

Las cantidades consideradas son brutas. Las cifras que figuran entre paréntesis, son los grupos de cotización a la Seguridad Social en que estarán encuadradas las diferentes categorías.

TABLAS SALARIALES
(Zaragoza, Caspe y redes de ventas)

Salario base 1992	Ptas./año
<i>Personal administrativo</i>	
Jefe de sección (3)	1.409.674
Jefe de negociado (3)	1.247.484
Oficial de primera (4) (5)	1.103.900
Oficial de segunda (5)	1.023.932
Auxiliar (7)	973.308
Aspirante 16-17 años (11)	600.138
<i>Personal técnico no titulado</i>	
Encargado general de fabricación (3)	1.409.674
Técnico de calzado (3) (4)	1.409.674
Ayudante no titulado (4)	1.210.202
Encargado de sección (4)	1.210.202
<i>Personal obrero</i>	
Oficial de primera (8)	1.084.748
Oficial de segunda (8)	1.034.558
Oficial de tercera (9)	995.176
Especialista (9)	995.176
Peón (10)	986.482
Aprendiz de 17 años (11)	607.110
Aprendiz de 16 años (11)	607.110

Las cantidades consideradas son brutas. Las cifras que figuran entre paréntesis, son los grupos de cotización a la Seguridad Social en que estarán encuadradas las diferentes categorías.

18289 RESOLUCION de 29 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio colectivo de empresas de «Desinfección, Desinsectación y Desratización».

Visto el texto del Convenio colectivo de empresas de «Desinfección, Desinsectación y Desratización» que fue suscrito con fecha 2 de marzo de 1992 de una parte por el Delegado de personal en representación de los trabajadores y de otra por la Dirección de la empresa en representación de las empresas y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo. Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 29 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio será de ámbito interprovincial y se extenderá al ámbito territorial de Cataluña, quedando incluidas en el mismo, todas las empresas que se hallen emplazadas en las cuatro provincias catalanas y sus respectivas delegaciones y sucursales en el resto del territorio español. Serán también de aplicación a las empresas que presten servicios en Cataluña aunque su sede social o central radique fuera de dicho ámbito.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores y cuyas funciones están recogidas en el artículo 3.º, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros de empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o alta dirección o alta gestión en la empresa, alcanzando a Directores, Subdirectores y Técnicos Jefes Titulados.

Art. 3.º *Ámbito funcional*.—El presente Convenio se aplicará a todas las empresas que desarrollen las actividades de Desinfección, Desinsectación y Desratización, con la utilización de productos propiamente manipulados o no, ya sea en conjunto o por separado.

Art. 4.º *Vigencia*.—Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de

su publicación en el «Boletín Oficial» de cada una de las provincias catalanas. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 1992, y sus efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 1992.

Art. 5.º *Cláusula de revisión salarial*.—Se establece la revisión salarial del índice de precios al consumo para 1992 a partir del 5 por 100 con respecto al índice de precios al consumo real una vez revisado por el Gobierno.

El abono de los atrasos correspondientes se efectuará en una única paga en el momento en que se conozca oficialmente el índice de precios al consumo del año 1992 y como máximo el 28 de febrero de 1993.

Art. 6.º *Prórroga, renovación y denuncia*.—Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio un mes antes de finalizar su vigencia. En el caso de que no intervenga ninguna denuncia, se considerará prorrogado por años naturales sucesivos y lo podrán denunciar totalmente o parcialmente cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes a su vencimiento, y máxima de tres meses a su vencimiento.

Una vez denunciado dentro del término y con el preaviso de tres meses a un mes establecido, se procederá a constituir una comisión negociadora en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción del escrito de la denuncia.

La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación, y ambas partes podrán establecer un calendario o plan de negociación. En todo caso, la tramitación se ajustará a lo que establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Para el supuesto de que algún artículo fuera total o parcialmente declarado nulo éste quedará inaplicable con la independencia de la aplicabilidad del resto del convenio, hasta que las partes negociadoras del presente Convenio colectivo le den contenido conforme a la legalidad vigente.

Art. 8.º *Derecho supletorio*.—Con carácter supletorio, y en lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto del Trabajador y demás disposiciones legales de carácter general.

