir de su publicación.

Santa Cruz de Tenerife, 5 de Septiembre de 1984.

EL CONSEJERO DE EDUCACION,  
Luis Balbuena Castellano

Nº y Orden	Apellidos y Nombres.	D.N.I.	Fecha de Nacimiento	Coefficiente	Destino
1	Asignatura: "Filosofía" Rivera Rivera, Juan-Antonio	51.627.950	18-09-58	6,0000	I.B. Femenino Sta. Cruz de La Palma.
2	Guerra Sánchez, Dionisio	42.685.687	28-8-46	3,0000	I.B. "Pérez Galdós" Las Palmas de G.C.
1	Asignatura: "Griego" Batista Rodríguez, José-Juan	43.259.711	27-3-59	5,0000	I.B. Mixto Guía de Isora Tenerife.
2	Santana Santos, Francisco	42.741.030	15-2-54	2,5000	I.B. "Schamann" Las Palmas de G.C.
3	Morales Jiménez, Francisco	42.644.602	9-2-41	1,6666	I.B. "Teror" Gran Canaria
1	Asignatura: "Latín" De la Concha Bergillos, Angeles	41.942.038	7-1-47	4,0000	I.B. "Mixto Mencey Acaymo" Tenerife.
2	Ciruelos Ortega, Agustín	30 604 33	20-10-49	2,0000	I.B. "Eusebio Barreto" Llanos de Aridane.
1	Asignatura: "Matemáticas" Hernández Suárez, Víctor	42.767.892	17-10-55	2,0000	I.B. "San Diego de Alcalá" Pto. del Rosario.
1	Asignatura "Dibujo" Castañeira Góngora, Juan	42.880.519	4-4-56	3,0000	I.B. "Domingo Rivero" Aruacas.
1	Asignatura "Inglés" Fernández Lorenzo, Ana Ma	42.160.727	26-4-56	4,0000	I.B. "Mixto Valverde del Hierro".
2	Díaz Bild, María Aida	42.059.212	13-3-60	2,0000	I.B. "Gran Tarajal" Fuerteventura.

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERIA DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

**524** RESOLUCION de 6 de Agosto de 1984, de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación del Acuerdo Complementario al VI Convenio Colectivo para el Personal Laboral de Juntas de Puertos.

VISTO el Acuerdo Complementario al VI Convenio Colectivo de Puertos, recibido en esta Dirección Territorial, suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2,b) del Real Decreto 1040/1981 de 22 de Mayo sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de Abril, por lo que,

ESTA DIRECCION TERRITORIAL DE TRABAJO, ACUERDA:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Remitir el original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Santa Cruz de Tenerife, a 6 de Agosto de 1984.- El Director Territorial de Trabajo, José Carlos Oramas Pérez.

\* \* \*

En Santa Cruz de Tenerife, a 30 de Julio de 1984.

#### REUNIDOS

De una parte, el Ilmo. Sr. Director Accidental del Puerto, D. Miguel Pintor Domingo.

Y, de la otra, el Comité de Empresa del Personal Laboral de la Junta del Puerto de Santa Cruz de Tenerife.

#### INTERVIENEN

El primero, en representación de la Empresa «Junta del Puerto de Santa Cruz de Tenerife», en virtud de las facultades que el vigente VI Convenio Colectivo Interprovincial para el Personal Laboral de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos Transferidos a las Comunidades Autónomas le otorga, así como las restantes disposiciones de naturaleza laboral y administrativa le confieren tal representación en el ámbito laboral.

Los segundos, en nombre y representación del personal laboral de la Junta del Puerto de Santa Cruz de Tenerife, en virtud de las facultades representativas que le confieren, tanto el Con-

venio Colectivo antes citado como la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores.

#### EXPONEN

Que el citado Convenio Colectivo, en la Disposición Final 3ª, se prevee la negociación complementaria al dicho convenio en ámbito territorial inferior.

Que ya en el año anterior, durante la vigencia del V Convenio Colectivo se acordó idéntico Convenio, el cual tuvo vigencia desde el 1º de Enero al 31 de Diciembre, luego prorrogado hasta el 31 de Julio del corriente año, fecha en la que quedó extinguido.

Que, consiguientemente, las partes han convenido nuevo Acuerdo Complementario al VI Convenio Colectivo Interprovincial para el Personal Laboral de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos transferidos a Comunidades Autónomas, en los siguientes términos:

1º) Se establece un plus complementario para todo el personal laboral de esta Junta, de la cuantía señalada para cada sección en el anejo 1, que será percibido por cada día de trabajo efectivo y completo, con las únicas excepciones previstas en la cláusula 4ª).

2º) Los horarios de trabajo para las distintas secciones serán los siguientes:

A) Talleres y Brigadas: Cuarenta horas semanales de lunes a viernes, en jornada prolongada de 7 a 15 horas.

B) Flota: Igual jornada que Talleres y Brigadas, pero el personal de esta sección se compromete a realizar aquellos servicios de embarcaciones que se presenten fuera de jornada, recuperándose el tiempo trabajado en exceso en tiempo libre.

C) Básculas: Doble turno de 7 horas de lunes a viernes, de 8 a 15 y de 15 a 22, más 4 horas de trabajo, un sábado sí y otro no de 8 a 12 horas. Las horas no cubiertas en cada semana se emplearán para cubrir horas estructurales, derivadas de remate de barcos, sin que proceda plus alguno en dichos casos.

D) Aguada y Grúas: Trabajo en triple turno de 7,5 horas de duración, de 6 a 13,30, de 13 a 20,30 y de 20 a 3,30 horas. Los turnos podrán establecerse, si las necesidades del servicio lo requieren, trabajando 5 días de cada siete, más un turno reducido los fines de semana y festivos, y computándose el total de horas trabajadas por trimestre.

E) Celadores Guardamuelles: Trabajo en tres turnos de ocho horas descansando 4 días de cada 10, excepto en periodo de vacaciones que descansará 2 de cada 8.

F) Subalternos, Conserje y Personal destinado en el Edificio Principal: Trabajo de 7 a 14,30 horas de lunes a viernes y sábados de 7,15 a 2,30, éste en turnos rotativos.