Art. 9.º *Compensación*.—Las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes a la entrada en vigor del mismo, cualesquiera sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Art. 10.º *Absorción*.—Las mejoras retributivas o condiciones de trabajo que se puedan promulgar en un futuro por disposiciones de general aplicación, sólo tendrán eficacia y serán de aplicación, cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual superen a las de este Convenio, también valoradas en su conjunto y en cómputo anual. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.

Se exceptúa de la absorción anual y global prevista las mejoras que puedan ser acordadas por disposición de carácter general en relación al período de vacaciones y la duración de la jornada de trabajo.

Art. 11.º *Condición más beneficiosa*.—De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores se respetarán las condiciones pactadas superiores que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente Convenio y que con carácter global y en cómputo anual excedan del mismo.

Art. 12.º *Comisión Paritaria*.—1. Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación.

2. Ambas partes convienen someter preceptivamente cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación e interpretación del Convenio al dictamen de la Comisión, su misión por tanto obligatoria antes de acudir a la vía jurisdiccional.

Estas funciones serán las siguientes:

- 1.º Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.º Conciliación de los conflictos colectivos.
- 3.º Todas aquellas cuestiones referentes al sector afectado por el Convenio y que de común acuerdo le sean sometidas por las partes.

3. La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios.

Por los trabajadores:

Por los empresarios:

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones.

4. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones.

La solicitud se efectuará al presidente que se nombre de común acuerdo por las partes que negocian el presente Convenio, y que podrá ser ajeno a la Comisión negociadora del mismo si así se determinase por ambas partes. Dicha solicitud se hará por escrito, con cinco días de anticipación a la fecha de reunión solicitada y fijándose el tema o temas a tratar.

El presidente notificará el día y hora para la celebración, que en ningún caso excederá de los cuatro días de la fecha en que ha sido solicitada y levantará acta de la misma.

5. Los acuerdos y asuntos tratados por la Comisión Paritaria se harán públicos en todos los centros y delegaciones afectadas por el presente Convenio.

6. Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria el de:

Asesoría de la Representación Empresarial (Empresas de Desinfección, Desinfectación y Desratización)
Calle Balmes, número 171, 1.º 2.º
08006 Barcelona.
Teléfonos: 218 03 58 y 218 06 54

CAPITULO II Disposiciones generales

Art. 13. *Salario Convenio*.—1. Las retribuciones del presente Convenio para el año 1992 son las que se fijan en la tabla retributiva del Anexo I para cada categoría profesional.

2. Dichas tablas retributivas son el resultado de revisar e incrementar las actuales.

3. La cláusula de la revisión salarial prevista en el artículo 5 del presente Convenio será de aplicación al salario base del presente año 1992.

4. En cualquier caso se garantizará el índice de precios al consumo real del año 92 sobre los sueldos bases que ya se venían percibiendo anteriormente el presente Convenio, sin que estas tablas supongan merma alguna en aquellas cantidades que sobrepasen a las aquí reflejadas.

5. Tan pronto se conozca oficialmente el índice de precios al consumo se reunirá la Comisión Paritaria a fin de elaborar, de acuerdo con las normas anteriores, la definitiva tabla de retribuciones para 1992, después de practicarle la correspondiente revisión según el artículo 5 del presente Convenio.

Art. 14. *Conceptos retributivos*.—Las retribuciones quedarán estructuradas de la siguiente forma:

14.1 Sueldo base.

14.2 Complementos salariales:

A. Personal:

a) Plus antigüedad.

b) C.S.E. (complemento salarial de empresa).

B. De puesto de trabajo.

a) Plus tóxicos.

b) Plus de nocturnidad.

C. De cantidad o calidad de trabajo:

a) Plus complemento festivo y servicios especiales.

b) Horas extraordinarias.

c) Plus limpieza, prendas de trabajo.

14.3 Devengos extrasalariales:

a) Plus de distancia.

b) Plus de transporte.

c) Dietas.

c1. Media dieta.

c2. Dieta entera.

c3. Dieta entera con pernocta.

14.4 Complementos de vencimiento superior al mes:

a) Gratificación extraordinaria de verano.

b) Gratificación extraordinaria de Navidad.

Art. 15. *Salario base*.—Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional con independencia de la remuneración que corresponda por ejercer un puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

El salario base del personal afecto al presente Convenio colectivo es el que se determina para cada nivel y categoría en el anexo correspondiente.

Art. 16. *Antigüedad y C.S.E.*

a) Antigüedad. Se establece una cuantía de 200 pesetas mensuales por cada año de servicio, según anexo.

El derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicio se contará desde el día de ingreso en la empresa y se consolidará su abono a partir del primer día del mes siguiente.

Sobre dichos baremos se respetará «ad personam» los porcentajes superiores que se disfrutaban actualmente.

El importe se abonará en las doce mensualidades y pagas extraordinarias.

b) C.S.E. (complemento salarial de empresa). Se establece una cuantía de 4.000 pesetas mensuales para las categorías comprendidas en el grupo de personal obrero (chófer-aplicador, aplicador y peón sanitario) por ser los que realizan las aplicaciones, sin menoscabo de las primas que vengan percibiendo en función de un número determinado de aplicaciones.

Art. 17. *Plus tóxicos*.—Por estar homologados los productos que se usan por la Dirección General de Sanidad y ser conceptuados como no tóxicos, no se abonará dicho plus en cantidad alguna.

Art. 18. *Plus de nocturnidad*.—El plus de nocturnidad consistirá en 250 pesetas, según se refleja en el anexo correspondiente.

Art. 19. *Plus complemento festivos y servicios especiales*.—Dadas las especiales características de las empresas afectadas por el presente Convenio, que da lugar a tener que realizar o prestar servicios en días festivos o durante horas nocturnas en forma habitual, y sin menoscabo de lo que establecen los artículos 18 (nocturnidad) y 20 (horas extraordinarias), estos servicios se abonarán a 500 pesetas por servicio realizado. Existirá obligación de prestar los mismos.

Art. 20. *Horas extraordinarias*.—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada semanal promedio se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponde a cada hora ordinaria.

Se recuerda a las empresas y a los trabajadores que el límite legal establecido para la realización de las horas extraordinarias es de ochenta al año.

Art. 21. *Plus limpieza. Prendas de trabajo*.—Con carácter de una indemnización o suplido del artículo 3.º del Decreto 2380/3, se abonarán en concepto de limpieza de las prendas de trabajo la cantidad que se señala en el epígrafe de los anexos al Convenio, consistente en 2.500 pesetas mensuales, por doce mensualidades. Las empresas que lo prefieran podrán sustituir esta obligación si corriesen ellas mismas con la limpieza de las prendas.

Art. 22. *Plus de distancia*.—Las empresas abonarán mensualmente a sus empleados con el carácter de indemnización o suplido el plus de distancia que se señala en el anexo al presente Convenio, y que queda fijado para 1992 en 4.000 pesetas, independientemente de su categoría profesional.

Art. 23. *Plus de transporte*.—Las empresas abonarán mensualmente a todo el personal la cantidad de 5.000 pesetas.

Art. 24. *Dietas*.—Las empresas por necesidades del servicio de la organización del trabajo, podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que prestan sus servicios, durante cualquier plazo de tiempo.

Se fijan en las siguientes cuantías diarias las dietas:

— Media dieta: 800 pesetas.

— Dieta entera: 1.600 pesetas.

— Dieta entera con pernocta: 2.800 pesetas.

En el importe de media dieta va incluida hasta un máximo de tres horas entre la ida y la vuelta al trabajo, abonándose como horas normales las restantes que pueda durar el traslado de trabajo. La media dieta se empezará a devengar a partir de 15 kilómetros del término municipal, entendiéndose que el de Barcelona queda ampliado a estos efectos, con los colindantes siguientes: San Adrián del Besós, Santa Coloma de Gramanet, Badalona, Esplugas de Llobregat y Hospitalet de Llobregat.

El trabajador percibirá dieta cuando pernocte fuera de su domicilio.

Art. 25. *Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre*.—A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se les abonarán sendas gratificaciones extraordinarias en los meses de junio y diciembre, equivalente al valor de una mensualidad del salario base del Convenio, más la antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán, la primera de ellas, en la segunda quincena del mes de junio, y la segunda el 22 de diciembre.

Art. 26. *Pago de salarios*.—El pago de salarios se realizará en efectivo dentro de la jornada laboral, por quincenas o meses, o bien mediante cheque, talón o transferencia bancaria. Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria deberá asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario, previa justificación de su necesidad.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 27. *Organización del trabajo*.—La organización práctica del trabajo con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Art. 28. Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial. Asimismo, podrán celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente.