G) Guardamuelles en trabajos de medición de superficie y oficinas: Trabajo de 7 horas de lunes a viernes, de 8 a 15 horas, y los sábados de 8 a 13 horas.

H) Atraques: Trabajo a doble turno según las necesidades del servicio.

I) Parking: Trabajo a doble turno, de 6 a 14 horas y de 14 a 22 horas.

3º) El personal se compromete a aumentar la productividad y el rendimiento y acepta que los horarios fijados lo son en el puesto de trabajo y complementos de trabajo efectivo.

4º) El Comité de Empresa se compromete a colaborar con la Dirección en el control del absentismo y acepta que el plus pactado no se abonará sea cual sea la causa que justifique la ausencia al trabajo, excepto:

A.- Los permisos sindicales.

B.- El día en el que se produzca accidente laboral, en el que se abonará el plus completo. El resto de los días de baja, por tanto por esta causa como por cualquier otro tipo de baja, no se abonará el plus.

C.- El día en el que se acuda a consulta médica de la Seguridad Social reincorporándose al trabajo dentro de la misma media jornada en la que hubiere salido.

5º) No procederá aplicación alguna de los pluses de penosidad o peligrosidad, excepto esté último en el caso de trabajos

en grúas fuera de la plataforma y algún otro que, con carácter excepcional sea acordado entre la Dirección y el Comité.

6º) Todo el personal se compromete a efectuar aquellas horas extraordinarias de carácter estructural que por la Dirección se estimen indispensables, dentro de las normas fijadas en el artículo 31º del vigente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

7º) El presente Acuerdo Complementario tiene vigencia desde el día 1º de Agosto de 1984 hasta el día 31 de Julio de 1985, fecha en la que quedará sin efecto y completamente extinguido. Consiguientemente, desde la citada fecha de 31 de Julio de 1985 no procederá devengo alguno por el plus pactado en el presente acuerdo y, por tanto, tampoco procederá la prestación, por parte de los trabajadores, de su trabajo en las condiciones que se pactan en este acuerdo, volviendo a las que regían en 31 de Diciembre de 1982.

8º) De esta forma, el plus pactado tiene expreso y pleno carácter de absorbible y compensable, ya que su importe, llegado el 31 de Julio del año próximo, quedará absorbido y compensado con el aumento salarial del Convenio Colectivo del citado año a partir del 1º de Agosto de 1984, sin que tal compensación y absorción proceda antes de tal fecha, por lo que en ningún caso procederá descontar atrasos, por el concepto de plus pactado en el presente acuerdo devengados hasta el dicho 31 de Julio de 1984.

#### A N E J O I

Sección / Nivel	Grúas-Aguada Talleres-Guardianes Subalternos-Brigadas Celadores a turno	Celadores en superficie y oficinas	Flota	Atraques
1	384	512	551	768
2	344	459	493	
3	323	430	463	
4	299	399	429	
5	289		414	
6	285		409	
7	281		403	
8	277		397	
9	272		373	

**525** RESOLUCION de 6 de Agosto de 1984 de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación del Acuerdo Complementario al V Convenio Colectivo de Puertos.

VISTO el Acuerdo Complementario al V Convenio Colecti-

vo de Puertos, recibido en esta Dirección Territorial, suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 b) del Real Decreto 1040/1981 de 22 de Mayo sobre registro de convenios colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de Abril por lo que

ESTA DIRECCION TERRITORIAL DE TRABAJO, ACUERDA:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Remitir el original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Santa Cruz de Tenerife a 6 de Agosto de 1984.

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE TRABAJO,

José Carlos Oramas Pérez.

\* \* \*

En Santa Cruz de Tenerife, a cinco de Julio de mil novecientos ochenta y cuatro.

REUNIDOS

De una parte, la Empresa «Junta del Puerto de Santa Cruz de Tenerife», representada por el Ilmo. Sr. Director Accidental del Puerto Don Miguel Pintor Domingo.

Y, de la otra, el Comité de Empresa del personal laboral de la dicha Junta del Puerto, en representación de la plantilla laboral del Organismo.

EXPONEN

Que en fecha 21 de Julio de 1983 se suscribió entre las partes Acuerdo Complementario al V Convenio Colectivo, en cuya cláusula 9ª se preveía su vigencia coetánea a dicho Convenio Colectivo.

Que, como el nuevo Convenio ya ha sido firmado y está próximo a publicarse, a tenor de lo pactado habría que absorber y compensar las cantidades de plus convenio ya percibidas en los meses de 1984, lo que produciría un contrasentido, ya que se les detraería a los trabajadores dicho plus, cuando los dichos trabajadores han aportado las contraprestaciones que se expresan en el Acuerdo.

Que por ello las partes

ACUERDAN

1.- Se prorroga la vigencia del Acuerdo Complementario citado hasta el día 31 de Julio de 1984, en cuya fecha quedará completamente extinguido y sin efectos.

2.- Consiguientemente, a partir del día 1º de Agosto de 1984 no procederá el devengo de plus alguno pactado en el dicho Acuerdo, si bien en dicho mes se abonará el plus convenio devengado en Julio, ya que se viene abonando el mes siguiente de su devengo. Por consiguiente, tampoco serán exigibles las prestaciones aportadas por la parte laboral.

3.- Las partes se obligan a la inmediata apertura de negociaciones con vistas a la suscripción de un nuevo Acuerdo Complementario en los términos previstos en la Disposición Final 3ª del VI Convenio Colectivo. El nuevo plus, si se llegare a acuerdo, tendría efectos desde el 1º de Agosto de 1984.

En Santa Cruz de Tenerife, a cuatro de Julio de mil novecientos ochenta y cuatro.

El Director del Puerto

El Comité de Empresa

525 RESOLUCION de 10 de Agosto de 1984, de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación del Convenio de la Empresa «OLSBEGA, S.A.».

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la Empresa OLSBEGA, S.A., recibido en la Dirección Provincial de Trabajo y S.S., suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2, b) del Real Decreto 1040/1981 de 22 de Mayo sobre registro de convenios colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/1984, de 11 de Abril por lo que

ESTA DIRECCION TERRITORIAL DE TRABAJO, ACUERDA:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias con la advertencia de que, según acuerdo de las partes, ha de tenerse en cuenta lo siguiente:

1.- En relación al artículo 12 del citado texto del convenio, debe entenderse eliminada la referencia a la pérdida de gratificación.