Son trabajadores fijos, los admitidos en la empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a duración.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado, los que contraten por cierto tiempo, expreso o tácito o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito.

A estos efectos los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla,

salvo las limitaciones que se deriven por la naturaleza y duración de su contrato.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la empresa, siempre que así conste por escrito. El contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.

Son trabajadores interinos los que ingresan en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de otro trabajador en servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga del titular, y cesarán sin derecho a indemnización alguna al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito, en otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional.

Son trabajadores contratados a tiempo parcial los que prestan sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla sobre las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Art. 29. a) Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que afecten a las materias siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

b) Los trabajadores afectados por el presente Convenio en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con los grados de cualificación profesional y de experiencia probada quedarán encuadrados dentro de las denominaciones de categorías y grupos que se relacionan en el anexo correspondiente.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, plantillas, escalafones, cambio de puestos de trabajo y ceses

Art. 30. *Ingresos.*—El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, etc. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en formación o prácticas.

Para el nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la oficina del INEM (oficina de empleo).

En cada centro de trabajo o empresa la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

El empresario comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el puesto o puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, velarán por su aplicación objetiva, así como la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Todos los contratos de trabajo se han de formalizar por escrito y han de incluir, en todo caso, la expresión de quedar afectados por este Convenio colectivo, el grupo y la categoría profesional para la que se contrata al trabajador.

Art. 31. *Período de prueba.*—El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico y titulado: seis meses.
- Personal de laboratorio: un mes.
- Administrativo: un mes.
- Ventas: dos meses.
- Chófer-aplicador y aplicador: dos meses.
- Trabajadores no cualificados: quince días laborables.
- Representante-aplicador: dos meses.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, podrá resolverse por la empresa y el trabajador libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como

tiempo del período de prueba. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores fijos en plantilla de su mismo grupo y categoría profesional.

Art. 32. *Traslados.*—Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: Por solicitud del interesado por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del afectado (interesado) previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

Art. 33. *Traslado del centro de trabajo.*—En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el puesto de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con dos meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso se estará a lo que establecen las disposiciones legales vigentes.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se llevara a efecto por la empresa, tendría derecho a ser indemnizado por los perjuicios ocasionados.

Art. 34. *Cambios de puesto de trabajo.*—En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional distinto del suyo, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo y siempre teniendo en cuenta los grupos y categorías confeccionados por la empresa, en el que estarán agrupados todo el personal de la empresa en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador.

Art. 35. *Trabajos de distinta categoría.*—La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá exceder de seis meses ininterrumpidos durante un año, o de ocho meses durante dos años, salvo los casos de sustitución por servicio militar, I.L.T., accidente laboral, licencias, excedencia especial u otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado, con la correspondiente comunicación a los representantes de los trabajadores cuando exceda de tres meses.

El trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones de la categoría superior durante el tiempo que las venga realizando.

Cuando se trate de trabajos de categoría inferior esta situación sólo podrá mantenerse por el tiempo que establece el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente. Se dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal del centro de trabajo. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad. En tal sentido las empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador.

El trabajador que realice estas funciones de categoría inferior mantendrá la retribución y el resto de derechos de su categoría profesional anterior.

Art. 36. *Ceses voluntarios.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en las empresas deberán ponerlo en conocimiento de las mismas cumpliendo los mismos plazos de preaviso que se exigen para el período de prueba.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación con el límite de días de preaviso.

Si el trabajador no preavisase con la antelación mínima fijada la empresa le descontará de su liquidación los días que se haya retardado en preavisar.

CAPITULO V

Condiciones de trabajo

Art. 37. *Jornada y horario.*—La jornada laboral se fija en 40 horas semanales de promedio equivalente a 1.808 horas anuales de trabajo efectivo para el año 1992.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes, que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

Podrán pactarse entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores jornadas específicas en el caso de prestación de servicios que así lo requieran, sin superar en ningún caso el máximo de horas pactadas en cómputo anual.

Dentro del concepto trabajo efectivo se entenderá comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas como descanso (bocadillo),

sin que pueda exceder tal descanso de 15 minutos en las jornadas continuadas.

Se entiende que la jornada laboral es de lunes a sábado inclusive; por tanto, en aquellas empresas en que no se trabaje los sábados, las horas correspondientes a dichos sábados y que se trabajarán durante el resto de la semana no se considerarán como ampliación de jornada de los otros días, sino como recuperación.

Art. 38. Calendario laboral.—En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado» o Boletines Oficiales que en cada caso correspondan, las empresas señalarán, con intervención del Comité de Empresa o Delegado de Personal, el calendario laboral para el año siguiente, el cual será expuesto en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo.

El calendario laboral comprenderá el horario de trabajo en régimen partido, continuo o de turnos, según las necesidades del servicio y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, sin superar en ningún caso, la jornada máxima en cómputo anual.

Art. 39. Vacaciones.—La duración de las vacaciones anuales retribuidas para el personal afectado por el presente Convenio será la siguiente:

— Treinta días naturales por año completo trabajado, o la parte proporcional que le corresponda.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que disfruten los trabajadores a la entrada en vigor del presente Convenio.

Se considera periodo normal de vacaciones el comprendido desde el 1 de abril hasta el 30 de septiembre, y se concederán de acuerdo con las necesidades del servicio procurando satisfacer las necesidades del personal. Los trabajadores que opten por abril y mayo disfrutarán de un día más de vacaciones, a determinar por la empresa.

La planificación anual de las vacaciones la realizará la empresa, con conocimiento previo de los representantes de los trabajadores. La mencionada planificación se comunicará a los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

En el resto no regulado en este artículo, se estará a lo que dispone el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 40. Licencias.—Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas:

1. Quince días naturales por patrimonio.
2. Dos días naturales por alumbramiento de la esposa, prorrogables hasta los cuatro en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales por muerte o enfermedad grave de cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, o hermanos que podrán ampliarse a dos más cuando medie necesidad de desplazamiento a otra provincia.
4. Un día natural, ampliable a dos si es fuera de la misma provincia y a una distancia superior a 250 kilómetros, por boda de hijos o de hermanos.
5. Durante un día por traslado del domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica.
7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

El trabajador disfrutará de este permiso en el día natural en que tenga el examen, si prestase sus servicios en jornada diurna. Si trabajase en turno de noche, disfrutará del permiso en la noche anterior al día del examen.

Art. 41. Excedencias voluntarias.—Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar excedencia voluntaria por un periodo no inferior a doce meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa mientras dure.

Si el trabajador no solicita el reingreso como mínimo un mes antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el regreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría propia. Si no la hay pero sí en la inferior (dentro de su grupo), el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente que hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 42. Excedencias especiales

a) Por nacimiento de hijo: los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éstos. Los sucesivos hijos darán derechos a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Esta excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación mínima de veinte días a la fecha de su inicio, debiendo la empresa comunicar su concesión también por escrito dentro de los veinte días siguientes.

La excedencia no será retribuida y no se computará tampoco a efectos de antigüedad, salvo el primer año para la madre.

Al término de la excedencia el trabajador se reincorporará automáticamente a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que lo venía haciendo con anterioridad a la excedencia.

Al trabajador que hubiera sido contratado como interino para sustituir al solicitante durante el periodo de baja por maternidad, se le entenderá automáticamente prorrogado dicho contrato de interinidad durante todo el tiempo de duración de la excedencia, sin necesidad de nueva especificación ni aclaración en el contrato suscrito al efecto, debiendo cesar en el momento de la reincorporación al trabajo del beneficiario de la excedencia.

b) Nombramiento para cargo público; cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza, computándose el tiempo que haya permanecido en excedencia como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, y producirá la reincorporación de forma inmediata.

c) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por I.L.T. y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

d) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad. El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Art. 43. Pausas y reducciones de jornada.—Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinan a la lactancia de su hijo menor de nueve meses.

La trabajadora podrá sustituir este derecho a una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. En los casos de lactancia artificial, este permiso podrá ser concedido indistintamente al marido o a la mujer en el caso de que ambos sean trabajadores de la misma empresa.

Cualquier trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo; de al menos un tercio de su duración y un máximo del 50 por 100, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

Art. 44. Maternidad.—En el supuesto de parto, el periodo de descanso laboral tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables a 18 semanas por parto múltiple. El periodo de suspensión se distribuye a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, y puede hacer uso de éstas el padre en caso de defunción de la madre.