2.- En relación al artículo 16 se suprime la referencia a la jubilación forzosa, entendiéndose que la misma sólo tendrá efecto con el carácter de voluntaria.

Santa Cruz de Tenerife a 10 de Agosto de 1984.- El Director Territorial de Trabajo, José Carlos Oramas Pérez.

\* \* \*

CONVENIO COLECTIVO OLSBEGA, S.A.

AÑO 1984

CAPITULO I.- CLAUSULAS GENERALES

Artículo 1º.- Ambitos de Convenio.- Los ámbitos regulados por las presentes normas paccionadas serán los que se expresan a continuación:

a) **FUNCIONAL:** Afectará a la totalidad de los trabajadores al servicio de la Empresa «OLSBEGA, S.A.», en todos sus departamentos y cualesquiera sea su categoría y función laboral. Se excluyen los cargos de Alta Dirección, en los términos estipulados en la normativa general de aplicación.

b) **TERRITORIAL:** Sus estipulaciones serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo de la Empresa en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

c) **TEMPORAL:** La vigencia del presente Convenio Colectivo será, a todos los efectos, de un año. Su vigencia se extenderá desde el 1° de Enero de 1984 al 31 de Diciembre de 1984.

**Artículo 2°.-** Prórroga y utilización.- El presente Convenio Colectivo deberá ser denunciado con, al menos, un preaviso de tres meses a la fecha de su vencimiento. En el supuesto de producirse la prórroga, por su no denuncia, se entenderá íntegramente vigente todo su contenido. En dicho supuesto, las condiciones económicas de 1985 se actualizarán automáticamente en un 8%.

En todo caso, de procederse a la Denuncia, deberá siempre formalizarse simultáneamente ante las partes y a la Autoridad Laboral.

**Artículo 3°.-** Carácter de lo pactado.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo indivisible, siendo de íntegra y plena aplicación durante la vigencia del mismo y en los términos de prórroga automática, así como en los supuestos previstos en el ordenamiento vigente.

En lo no expresamente dispuesto en sus cláusulas, se aplicará, según el rango y jerarquía de las normas positivas, a lo dispuesto en la normativa reguladora de los derechos constitucionales, Ordenanza Laboral de Bebidas Refrescantes y condiciones de carácter más beneficioso, bien derivadas de pactos o acuerdos anteriores no derogados, como de costumbre o derechos «ad personam».

Las condiciones económicas estipuladas se aplicarán, en todo caso, sobre aquellas consolidadas y devengadas (salario base, antigüedad, plus de asistencia, plus de convenio, gratificaciones y primas de rendimientos fijos) durante la vigencia del Convenio Colectivo 1983, salvo en aquellos supuestos que, al englobarlas, y asumirlas, las compensen y mejoren con el carácter de concepto. En el contexto de lo expresado las condiciones resultantes del presente Convenio Colectivo serán absorbibles por las mejoras que durante la vigencia se determinen por precepto legal.

## CAPITULO II.- CONDICIONES LABORALES

**Artículo 4°.-** Jornadas de trabajo.- La jornada será de cuarenta horas semanales contabilizadas de Lunes a Viernes.

a) El personal de Administración mantendrá el siguiente horario de Lunes a Viernes: 8 a 15 horas, con carácter general. Con la única salvedad de los meses de Julio y Agosto en que la jornada, por su carácter intensivo se desarrollará de 7,30 a 14 horas.

Debido a la no aplicación de las cuarenta horas semanales, se completará cuando las necesidades administrativas lo requieran para el buen funcionamiento del Departamento.

b) Si por razones derivadas de imperiosas necesidades coyunturales del mercado o del propio mantenimiento o funcionamiento administrativo de la Empresa, ésta precisase la realización de operaciones fuera del cómputo oficial de jornada (Sábados), se compensará al personal, al margen de los correspondientes devengos regulares, en las siguientes cantidades:

Ventas:

Oficial de 1ª .....	4.500 ptas.
Oficial de 2ª .....	4.250 ptas.
Peón .....	3.750 ptas.

Para todo el personal, se entiende por tarea y jornada de 5 horas.

**Artículo 4° Bis.-** Horas extras.- El importe a cobrar por este concepto durante la vigencia del presente Convenio será el siguiente:

Oficial de 1ª .....	800 Ptas.
Oficial de 2ª .....	750 Ptas.
Peón especialista .....	720 Ptas.
Peón .....	650 Ptas.

**Artículo 5°.-** Vacaciones.- Las vacaciones anuales tendrán para todo el personal una duración de 30 días naturales.

El calendario de vacaciones deberá establecerse desde Diciembre del año anterior al inicio de su disfrute, al objeto de poder fijar el orden y periodos de vacaciones de común acuerdo entre el Comité y Empresa, contándose con el informe de los Jefes de Departamento.

A tal fin, el personal contará con un período de quince días para formular alegaciones en relación con el calendario provisional establecido, que serán resueltas en reunión conjunta de Empresa y representación del personal.

Contra dicho acuerdo el trabajador podrá ejercitar los derechos establecidos en la normativa vigente.

Con carácter preceptivo se estipula que todos los trabajadores deberán disfrutar sus vacaciones en el año natural correspondiente. Aquel personal que se incorpore o ingrese durante el año, disfrutará la parte proporcional, computándose como días completos las fracciones resultantes de dicho cálculo.

El disfrute de las vacaciones anuales no podrá ser fraccionado, salvo petición expresa del trabajador o por razones derivadas del puesto que ocupa, siempre por mutuo acuerdo.

Con carácter general, se tendrá en cuenta en la fijación del calendario las situaciones especiales que se puedan acreditar y las derivadas de necesidades familiares en los casos de trabajadores casados.

**Artículo 6°.-** Ingresos y ascensos.- Los proyectos de contratación, distribución funcional y organización de todo el personal de la Empresa será informado de forma periódica y en su caso,

previamente a cualquier modificación, por la Dirección de la Empresa al Comité o Delegados del Personal del centro o centros afectados.