Art. 45. Incapacidad laboral transitoria y accidente de trabajo.—En los casos de incapacidad laboral transitoria, las Empresas completarán la percepción correspondiente hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real para los siguientes supuestos:

a) En caso de accidente laboral, se completará hasta el 100 por 100 del salario real excluyendo plus de transporte, plus de distancia y plus de limpieza de prendas de trabajo.

b) En los casos de incapacidad laboral transitoria, se empezará a percibir dicho complemento a partir de treinta días y hasta un máximo de seis meses.

Art. 46. Prendas de trabajo.—Las empresas proveerán a sus trabajadores de dos prendas de trabajo el primer año, adecuadas a la prestación de sus servicios. Asimismo, facilitarán una prenda nueva cada año siguiente. En dichas prendas se adaptará el anagrama de la empresa. En estos supuestos será obligatorio el uso del uniforme durante la jornada laboral.

Asimismo, será obligación de la empresa dotar de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Art. 47. *Revisiones médicas.*—Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá el derecho y la obligación de someterse a una revisión médica anual por cuenta y a cargo de la empresa y dentro del horario laboral.

Art. 48. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Las Empresas se verán obligadas a proporcionar los medios de corrección y protección en su caso, así como de asumir la responsabilidad que debido a su falta pudieran derivarse respecto a la salud de los trabajadores.

Las empresas, en cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, aplicarán las disposiciones contenidas en la ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo, aprobada por orden ministerial de 9 de marzo de 1971, y normativa concordante, así como las normas de la CEE y OIT sobre temas de seguridad y salud laboral.

Art. 49. *Comité de Seguridad e Higiene.*—Las empresas tendrán un vigilante de seguridad e higiene hasta 50 trabajadores, tres vigilantes de seguridad e higiene hasta 100 trabajadores y en las empresas y centros de trabajo de más de 100 trabajadores se constituirá un comité de seguridad e higiene en el trabajo cuya composición será la regulada por el Decreto 432/1971.

CAPITULO VI

Art. 50. *Comités de Empresa, Delegados de Personal (representación colectiva).*—La representación colectiva de los trabajadores se efectuará a través de los Delegados de Personal, o en su caso, Comités de Empresa, que se constituirán con arreglo, en todo caso, a la legislación vigente.

Sus derechos, obligaciones y garantías se regirán por lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales concordantes (LOLS, etc.).

CAPITULO VII

Art. 51. *Jubilaciones.*—De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del AI-83 y en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de sus derechos pasivos, las empresas incluídas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador que pretenda jubilarse al amparo de esta norma, por otro trabajador contratado entre desempleados y registrados en las oficinas de empleo del INEM.

CAPITULO VIII

Art. 52. *Régimen disciplinario.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 53. *Graduación de las faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

Art. 54. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, y con un máximo de tres faltas en el plazo de un mes.
2. No facilitar dentro de las 48 horas, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
4. Descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

Art. 55. *Faltas graves.*—Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo y con un máximo de cinco faltas en un mes.
2. Abandono del trabajo sin causa justificada que produzca perjuicio al servicio.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte la buena marcha del servicio.
5. Realizar, sin el oportuno servicio, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
6. La reincidencia en una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, y habiendo mediado comunicación escrita.

Art. 56. *Faltas muy graves.*—Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

3. El fraude, deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

5. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

6. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

7. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse cometido la primera.

8. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave.

Art. 57. *Sanciones.*—Corresponde a la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal de toda sanción que imponga.

Las sanciones que puedan imponerse en función de la calificación de las faltas son las siguientes:

A) Por faltas leves:

— Amonestación verbal; por escrito; suspensión de empleo y sueldo por dos días.

B) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

C) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

— Traslado forzoso a cualquier centro de trabajo que tenga la Empresa.

— Inhabilitación para el ascenso por un periodo de uno a tres años.

— Despido.

	Salario base	Plus distan.	Plus transp.	Plus limpie.	Plus CSE
<i>Personal administrativo</i>					
Jefe administrativo	100.000	4.000	5.000	2.500	
Oficial 1. ^a	80.000	4.000	5.000	2.500	
Oficial 2. ^a	70.000	4.000	5.000	2.500	
Auxiliar administrativo ..	60.000	4.000	5.000	2.500	
Aspirante administrativo ..	55.000	4.000	5.000	2.500	
<i>Personal de ventas</i>					
Inspector	95.000	4.000	5.000	2.500	
<i>Personal de laboratorio</i>					
Delegado-Representante ..	70.000	4.000	5.000	2.500	
Representante-aplicador ..	65.000	4.000	5.000	2.500	
Representante	60.000	4.000	5.000	2.500	
<i>Personal de laboratorio</i>					
Ayudante laboratorio	70.000	4.000	5.000	2.500	
Auxiliar laboratorio	60.000	4.000	5.000	2.500	
<i>Personal subalterno</i>					
Ordenanza-cobrador	57.000	4.000	5.000	2.500	
Limpieza	56.280	4.000	5.000	2.500	
<i>Personal obrero</i>					
Chófer-aplicador	60.000	4.000	5.000	2.500	4.000
Aplicador	57.000	4.000	5.000	2.500	4.000
Peón sanitario	56.280	4.000	5.000	2.500	4.000

Conceptos económicos 1992

	Mensual (x 14 pagas)
Art. 15. Salario Base Convenio (Anexo I)	
Art. 16. Antigüedad	200
Art. 16. CSE (Grupo personal obrero) (Anexo I)	4.000
Art. 17. Plus Tóxicos	0
Art. 18. Nocturnidad	250
Art. 19. Plus complemento festivos y servicios especiales 500 pesetas por servicio realizado.	
Art. 20. Horas extraordinarias: incremento de un 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.	
Art. 21. Plus limpieza prendas trabajo (Anexo I)	2.500
Art. 22. Plus distancia (Anexo I)	4.000

	Mensual (x 14 pagas)
Art. 23. Plus transporte (Anexo 1)	5.000
Art. 24. Dietas:	
Media dieta	800
Dieta entera	1.600
Dieta entera con pernocta	2.800
Art. 25. Gratificaciones extraordinarias: Junio y diciembre (SB + Antigüedad)	

18290 RESOLUCION de 29 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Hispano Marroquí de Gas y Electricidad, Sociedad Anónima» (GASELEC).

Visto el texto del Convenio colectivo de la «Compañía Hispano Marroquí de Gas y Electricidad, Sociedad Anónima»-GASELEC-, que fue suscrito con fecha 22 de febrero de 1992 de una parte por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de otra por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción de dicho Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, a 29 de junio de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR LA «COMPAÑIA HISPANO MARROQUI DE GAS Y ELECTRICIDAD, SOCIEDAD ANONIMA»-GASELEC-, CON SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito funcional*.-El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre «Gaselec» y sus trabajadores, entendiéndose como tal, tanto los que actualmente forman parte de la plantilla como aquellos que durante la vigencia de este pacto fueran objeto de contratación.

Art. 2.º *Ambito personal*.-Las normas pactadas en el presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal bajo dependencia de «Gaselec», con abstracción de la naturaleza de su contrato laboral, y sin más exclusión que las personas que ocupen puestos de alta dirección, poderamiento o confianza.

Art. 3.º *Ambito territorial*.-Este Convenio se aplica a todos los trabajadores que, dependientes de «Gaselec», efectúen la prestación de sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo que actualmente se encuentran en Melilla y Málaga, o que se lleguen a crear en otra ciudad.

Las dietas que habrán de abonarse a los trabajadores de esta empresa en sus desplazamientos, si llegan a producirse, de conformidad con la Ley 8/1980, de 10 de marzo, quedan establecidas en la forma siguiente:

Dieta completa: 2.520 pesetas/día.

Media dieta: 1.710 pesetas/día.

El derecho a la dieta completa se devengará cuando se pernocte en ciudad distinta a la de su centro de trabajo. En el caso de desplazamientos en los que no se pernocte, se generará el derecho a la media dieta.

Art. 4.º *Ambito temporal*.-El presente Convenio tendrá una duración de dos años, computable desde el 1 de enero de 1992, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993.

Art. 5.º *Prórroga*.-El Convenio puede prorrogarse por bienios naturales si no existe solicitud de denuncia formalizada legalmente con preaviso efectuado con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, o de la pertinente prórroga.

CAPITULO II

Art. 6.º *Organización del trabajo*.-Corresponde estrictamente a la Dirección de «Gaselec» la organización práctica del trabajo, sin otras limitaciones que las expresamente prevenidas en la legislación vigente y en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.º *Productividad*.-La Dirección de «Gaselec» podrá efectuar los estudios necesarios para conseguir la más efectiva productividad laboral, a la que el personal de la Compañía se compromete para alcanzar un alto grado en ella. A dichos efectos cuando se produzca una vacante, será estrictamente potestativo de la Dirección de la Empresa el proceder o no a su amortización, respetándose las legales proporciones de las diferentes categorías laborales.