El ingreso en la Empresa de personal para el desempeño de cualquier función laboral requerirá del conocimiento previo del Comité de Empresa, que podrán proponer fórmulas o alternativas para cubrir estos puestos entre el propio personal.

En todo caso, la contratación de nuevo personal se regirá por los criterios siguientes:

- Reconocimiento previo del servicio Médico de Empresa y Mutua.

- Existencia de contrato escrito, según modelos acordados por la Empresa y comunicando previamente al Comité.

- La copia de los contratos, una vez suscritos, serán entregados al trabajador y Comité.

ASCENSOS.- Los ascensos a cualquier categoría se regirán por los criterios siguientes:

a) Tendrán el carácter de acceso abierto a todos los trabajadores de la Empresa, sin limitaciones de categorías o función laboral. En consecuencia, se elimina el sistema cerrado actualmente en vigor en la Ordenanza Laboral del Sector.

b) Todos los trabajadores tendrán libre acceso a los cursos de Formación Profesional que deberán impulsarse y favorecerse por la Empresa, en colaboración con el Comité de Empresa, según las previsiones de plazas y especialidades derivadas de la planificación y perspectivas de la Empresa, se podrán organizar cursos apropiados a tales fines, para que puedan hacer uso de los mismos todos los trabajadores que lo deseen.

c) El sistema de evaluación para los ascensos se regirá por el criterio de «pruebas» de carácter objetivo, en las cuales se tenga en cuenta las capacidades y aptitudes del trabajador, para el puesto objeto de valoración. Lógicamente, la antigüedad y el ejercicio del puesto con anterioridad, deberán tenerse en cuenta también en esta valoración.

d) Los tribunales, que juzgarán las pruebas de ascensos del personal, estarán integrados por los siguientes miembros: dos representantes de la Empresa, dos del Comité de Empresa y el Director de la Empresa que actuará en funciones de Presidente.

e) El acceso a estas pruebas deberá ser solicitado por escrito por los interesados. La Empresa deberá convocar las plazas disponibles con treinta días de antelación a la fecha en que se celebran las pruebas.

**Artículo 7°.-** Plantilla y escalafones.- El escalafón de la Empresa con detalle del nombre, apellidos, edad, categoría y antigüedad, centro o dependencia y otros datos que se consideran de interés se realizará por la misma en el mes de Enero de cada año.

Su publicación deberá tener lugar en la **primera quincena del mes de Febrero de cada año**, para que los trabajadores procedan a realizar cuantas reclamaciones estimen oportunas ante la Dirección de la misma en el plazo de quince días y en el último término ante la Autoridad o jurisdicción Laboral competente si el trabajador o trabajadores afectados lo creyesen oportuno.

En la confección del escalafón definitivo, deberá ser oído previamente el Comité de Empresa.

Por lo que hace referencia a las plantillas y su estructura se **estará a lo dispuesto** en la Ordenanza Laboral, con las modificaciones que se acuerden como necesarias en el presente Convenio.

Amortización de la plaza vacante: en el caso de que se convoque concurso para cubrir alguna vacante dentro del plazo de sesenta días después de haberse producido la vacante, la Empresa, previa comunicación e informe del Comité, en su caso, deberá proceder al trámite legal pertinente.

**Artículo 8°.-** Licencias y Excedencias.

A) Licencias:

a) Voluntarias.- Los trabajadores fijos que lleven más de un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar licencias sin sueldo, a disfrutar en una o varias veces por un plazo no inferior a 30 días, ni superior a 90 días, que les podrán ser concedidas siempre que no lo impidan las necesidades del servicio y de común acuerdo en reunión con los representantes de los trabajadores.

No se descontarán al trabajador, a efectos de antigüedad, los periodos de licencia sin sueldo, salvo a los que en un período de dos años hubiesen disfrutado la totalidad de licencias de este tipo, en cuyo caso, se les descontará el exceso de dicho período.

B) Excedencias.

Podrán solicitar pasar a la situación de excedencia voluntaria con una duración de uno a cinco años los trabajadores que lleven dos años de servicio a la Empresa. Dichas peticiones podrán ser atendidas, ponderando las circunstancias que puedan afectar al servicio y del propio solicitante en reunión conjunta de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa.

Estas excedencias se podrán conceder a trabajadores fijos que no lleven dos años al servicio de la Empresa, cuando por circunstancias justificadas y extraordinarias, así se determine por el Comité de Empresa y Dirección, en reunión conjunta.

Las excedencias señaladas en este apartado podrán prolongarse por un tiempo de igual duración que lo señalado en párrafos anteriores, con las limitaciones ya previstas al respecto.

En los supuestos de excedencias forzosas se reservará el puesto para el trabajador o trabajadores afectados.

La totalidad de los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, simultáneamente, no podrán en ningún caso, exceder del 5% de la plantilla.

**Artículo 9°.-** Reemplazos a trabajadores de categoría superior.- El reemplazo como realización total y completa durante la jornada de trabajo de los asignados a categoría superior, en sustitución de las correspondientes al trabajador afectado, sólo podrá acordarse por escrito, por la Dirección de la Empresa, y dándose inmediata cuenta al Comité de Empresa.

El reemplazo deberá entenderse siempre en cuanto a categoría superior, adquiriendo temporalmente el que reemplaza las funciones y responsabilidades del puesto de categoría, así como los derechos y devengos correspondientes.

Toda plaza o puesto que quede vacante por un tiempo superior a tres meses o de forma definitiva, deberá convocarse en concurso – oposición en el plazo máximo de treinta días de producirse tal circunstancia.

En el supuesto que se produjera de forma continuada durante más de tres meses o de forma alterna durante dos meses en el año, sin que la plaza salga a concurso, dará derecho al que reemplaza a adquirir la categoría y derechos correspondientes al puesto objeto de tal reemplazo.

En el supuesto de trabajos en categoría inferior se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 10°.**– Traslados. Es el cambio de carácter permanente de residencia habitual que el personal tuviese establecida realmente, entendiéndose como tal la que se consigna en el contrato de trabajo o la realmente disfrutada por el trabajador. A tal efecto, deberá delimitarse entre el Comité y Dirección, los límites de la residencia.

**Artículo 11°.**– Régimen disciplinario. En la búsqueda de una modernización de las normas que regulan el vigente régimen disciplinario, el presente artículo supone la articulación de unas normas y criterios que regulen no sólo las faltas y sanciones en las relaciones laborales, sino que establezcan, paralelamente, el conjunto de garantías que debe tener el trabajador en el desempeño de sus tareas en el contexto de unas relaciones laborales modernas y armónicas.

Como criterios fundamentales se establecen los siguientes:

- a) Equilibrios entre faltas y sanciones, de una parte, y responsabilidades de la Dirección y mandos, de la otra, para conseguir un justo equilibrio.
- b) La indeclinable facultad sancionadora de la Empresa y sus Organos de Dirección, se compensarán con el criterio de las máximas garantías y procedimiento en las exigencias de sus derechos, de los trabajadores a su servicio.
- c) Se trata de alcanzar la sencillez en la descripción de actuaciones calificadas como faltas, evitándose las descripciones prólijas y detallistas que crean un sentimiento de inestabilidad en el trabajo y posibilitan en ocasiones el abuso de autoridad por parte del mando a todos sus niveles.
- d) Limitar el alcance de las sanciones que afecten a valores y aspectos fundamentales de la vida profesional, prestando efectos multiplicadores en el tiempo que se salen del marco específico de la actuación sancionadora.
- e) Dar un papel clave a los representantes de los trabajadores en la defensa de los intereses de sus compañeros. Intervención en la actuación sancionadora de la Empresa para hacerla más justa y equilibrada.

**Artículo 12°.**– Tipificación de las faltas.

**LEVES.**– Son todas aquellas que sin una grave intencionalidad afecten de forma aislada, superficial o coyuntural al trabajo, normales relaciones personales o atención al proceso productivo. Se tipifican como tales:

- La inasistencia por tiempo inferior a treinta minutos por causa de retrasos involuntarios o derivados de problemas que

afecten al productor. Cuando se trate de trabajadores cuya labor se efectúe en Producción, en líneas de fabricación, el retraso no será superior a cinco minutos.

- Conflictos no frecuentes con los compañeros o superiores que supongan ocasionales malos tratos de palabra.

- Falta de atención, por negligencia simple a instrucciones o normas de trabajo de las cuales no se deriven problemas graves para el proceso productivo.

- Abandono momentáneo del puesto de trabajo, salvo que sea por causa mayor de tipo físico o fisiológico y, no se haya avisado al superior, existiendo posibilidad de hacerlo.

- Ausencia de respeto debido a sus compañeros, superiores, etc.

**GRAVES.**– Son aquellas que acrecienten los efectos de las tipificadas como leves, al revestir efectos negativos para el proceso productivo o normales relaciones de trabajo. Tipificamos como tales las siguientes:

- Faltas de puntualidad y asistencia cuando se reiteren, sin justificación de ningún tipo, por más de cinco veces en el mes.

- Falsar las situaciones derivadas de enfermedad, accidentes, asistencia de compañeros, etc.

- Ausencia durante la jornada de trabajo, del centro de trabajo sin previa comunicación ni justificación de ningún tipo.

- Cometer con intencionalidad manifiesta, errores o fallos que afecten de forma accidental al proceso productivo o a las normales relaciones de trabajo.

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

- No atenerse y no cumplir rigurosamente las normas de seguridad e higiene, tanto las establecidas por la Empresa, como las de carácter normativo general vigente.

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

- Aquellas otras que se vayan concretando en la dinámica laboral cotidiana y se acuerden con el Comité de Empresa.

- Abuso de confianza con algún cliente.

**MUY GRAVES.**– Más de veinte faltas de puntualidad injustificadas durante el año.

- 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 instalaciones de la Empresa. En este caso debe-

ra acreditarse tal extremo por sentencia firme de las jurisdicciones correspondientes.

- La reiteración en plazo corto de más de tres faltas graves.
- Otras semejantes o de análoga consideración.

#### CUADRO DE SANCIONES SEGUN LA TIPIFICACION DE LAS FALTAS.

**FALTAS LEVES.**- Amonestación privada y carta de advertencia.

**FALTAS GRAVES.**- Pérdida gratificaciones hasta tres meses; postergación durante un año en el ascenso; suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.

**FALTAS MUY GRAVES.**- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses; pérdida temporal de los derechos hasta tres años; pérdida gratificaciones durante un año; despido.

Todas estas faltas deberán ser comunicadas a los afectados por la Empresa por escrito, donde se detalle causas y hechos motivadores de la propuesta de sanción, día, lugar y horas y cuantos detalles sean de importancia para el perfecto conocimiento del trabajador. Este podrá realizar un descargo con el tiempo de setenta y dos horas después de la recepción de la propuesta de sanción, en el que se alegará lo que se estime procedente en su defensa.

Al objeto de garantizar un procedimiento eficaz y con plenas garantías para el trabajador, terminando este proceso anterior se procederá por la Empresa a la apertura de expediente, en el cual podrá personarse el trabajador con el representante sindical, que podrá estar presente en todos los trámites del Expediente.

Terminado el mismo, se dará conocimiento de la propuesta de sanción en el plazo máximo de dos días al Comité de Empresa, quien en el plazo siguiente de tres días informará al mismo y podrá proponer la disminución o aumento de la sanción o la manifiesta inexistencia de la misma.

De persistir la Empresa en el ejercicio de su facultad disciplinaria y no existir acuerdo, se remitirá lo actuado a la Jurisdicción Laboral para la determinación definitiva de la sanción.

Salvo probado perjuicio y peligro, acreditado ante los representantes de los trabajadores, las sanciones por faltas graves y muy graves quedarán en suspenso hasta la decisión del órgano jurisdiccional competente.

Cuando la propuesta sea despido, se discutirá el tema, previamente a la comunicación del trabajador con el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

**Artículo 13°.-** Garantías en el puesto de trabajo.- Para que la aplicación del régimen disciplinario como facultad indeclinable de la Empresa se vea contrapesado con la garantía de los trabajadores en sus puestos de trabajo y en la tramitación procesal y sus resoluciones todo trabajador que habiéndose realizado la propuesta de despido por la Empresa y resuelto el Expediente en la Magistratura de Trabajo, con la consideración de improcedente o nulidad del mismo, el trabajador afectado ocupará un nuevo puesto de trabajo, con igual categoría, función laboral y derechos anteriores, sin posibilidades de compensación económica de nin-

gún tipo por parte de la Empresa, salvo expresa voluntad del trabajador y acuerdo en tal sentido con la misma.

En este mismo sentido, hay que señalar que no se podrán poner sanciones que consistan en la reducción de vacaciones, descanso, 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.

No procederá el despido del trabajador por los supuestos de detención y pérdida temporal del carnet de conducir, siempre que no sea reincidente, el trabajador podrá optar por otro puesto semejante o de análogas características al que venía ocupando y que le ofrezca la Empresa, o por la excedencia forzosa con reserva de plaza mientras dura tal evento.

**Artículo 14°.-** Multas de tráfico.- Las multas impuestas al personal de conducción por infracciones del Código de Circulación, derivadas del propio proceso y exigencias del trabajo o por carencia de elementos legales que son imputables a la Empresa, correrán íntegramente por cuenta de ella.

**Artículo 15°.-** Organos y derechos sindicales.- Al margen de la regularización más favorable que en su momento se pueda establecer por la normativa legal que se promulgue, la Empresa OLSBEGA, S.A. y sus trabajadores acuerdan los criterios y organización de la vida sindical en el seno de la misma:

#### A) Criterios:

- a) Respeto mutuo entre las partes que participan en las relaciones laborales.
- b) No ingerencia sindical en asuntos que afecten al colectivo laboral.
- c) No discriminación por pertenencia a cualquier sindicato u organización de carácter socio-político.
- d) Espíritu de diálogo en las mutuas relaciones.

#### B) Organos sindicales:

Partiendo de los Organos Sindicales actualmente existentes se crean por acuerdo entre los trabajadores y con plena aceptación de «OLSBEGA, S.A.», los siguientes:

#### a) COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

Son los órganos representativos y de gestión de los colectivos laborales de los diferentes centros de trabajo. A ellos corresponden las funciones siguientes:

- a) Ser portavoces de sus respectivas asambleas.
- b) Gestionar, negociar y ejecutar los acuerdos de las mismas a todos los niveles y en todos los ámbitos que sean preciso.
- c) Ser los únicos órganos con capacidad representativa de todo el colectivo laboral de los diferentes centros de trabajo de la Empresa.
- d) Los Comités de Empresa podrán participar en cualquier

asunto que a nivel de rama, de isla regional o de ámbito estatal afecte a los intereses de sus representantes.

Sobre los derechos sindicales básicos, aparte de los derechos más favorables que en su momento pudieran ser determinados por la legislación que se establezca los trabajadores y los representantes sindicales gozarán de los siguientes derechos:

a) Podrán celebrar una asamblea mensual en los locales de la Empresa, fuera de horas laborales, previa petición con cuarenta y ocho horas de antelación y si hay local disponible.

b) Los trabajadores y sus representantes podrán publicar en los tablones sindicales que a los efectos se establezcan en todos los centros de trabajo, libremente los manifiestos y comunicados que estimen convenientes.

c) Los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo, gozarán de protección y total respeto a sus ideas, principios u organización sindical o política sin más limitación que el debido respeto a los demás y a las Leyes.

d) Son derechos de los miembros del Comité de Empresa, los siguientes:

- Derecho a las horas mensuales retribuidas para gestiones sindicales establecidas en la Ley, con un criterio amplio en caso de necesidad superarse dicho cómputo. Para el uso de este derecho, deberán solicitar con veinticuatro horas de antelación, el correspondiente permiso a efectos de preveer su sustitución.

- Derecho a utilizar uno de los locales de la Empresa, en los centros de trabajo que sea posible, para su gestión sindical.

- Derecho a reunir al personal fuera de hora laboral en cualquier momento y sin más exigencias que la simple comunicación a la Dirección de Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación y siempre que exista local libre.

b) **COMISION PARITARIA.**- Estará integrada por tres representantes de la Empresa y tres del Comité, teniendo como funciones básicas las siguientes:

a) Interpretación y aplicación de las normas paccionadas en el presente Convenio Colectivo.

b) El desarrollo o complementación, en su caso, de sus contenidos normativos.

Tanto Empresa como trabajadores podrán requerir los servicios de asesoramientos que estimen oportunos, en virtud del principio constitucional de la autonomía de las partes.

#### CONDICIONES SOCIALES

**Artículo 16°.- Jubilación.**- Manteniéndose los premios a la vinculación y servicio de la Empresa vigentes en el Convenio de 1981, Empresa y trabajadores acuerdan un sistema de indemnización a tanto alzado que se desarrolla en el anexo n° 1.

Dichas compensaciones se harán extensivas a las situaciones de incapacidad permanente, con inhabilitación para el desarrollo de sus funciones laborales, del personal que se vea afectado por tal evento y que lleve en la Empresa más de dieciseis años.

La jubilación será voluntaria a los sesenta años y forzosa a los sesenta y cuatro años.

**Artículo 17°.- Póliza de vida.**- Todo personal fijo tendrá derecho a una póliza de vida cuyo valor será el mismo que actualmente está en vigor. Los trabajadores tendrán una copia de la póliza.

**Artículo 18°.- Anticipos de haberes.**- Se podrán conceder préstamos hasta de 150.000 ptas. a un máximo del 7% de plantilla sin interés y pagaderas en el plazo de dos años.

Estos préstamos sólo se podrán conceder para la compra de vivienda o bien para aquellos trabajadores que hagan su propia vivienda, siempre en ambos casos con la correspondiente justificación.

Las solicitudes serán formuladas por el personal ante la Empresa, interviniendo conjuntamente Comité y Dirección en la determinación objetiva de las razones de la petición. En todo caso, se podrán investigar los hechos alegados por el solicitante.

También se podrán conceder anticipos hasta el 80% de los haberes mensuales pagaderos en cuatro meses, dejando dos meses de tiempo para poder volver a solicitar otro, al 10% de la plantilla.

No se podrán conceder conjuntamente ambos anticipos.

#### CONDICIONES ECONOMICAS

**Artículo 19°.-** Las condiciones económicas sufrirán un incremento del 8% en los conceptos de carácter fijo (Salario base, antigüedad, plus de asistencia, plus de Convenio y gratificaciones y rendimientos fijos), fijando para este año de vigencia una cantidad en hoja de salario con el citado incremento de las partidas anteriores.

**Artículo 20°.- Dietas.**- Se establece para el personal que la Empresa desplace fuera del centro de trabajo la cantidad de 525 ptas. por el concepto de ayuda para comida.

**Artículo 21°.- Bolsa de Vacaciones.**- Se establece que la cantidad a cobrar por este concepto será de 37.000 ptas. para cada trabajador sin distinción de categoría.

Dichos importes serán abonados al inicio del disfrute de las vacaciones.

**Artículo 22°.- Prima rendimiento.**- Se establece una prima de rendimiento para el personal de Producción y Almacén que se regirá por los criterios siguientes:

1.- La prima se articula, según la Tabla de rendimiento, en condiciones normales de producción, sobre la base de un reparto a partes iguales entre todo el personal de Producción y Almacén.

La Tabla se establece así:

El personal de distribución percibirá al margen de la bolsa de vacaciones, una compensación igual a la media mensual de las comisiones cobradas el año anterior.

Porcentaje medio de rendimiento	Ptas./Caja
70%	0
70% al 72%	1,30
72% al 75%	1,50
75% al 77%	1,70
77% al 80%	1,90
80% al 82%	2,00
82% al 84%	2,10
84% al 86%	2,20
86% al 88%	2,30
88% al 90%	2,40
90% al 92%	2,50
94% al 95%	3,50
95% al 96%	4,00
96% al 100%	5,00

2.- Se entiende este rendimiento como eficiencia total de embotellar, referido a la producción nominal en ocho horas para toda la Fábrica, siempre que no se produzcan alteraciones tecnológicas o productivas no imputables a los trabajadores.

En dichos supuestos se establecerá el promedio ponderado de la semana inmediata precedente con una producción regularizada.

**Artículo 23°.- Ayuda Escolaridad.-** Se establece por este concepto la cantidad de 9.000 ptas. a percibir por cada hijo en edad escolar así como pre-escolar y como máximo COU o Formación Profesional, previa presentación de la documentación acreditativa necesaria.

También de acuerdo con los precios estipulados por los Organismos correspondientes, se abonará el importe de los libros de cada curso.

Estos importes se abonarán al inicio del curso académico durante el mes de Septiembre - Octubre.

**Artículo 24°.- Comisiones.-** Por el concepto de comisiones para el personal de Distribución se establece la siguiente escala:

Preventistas:

Coca Cola + Agua: 3,87 ptas. caja.

Otros sabores: 4,75 ptas. caja.

Pre - mix: 7,75 ptas. bomba.

Post - mix: 28,50 ptas. bomba.

Cada preventista cobrará por este concepto el importe correspondiente a las cajas vendidas en su Preventa:

Distribuidores:

Normal: 10,00 ptas. caja.

Litro: 13,00 ptas. caja.

Sin Retorno: 9,50 ptas. caja.

Pre - mix: 20,00 ptas. caja.

Post - mix: 40,00 ptas. caja.

Haciendo estas cantidades igual a cien se distribuirán de la siguiente forma:

Distribuidor solo: 100%.

Distribuidor con Peón: 67%.

Ayudante (Peón): 33%.

Distribuidor con otro Distribuidor: 50%.

Ayudante (Peón con exprés): 100%.

Estas cantidades se entienden a cada ruta la suya.

Las comisiones de Merchandising y Coordinadores de Planta y Sur quedan sujetas a un estudio que se presentará en el plazo de dos meses a partir de la firma del presente Convenio.

**Artículo 25°.- Clasificación de vidrio - Los trabajadores del Departamento de Distribución reconocen su obligación de entregar en Fábrica al término de su tarea, los envases de vidrio perfectamente clasificados, tal como confirman sentencias reciente del Tribunal Central de Trabajo.**

No obstante, en vista de las dificultades de control de carga de vehículos que se presentan en esta Fábrica por deficiencias de espacio y que hacen que el personal de distribución pierda excesivo tiempo en la realización de dicho control y de su liquidación, la Empresa no exigirá de momento el cumplimiento de esta obligación hasta que se resuelvan los problemas de tiempo y de personal.

#### ANEXO N° 1

Lo dispuesto en el Artículo 16 del presente Convenio Colectivo se atenderá en los términos siguientes:

1.- La Empresa, previo cálculo ajustado, compensará al trabajador que se jubile a los 60, 61, 62, 63 ó 64 años con derecho a pensión reglamentaria de la Seguridad Social del 60%, 68%, 76%, 84% o 92% respectivamente de la base reguladora, con una suma cuyo rendimiento complete hasta el 100% dicha base reguladora.

2.- Dicha cantidad revestirá el carácter de indemnización a tanto alzado, percibiéndose por una sola vez y por el monto total que se derive del cálculo ajustado a realizar según la fórmula del apartado anterior.

3.- El trabajador mantendrá sus derechos a la percepción

regular de su pensión y actualización por la Seguridad Social, así como derechos ajenos.

4.- En cuanto a las percepciones por antigüedad, se establece la siguiente escala:

2 años .....	5% sobre salario base
4 años .....	10% sobre salario base
6 años .....	15% sobre salario base
8 años .....	20% sobre salario base
10 años .....	25% sobre salario base
12 años .....	30% sobre salario base
14 años .....	35% sobre salario base

16 años .....	40% sobre salario base
18 años .....	45% sobre salario base
20 años .....	50% sobre salario base
22 años .....	55% sobre salario base
24 años .....	60% sobre salario base

5.- El Artículo 16°, sobre Jubilación, deberá aplicarse en el siguiente sentido:

«Dicha percepción se ajustará al 100% de la retribución real que se venía percibiendo, aunque se modifiquen los porcentajes de la prestación por los organismos de la Seguridad Social».

Santa Cruz de Tenerife, 22 de Marzo de 1984.

## VI. ANUNCIOS

### Otros anuncios

#### PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

#### COMISION DE CANARIAS PARA LA CONMEMORACION DEL V CENTENARIO DEL DESCUBRIMIENTO DE AMERICA

##### CONCURSO DEL LOGOTIPO.

La Comisión de Canarias para la conmemoración del V Centenario del Descubrimiento de América, en su reunión ejecutiva de 5 de Septiembre de 1984, acordó aprobar las siguientes bases correspondientes al concurso para la elaboración del Logotipo de la citada Comisión.

##### BASES

1. Objeto del concurso.- El objeto del concurso es premiar un diseño gráfico que sirva de logotipo de la COMISION DE CANARIAS PARA LA CONMEMORACION DEL V CENTENARIO DEL DESCUBRIMIENTO DE AMERICA.

2. Tema.- El tema o motivo del diseño deberá hacer referencia a las relaciones Canarias - América, conteniendo precisamente como leyenda la expresión «Canarias - América» y «1.492 - 1.992».

3. Concurstantes.- El concurso está abierto a todas las personas de nacionalidad española.

4. Premio.- Se establece un único premio de ciento cincuenta mil pesetas (150.000 pts.) para el original seleccionado. El premio podrá ser declarado desierto.

5. Propiedad de los diseños presentados.- El Gobierno de Canarias entrará en propiedad del diseño premiado, que podrá ser reproducido y utilizado en la forma que se estime convenientemente.

te, devolviéndose los restantes a sus autores previa solicitud de éstos a efectuar en el plazo de un mes desde la publicación del fallo, transcurrido el cual sin efectuar tal solicitud pasarán igualmente a propiedad del Gobierno de Canarias.

6. Originales.- Los originales se presentarán en blanco y negro y en color. Los colores a emplear serán como máximo los básicos para impresión en cuatricromías, sin utilizar los fluorescentes. La dimensión de los originales deberá ser como mínimo de quince por quince centímetros. Cada autor podrá concursar con más de un original.

7. Procedimiento de presentación.- Los originales que se presenten deberán estar distinguidos con un lema y se harán acompañar por un sobre cerrado en cuyo exterior figurará también dicho lema y en cuyo interior se expresará el nombre, apellidos, dirección y en su caso, teléfono del autor.

8. Lugar y fecha de presentación de originales.- Los originales podrán presentarse en mano en la sede de la Secretaría de la Comisión, Plaza Veinticinco de Julio, número 1, Santa Cruz de Tenerife, o por correo certificado en la forma prescrita en el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo, antes de las doce horas del último de los treinta días hábiles siguientes al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma.

9. Jurado.- El Jurado, cuyo fallo será inapelable, estará compuesto por las siguientes personas:

Presidente: El Presidente de la Comisión o miembro de la misma en quien delegue.

Secretario: El de la Comisión.

Vocales: Cuatro especialistas designados por la Comisión Ejecutiva.

10. Exposición itinerante.- No obstante lo establecido en la base quinta, la Comisión podrá organizar una exposición itinerante con los trabajos presentados, en cuyo caso los originales quedarán a disposición de la Comisión hasta los treinta días siguientes a aquél en que dé fin la exposición.

11. Vinculación de las bases.- La participación en el concurso implica la total aceptación de estas bases.

Santa Cruz de Tenerife 7 de Septiembre de 1984.- El Secretario de la Comisión, José Javier Torres Larfa.

## PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

### COMISION DE CANARIAS PARA LA CONMEMORACION DEL V CENTENARIO DEL DESCUBRIMIENTO DE AMERICA

#### CONVOCATORIA DE BECAS DE INVESTIGACION

La Comisión de Canarias par la conmemoración del V Centenario del Descubrimiento de América, en su reunión ejecutiva de 26 de Mayo de 1984, acordó convocar becas de investigación con arreglo a las siguientes

#### BASES

1.- Podrán concursar todas aquellas personas de nacionalidad española o hispanoamericana que hayan presentado memoria de licenciatura en Facultades Universitarias o Escuelas Técnicas Superiores españolas.

2.- Se podrán seleccionar hasta cinco proyectos de investigación que deberán versar sobre localización de fuentes, extracto y recopilación de documentos en los archivos insulares, referidos a la relaciones, a lo largo de la Historia, entre Canarias y América.

3.- Cada proyecto contará con una dotación de cincuenta mil pesetas mensuales durante seis meses, que se harán efectivas

contra certificación expedida por el Director de los trabajos acreditativa de su desarrollo a satisfacción.

4.- Los trabajos serán dirigidos por un especialista designado por la Comisión Ejecutiva.

5.- Las solicitudes se presentarán en la Secretaría de la Comisión, Plaza 25 de Julio, núm. 1, Santa Cruz de Tenerife, o en algunas de las formas prevenidas en el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo, en el plazo de treinta días desde la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma.

6.- A las solicitudes habrá de acompañarse la siguiente documentación:

a) Curriculum Vitae, con expresión de los méritos académicos y profesionales, así como, en su caso, de los trabajos y publicaciones científicas realizados, y

b) Certificado oficial de estudios académicos.

Se acreditarán mediante la prueba que se señale por el Jurado, los conocimientos de los aspirantes en paleografía a partir del siglo XV.

7.- El Jurado, con facultades para organizar el desarrollo de las pruebas y resolver cuantas incidencias se susciten, estará presidido por el Presidente de la Comisión o miembro de la misma en quién delegue e integrado por cuatro especialistas en paleografía designados por la Comisión Ejecutiva.

El fallo del Jurado será inapelable y se comunicará por escrito a los adjudicatarios.

8.- La Comunidad Autónoma de Canarias entrará en propiedad de los trabajos presentados y aceptados por el Jurado, que podrán ser publicados en un plazo de dos años, transcurridos los cuales revertirán los derechos a sus autores.

9.- La participación en el concurso supone la aceptación de estas bases.

Santa Cruz de Tenerife, 7 de Septiembre de 1984.- El Secretario de la Comisión, José Javier Torres Lana.