Art. 8.º *Rendimiento*.-Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto cumplimiento del mismo. La retribución total del trabajador corresponde a este rendimiento normal.

Art. 9.º *Personal con mando*.-Es obligación de este personal el velar por la disciplina de sus subordinados, y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, conjugando esta obligación con el deber de elevar el nivel técnico y profesional de los trabajadores a sus órdenes.

Art. 10. *Disciplina*.-El personal desempeñará su cometido profesional cumpliendo celosamente las órdenes, normas e instrucciones que reciba de sus superiores y colaborará con ellos sin reserva alguna en el trabajo. Se reconoce asimismo la exigibilidad del deber de puntualidad y asistencia, y ello como estricta base de un orden laboral.

Art. 11. *Jornada laboral*.-La jornada laboral establecida es de cuarenta horas semanales, distribuida de 8 horas a 15 horas de lunes a viernes, y de 8 horas 30 minutos a 13 horas 30 minutos los sábados.

No obstante se reconoce el derecho de los trabajadores al disfrute retribuido de cuatro sábados por año natural, que deberán ser solicitados a la Dirección de la Empresa con tres semanas de antelación a la fecha pretendida, debiendo concederse siempre en el día elegido salvo que por causas del servicio ello no fuere posible.

El Servicio de Recepción de Avisos de Abonados por Averías, adoptará su horario al objeto de no sobrepasar el cómputo semanal establecido, siendo éste un horario que ambas partes establecen como flexible.

CAPÍTULO III

Art. 12. *Régimen retributivo*.-El régimen económico para los años 1992 y 1993 será el que figura en los anexos correspondientes al presente Convenio, consistiendo su incremento en un 8,5 por 100 anual con respecto a la tabla salarial vigente.

El personal de «Gaselec» percibirá sus devengos en la siguiente forma: Doce pagas ordinarias mensuales y cuatro extraordinarias en los meses de marzo, julio, octubre y diciembre. La paga de beneficios se abonará junto con la del mes de abril.

El pago se efectuará mediante transferencia bancaria de la Compañía a las cuentas bancarias que cada trabajador indique.

Art. 13. *Horas extraordinarias*.-El precio de la hora extraordinaria será el resultado de aplicar sobre los salarios base del cuadro que se adjunta, los recargos legales vigentes para las mismas, aplicando fórmulas de la Ordenanza Laboral.

Las horas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, ausencias imprevistas o circunstancias similares recogidas en la Orden de 1 de marzo de 1983, serán calificadas de estructurales, habiéndose de comunicarse a la representación de los trabajadores todas las que se realicen.

Art. 14. *Plus de antigüedad*.-Se establece un plus de antigüedad consistente en un 3 por 100 del salario base por trienios.

Art. 15. *Proporcionalidad salarial*.-Todas las retribuciones que se recogen en el presente Convenio, corresponden a la jornada laboral plena establecida en «Gaselec». Si se trabajase jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada trabajada, respetándose en todo caso lo dispuesto en los artículos 30 y 41 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Art. 16. *Respeto a situaciones anteriores*.-En todo caso se respetarán aquellas mejoras o situaciones individuales que con carácter global excedan de las previstas en este Convenio, manteniéndose cuanto estuviese pactado entre la Compañía y los trabajadores.

Art. 17. *Absorción*.-Serán compensables y absorbibles con las retribuciones pactadas en el presente Convenio, todas las mejoras que en el futuro pudieran ser establecidas por Organismos Oficiales competentes, y cuya cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

Art. 18. *Vacaciones*.-El régimen anual de vacaciones retribuidas será de treinta días naturales para todo el personal de la plantilla, o la parte que le corresponda en el caso de no llevar trabajado en la Compañía el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

CAPITULO IV

Art. 19. *Jubilación*.-La Compañía o el trabajador podrán proponer su jubilación y, si se acepta, se aplicarán las condiciones que a continuación se expresan, al objeto de que entre las prestaciones oficiales de jubilación y el correspondiente complemento a cargo de la Compañía puedan alcanzarse: