

Dirección General de Trabajo**Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****4****4910**

Visto el texto del Convenio Colectivo de DISA LA PALMA, S.L., suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

ACUERDA

Primero. Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

CONVENIO COLECTIVO DE DISA LA PALMA, S.L. (2019-2021)

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios para la empresa DISA LA PALMA S.L. en sus centros de trabajo de Breña Alta y Breña Baja.

Artículo 2º. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre la Empresa y los Trabajadores de la misma.

Artículo 3º. Ámbito personal.

La normativa contenida en el presente Convenio afectará a todo el personal empleado en los Centros de Trabajo de la Empresa de actividad referenciada y señalados dentro del ámbito territorial y funcional antes citados; quedando excluidos los cargos de Alta Dirección y Consejo definidos en el artículo 2º.1. del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1382/85 de 1º de Agosto, regulador de la Relación Laboral Especial Alta Dirección.

Así mismo no resultará de aplicación los incrementos salariales pactados en el presente convenio colectivo a los trabajadores que voluntariamente participen en programas específicos de retribución del trabajo.

Artículo 4º. Ámbito temporal.

a) Entrada en vigor. El presente Convenio entrará en vigor a las 00:00 horas del jueves, día 1 de enero de 2019.

b) Duración. La duración del Convenio será a partir de la fecha de entrada en vigor, finalizando sus efectos al 31 de diciembre del 2021.

c) Vigencia económica. El presente convenio extiende sus efectos desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre del 2021.

d) Denuncia. Las partes podrán denunciar el presente convenio con, al menos, dos meses de antelación a la finalización de su vigencia, en su defecto se entenderá prorrogado por periodos anuales. Una vez denunciado el convenio por cualquiera de las partes se constituirá la comisión negociadora antes de los treinta días naturales siguientes al vencimiento indicado e iniciarse las negociaciones para la formalización de un nuevo convenio dentro de los treinta días siguientes a dicha constitución.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, se seguirá aplicando su contenido normativo y obligacional hasta que sea sustituido por otro convenio colectivo.

Artículo 5º. Compensación.

Las condiciones pactadas compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora de salarios, pluses fijos, primas o pluses variables, premios o conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o cualquier otra causa.

Las partes, aclarando estas cláusulas, señalan que, con las mejoras económicas y empresariales pactadas en el presente Convenio, quedan expresamente compensadas todas las gratificaciones por productividad, abonos de premios y horas extras no trabajadas, etc., que estuviesen establecidos o pactadas hasta la fecha los que, en su consecuencia quedan suprimidos

Artículo 6º. Absorbibilidad.

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

Artículo 7º. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 8º. Normas Subsidiarias.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general vigente.

Artículo 9º. Comisión Paritaria.

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente convenio, se establece una comisión paritaria, la cual estará integrada, de forma proporcional

por los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa designándose dos miembros por cada una de las representaciones. Así mismo -y a través de esta comisión paritaria- las partes se comprometen a resolver preceptivamente a través de trámite de conflicto colectivo de trabajo la solución de cualquier situación conflictiva que afecte a intereses generales de los trabajadores, derivada de la aplicación del presente convenio

Estructura. La Comisión Paritaria se acuerda tendrá carácter central y único para Disa la Palma S.L.

En todo momento, la Parte Social podrá ser asistida, con voz pero sin voto, por los asesores que considere convenientes, que será preferentemente el que lo hubiera sido con carácter permanente en las deliberaciones del presente Convenio.

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

1º) Interpretación del Convenio.

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

3º) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

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

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

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

Otorgará tal calificación la Empresa, así como los Comités de Empresa y, en su caso, los Delegados de Personal. En el primer supuesto la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de 15 días a partir de la recepción del problema planteado; y en el segundo caso, en el plazo máximo de 5 días a partir de dicho mismo momento.

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

CAPÍTULO II. JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 10º. Jornada semanal.

1. Régimen general:

1.1. La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.814,45 horas de trabajo efectivo, para los trabajadores con contrato a tiempo completo.

Derivado de las particularidades del personal que se encuentra adscrito a un régimen de turnos, y una vez finalizado el año, la Empresa no podrá requerir a las personas trabajadoras el defecto de jornada producida entre la jornada máxima anual exigida y su jornada efectivamente trabajada conforme al cuadrante de turnos de descarga de petroleros.

Artículo 11º. Horarios de trabajo.:

1) Régimen general:

1.1. Lunes a viernes: lunes a viernes: 07:00 a 15:00 horas, salvo aquellos que tengan horarios diferentes en atención a sus condiciones contractuales y/o se dediquen a las descargas de buques bajo el régimen de turnos establecido.

2) Flexibilización de horarios (no aplica al personal adscrito al cuadrante de turnos)

Ante la dificultad que supone en Empresas de distribución como esencialmente es la nuestra, el programar los trabajos con estricta sujeción a unos horarios fijos y predeterminados, se pacta el que los horarios que en el presente Convenio se establecen, podrán ser flexibilizados siempre que así fuera preciso, de acuerdo con las siguientes normas:

3.1. Con carácter general se observará el puntual cumplimiento del horario de iniciación de la jornada establecida.

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

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

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

3.4. Al objeto de evitar la acumulación anómala de saldos, especialmente se establece el que las horas de más que dentro de un mes efectivamente se trabajen, deberán compensarse dentro del trimestre siguiente a aquél en que se hubieren realizado, abonándose las no compensadas en dicho período de conformidad con el baremo establecido en la Tabla del Anexo V del Convenio.

Para la vigilancia y control de la correcta aplicación de la Flexibilización pactada, se podrá constituir, si las partes así en cualquier momento lo decidieran, una Comisión de Seguimiento, con composición Provincial, integrada en cada Provincia por tres miembros designados por la Representación Social y otros tres designados por la Dirección de la Empresa; ante la que se denunciará, para su corrección inmediata, toda desviación que se produzca.

3.5. Valor compensatorio de las horas de flexibilización.

Salvo que de acuerdo con el presente pacto corresponda a un mayor valor compensatorio de descanso, con carácter general se establece:

3.5.1. Hasta doce horas de trabajo efectivo/día:

Lunes a viernes	1 x 1,00
-----------------	----------

Sábados	1 x 1,50
---------	----------

3.6.5. Personal de descargas:

El personal adscrito al sistema de descargas estará sujetos al régimen anual de turnos establecido en la Instalación de Almacenamiento de La Palma. Se regirá conforme al cuadrante de turnos elaborado por el Jefe/a de Instalación y estará a disposición de los trabajadores.

Dicho personal estará integrado en el sistema equivalente que se encuentre vigente en la Compañía en cada momento, siendo su saldo horario el tiempo de trabajo efectivo recogido a través de los fichajes de entrada y salida

El sistema de turnos tendrá la siguiente composición:

- Tres equipos de trabajo compuesto por un Jefe/a de Servicios y por dos Operarios/as Polivalentes.
- La cadencia estará estructurada mediante 3 mañanas; 3 tardes y 3 descansos. El horario establecido será el que se establece a continuación:
- Turno de mañana con buque: 06:00 am – 18:00 pm
- Turno de mañana sin buque: 06:00 am – 14:00 pm. Dicho turno podrá ser prolongado hasta las 18:00 horas si es requerido por el Jefe/a de Instalación para atender a circunstancias imprevistas u organizativas. En caso de que sea requerido por el Jefe/a de Instalación para prestar servicios de 14:00 a 18:00 horas, si es un trabajo planificado se avisará desde el día anterior, pero con respecto al horario de una descarga de barco pueden haber cambios con 4 horas de antelación antes de la descarga.
- Turno de tarde con buque: 18:00 pm – 06:00 am
- Turno de tarde sin buque: no será necesario la presencia de la persona trabajadora en la Instalación, salvo que sea requerida por el Jefe/a de la Instalación para atender a circunstancias imprevistas u organizativas.
- Turno de descanso: se iniciará una vez finalizado el tercer turno de tarde de la cadencia, es decir a las 06:00 horas, y comenzando nuevamente la cadencia en turno de mañana a los dos días siguientes.

El personal incardinado en el sistema de turnos deberá cubrir los trabajos de la planta de llenado durante los sábados, siempre y cuando, no exista descarga de buque. En este último caso, los trabajos serán realizados por los operarios de Planta GLP.

Las personas que se encuentren disfrutando de su turno de descanso y por circunstancias excepcionales y a petición del Jefe/a de Instalación sean requeridas para prestar servicios durante dicho turno, serán retribuidas con el “Complemento de Domingos y Festivos” además de los variables que se generen durante la cobertura del mismo.

3.7. Desplazamiento de jornada:

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

3.7.2. Para producirse un desplazamiento deberá mediar un preaviso con la mayor antelación posible y siempre con un mínimo de 4 horas. No podrá concursarse preaviso entre las 24 y las 06 horas.

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

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

3.8. Observaciones generales:

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

3.8.2. Como norma general los descansos compensatorios se disfrutarán por unidades completas, tomándose como unidad básica el día, salvo que mediara en contrario petición expresa del trabajador.

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

- Trabajos de Descargas y suministros a buques

- Cubrir ausencias imprevistas.

- Reparación de siniestros.

- Desajustes de transportes.

- Acoples de turnos.

- Trabajos en sábados en las actividades que en el presente convenio se hallarían en otro caso cubiertas con los horarios especiales en suspenso.

- Trabajos en festivos para el personal de turno

- Trabajos en festivos, por coincidencia de dos o más de ellos, en las actividades de distribución de productos derivados del petróleo y llene de G.L.P. En el llene de G.L.P. se respetará, en primer lugar, adscripción voluntaria de los trabajadores. Si dicha adscripción voluntaria no cubriera totalmente las necesidades de la Empresa, se procederá -con criterio rotativo- a la designación obligatoria.

3.8.4. La Empresa utilizará la flexibilización sin que se propicien situaciones abusivas o discriminatorias para los trabajadores, enfocando su aplicación a compensar las prolongaciones de jornada con los descansos alternativos que procedan.

Artículo 12º. Consideraciones generales sobre jornadas y horarios.

Turnos: Se entiende por régimen de trabajo en turnos aquél que suponga la variación periódica de horarios de trabajo, que estén previamente establecidos, siempre que la cadencia suponga trabajos en horarios de mañana y tarde para el turno a) y c) y horario de mañana, tarde y noche para los turnos b) y d).

A tal fin se reconocen los siguientes tipos de turno:

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

b) Turnos Tipo <>: Se consideran como tales aquellos turnos que, cubriendo las 24 horas del día, se realizan los días laborales, de lunes a viernes o sábados, por equipos de personal en una determinada sección y que se alternan en los horarios fijados para cada turno, bien diaria o semanalmente.

c) Turnos Tipo <<C>>: Se consideran como tales aquellos turnos que, no cubriendo las 24 horas del día, se realizan todos los días, de lunes a domingos, es decir todos los días del año, por equipos de personal en una determinada sección y que se alternan en los horarios fijados para cada turno, bien diaria o semanalmente.

d) Turnos Tipo <<D>>: Se consideran como tales aquellos turnos que, cubriendo las 24 horas del día, se realizan todos los días de lunes a domingos, es decir, todos los días del año, por equipos de personal en una determinada sección y que se alternan en los horarios fijados para cada turno, bien diaria o semanalmente.

El establecimiento de cualquier nuevo turno u horario distinto de los contemplados en el presente Convenio (artículo 1 y anexo V) de no ser aceptado por los representantes legales de los trabajadores, deberán ser aprobados por la autoridad laboral competente.

3) Abono de transporte, horas y al Personal que, sin obligación y a petición de la Empresa, trabaje en sábados, domingos o festivos: cuando el personal que por razón de horarios o turnos establecidos no tenga obligación de trabajar en sábados, domingos o festivos y -respetando la voluntariedad en su realización- por necesidades del Servicio sea requerido para ello, percibirá, con independencia de las retribuciones que pudieran corresponderle, el importe correspondiente al desplazamiento de ida y vuelta desde su domicilio a la parada más próxima a su Centro de Trabajo, en el transporte público colectivo que se halle establecido. De poseer el trabajador medio de transporte propio y desplazarse en él para la realización del trabajo, se le abonaría el kilometraje correspondiente al precio que a tal efecto en cada momento en la Empresa esté estipulado. Las situaciones especiales que en algún momento pudieran presentarse, serían tratadas en cada caso en forma individualizada.

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

5) Inicio y fin de jornada: El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

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

- Descargas

- Suministros a buques

- Trabajos en sábados en las actividades que en el presente Convenio se hallarían en otro caso cubiertas con los horarios especiales en suspenso.

- Trabajos en festivos, por coincidencia de dos o más de ellos, en las actividades de distribución de productos derivados del petróleo y llene de G.L.P. En el llene de G.L.P. se respetará, en primer lugar,

adscripción voluntaria de los trabajadores, si dicha adscripción voluntaria no cubriera totalmente las necesidades en la Empresa, se procederá -con criterio rotativo- a la designación obligatoria.

- Ausencias imprevistas

- Cambios de turno a los de carácter estructural, derivados de la propia naturaleza del contrato o mantenimiento.

Así mismo será obligatoria la realización de cuantas horas extraordinarias vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en casos de riesgo de pérdida de productos y materias primas.

7) Movilidad Geográfica: La Movilidad geográfica establecida en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, quedará constreñida al ámbito de la propia Isla en que se halle ubicado el puesto de trabajo. Excepcionalmente podrá extenderse a cualquiera de las otras Islas del Archipiélago Canario, si bien en este caso y salvo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, dicha movilidad geográfica no podrá exceder del plazo de tres meses.

Los desplazamientos fuera de la propia Isla, cuando afecten a colectivos que por su número así fuese factible hacerlo, solo serán obligatorios, previo sorteo, cuando tras consulta, ningún miembro del colectivo afectado se hubiere prestado voluntariamente a realizarlo.

En todo caso, los desplazamientos que originen la movilidad geográfica siempre deberán llevar implícitos el abono de los gastos de desplazamiento y el de las dietas que pudieren corresponder.

Artículo 13ª. Vacaciones

Todo el personal gozará de veintidós días hábiles de vacaciones anuales, retribuidas con el importe de una mensualidad.

Las Vacaciones se disfrutarán preferentemente en forma ininterrumpida; ahora bien, aquellos empleados que deseen partir sus vacaciones en dos períodos, podrán optar a ello siempre y cuando no perjudique a los compañeros de sección, ni entorpezca el ritmo productivo.

Todo el personal tendrá que informar y tramitar a través de la herramienta informática vigente en cada momento en la Compañía la planificación de vacaciones, antes del 15 de diciembre de cada año, siguiéndose para su autorización el procedimiento derivado de la aplicación de la referida herramienta.

CAPÍTULO III. CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 14º. Trabajos de distinta categoría:

Se acuerda de manera expresa la polivalencia funcional de modo que cualquier persona trabajadora podrá realizar funciones y tareas que estén comprendidas dentro de su Grupo Profesional.

No obstante, la Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional que la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviese reconocida, por un período superior a cuatro meses ininterrumpidos o a seis meses durante un año u ocho durante dos años -salvo en los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente

de trabajo, licencias, excedencias especiales y vacaciones, por el tiempo en que subsistan las mismas- podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

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

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

Así mismo, cuando se desempeñen funciones de categoría superior por tiempo que exceda del ya señalado, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador consolidará la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. En caso de cambio de categoría, ya fuera provisional y por el tiempo que en ella se esté o ya fuese permanente, el trabajador pasará a cobrar los emolumentos (Tabla Salarial y Complemento ad persona) a dicha nueva Categoría correspondiente. Así mismo, su porcentaje de Antigüedad se aplicará sobre la base que dicha nueva Categoría tuviera asignada.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo mínimo indispensable, sin que, en ningún caso, exceda tal situación por más de un mes ininterrumpido; conservando, por supuesto la retribución correspondiente a su categoría y demás derechos derivados de la misma y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. En ningún caso, el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana de los afectados por él.

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

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

No supondrá implicación en la categoría del trabajador la conducción de vehículo propio =en las condiciones que mutuamente se pacten= o vehículo de la Empresa, si no hubiera acuerdo para el uso de aquél, para su personal desplazamiento a los lugares donde hubiese de realizar su habitual tarea.

Artículo 15º. Ropas de trabajo.

La Empresa proveerá al Personal de las Secciones o Departamentos que a su juicio lo precisen, de ropas de trabajo adecuadas. La entrega se efectuará durante el primer trimestre del año a razón de cinco ropas de trabajo por cada persona. Como excepción a la norma general anterior, así mismo se establece:

a) Anorak: Se proveerá de la misma, con una periodicidad de tres años, exclusivamente al siguiente Personal: Medidores de tanques, Conductores de Cubas, Conductores de Motoelevadores, Personal del Fondeadero de Salinetas, Personal de control de Puerta de la Planta de Llenc de G.L.P. de Santa Cruz de Tenerife y Personal que, por su adscripción a turnos, trabaje por la noche a la intemperie.

b) Jerseys: Salvo que por compartir su actividad con alguna de las antes relacionadas ya se les hubiera facilitado chaqueta de skay, se proveerá de jerseys -con una periodicidad de dos años- al Personal fijo de las Plantas de Llenc de G.L.P., por las características especiales de ventilación de las mismas.

El uso de la ropa de trabajo en tareas ajenas a la Empresa o fuera de la jornada laboral, se considerará como <<falta grave>>.

En todo caso y en materia de ropas de trabajo se estará a lo dispuesto en Real Decreto 773/97 de 30 de mayo sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

La gestión de la ejecución de lo articulado en esta disposición será supervisado por el Departamento de Personas y Organización.

Artículo 16. Seguridad, Salud y medioambiente

Tanto por la Empresa como por los trabajadores, se guardarán y cumplimentarán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, incluyendo las últimas modificaciones introducidas por la Ley 54/2003) y demás normativa que lo desarrolle y que sean de aplicación en nuestra Empresa, con la adopción por ésta de todas aquellas que tiendan a la seguridad del Personal en la labor que realiza, a la protección de las instalaciones y demás bienes de la Compañía, así como a la conservación y cuidado del medio ambiente.

En materia de Seguridad y Salud el Trabajador tiene derecho en la prestación de sus servicios a una protección eficaz y está obligado a observar cuantas medidas legales y reglamentarias en estas materias se hallen establecidas, así como cualquier otra que se vaya incorporando durante la vigencia del presente Convenio.

Asimismo, la Empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de Seguridad y Salud a los trabajadores que contrate o cuando cambie de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o sus compañeros o terceros; el trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, y en este caso se consideran éstas como jornada de trabajo.

Por otra parte, en lo referente a Calidad, y para adecuarse a las nuevas realidades del mercado, DISA ha diseñado y está implantando actualmente en todos sus Centros de Trabajo un "Sistema de Gestión de Calidad", de acuerdo con toda la normativa vigente y especialmente con la Norma UNE-EN-ISO 9000.

Este Sistema de Gestión, se ha plasmado en un "Manual de Calidad", que la Empresa se obliga a difundir a todo su personal y a formar al trabajador, y éste se obliga a conocer, cumplir y hacer cumplir.

CAPÍTULO IV. RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 17º. Periodo de Prueba.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18º. Excedencias.

Cuando se tenga más de dos años de antigüedad en la Empresa y concurra alguna causa acreditada de enfermedad propia o de un familiar o alguna otra de tipo social o personal o estudios oficiales, que merezca tal tratamiento a juicio de la Dirección, la Compañía concederá al empleado que lo solicite excedencia voluntaria, sin percepción de salario, por un tiempo no inferior a un año ni superior a cinco; debiendo quienes obtuvieran tal beneficio solicitar su incorporación con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la fecha en que termine el plazo por el que se concedió la excedencia.

En la primera excedencia que se disfrute, el reingreso en la Empresa será automático; en toda otra se tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o especialización equivalente.

Así mismo, quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas a tenor de lo dispuesto en el artículo 6º de la Ley Orgánica de

Libertad Sindical, tendrán derecho a los permisos y excedencias reglamentarios, en la forma que se determina en el artículo 46º del Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia de todo lo anteriormente expuesto, la Empresa -siempre que a su juicio así lo permita el proceso productivo- otorgará a todo trabajador que con más de un año de antigüedad en la Compañía así lo solicite, un permiso no retribuido de hasta un máximo de seis meses y para asuntos propios, con posibilidad -si el referido proceso lo permitiera- de prorrogarlo por seis meses más, previa solicitud de dicha prórroga con una antelación mínima de treinta días a la finalización del permiso inicial concedido.

Todo lo expuesto será de aplicación dejando a salvo los derechos reconocidos sobre el particular en el Estatuto de los Trabajadores o legislación vigente de aplicación.

Artículo 19º. Permisos y licencias.

Los períodos de tiempo y motivo para que los empleados puedan faltar al trabajo con derecho a percibir el salario, serán los siguientes:

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

b) Durante cuatro días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando por circunstancias ocasionales el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la isla de su residencia habitual, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge.

c) Durante un día, por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

e) Matrimonio del productor, quince días naturales.

f) Matrimonio de padres, hijos o hermanos, en la fecha de la celebración de la boda: un día

g) En relación con los derechos para la promoción y formación profesional en el trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores:

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

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

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

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

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

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

Cualquier otro permiso por motivo distinto de los arriba señalados, con excepción del tiempo mínimo indispensable para la tramitación de la documentación de inscripción de hijos en el Registro de Natalidad, renovación del carnet de conducir, D.N.I., Cartilla Militar y renovación del carnet de Familia Numerosa, no dará derecho a retribución.

En las ausencias y retrasos injustificados se descontará al trabajador el costo total a la Empresa del tiempo dejado de trabajar con independencia de la sanción que proceda.

Artículo 20º. Enfermedades y accidentes.

1) Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la Empresa dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarla ante ella con la baja del Médico del Seguro Obligatorio de Enfermedad, como máximo antes de los cinco días siguientes al día en que la inasistencia tuvo lugar. El incumplimiento de tal requisito conferirá a la inasistencia, a todos los efectos, la calidad de <<falta injustificada al trabajo>>, sin que tal calificación pueda ser enervada o desvirtuada por justificación posterior y fuera del tiempo y forma expresados.

2) En caso de enfermedad común o accidente no laboral la Empresa complementará hasta un 25% la cuantía de la base reguladora de la prestación por Incapacidad Temporal, a que se refiere el artículo 2º del Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, en relación con el R.D. 53/1980, de 11 de enero; sin que, en ningún caso, la suma de dicha prestación económica más el referido complemento, exceda del 100% de la suma del salario base, plus de peligrosidad, complemento "ad personam", sin pagas extraordinarias, correspondería percibir al trabajador.

Ello no obstante, la Empresa se reserva el derecho de denegar, la concesión del referido complemento a aquellos trabajadores que en los dos últimos años de servicio hubieran permanecido en situación de IT un número igual o superior a ciento sesenta días.

El complemento a cargo de la Empresa se concederá durante las dos primeras bajas del año natural, así como en todos los casos en que se produzca hospitalización o intervención quirúrgica, desde el primer día de cada una de ellas. Cualquier otra baja que se produzca durante el año, con excepción de las que requieran hospitalización o intervención quirúrgica, sólo tendrán derecho a dicho complemento, previa solicitud del interesado, a partir de los diez días de la fecha del parte médico de baja, inclusive.

3) Con los mismos condicionantes expresados en el anterior apartado 2) para el abono del complemento por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará hasta un 25% de la base reguladora de la prestación de IT, en los casos de accidente laboral o enfermedad común que requiera hospitalización o intervención quirúrgica

4) Cuando el trabajador precise la asistencia al Consultorio Médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa le concederá sin pérdida de retribución, conforme a lo pactado en el Convenio, el permiso necesario por el tiempo mínimo preciso al efecto y como máximo de 4 horas, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

5) Los productores dados de baja por enfermedad o accidente de trabajo, quedarán sometidos a la inspección y vigilancia del Servicio Médico que en cada caso tuviera asignada la competencia de la Vigilancia de la salud, el cual efectuará las exploraciones y observaciones que estime necesarias para el control del curso de la misma y confirmación de la enfermedad o accidente alegado. La negativa, expresa o tácita, del productor de someterse a reconocimiento del Servicio Médico designado o especialistas facultativos que pudieran acompañarle, a más de privar al trabajador del complemento a cargo de la Empresa, se considerará como presunción "juris tantum" de simulación de la enfermedad o accidente que motivó la baja correspondiente.

Artículo 21º. Faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

21.1. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, transcendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

21.2. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de transcendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

21.3. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

14. "El destinar a otro uso que no sea el consumo propio, independientemente de que exista o no ánimo de lucro, aquellos productos que, a precios especiales o bonificados, pueda vender la Empresa a sus empleados".

21.5. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

2. El fraude, deslealtad o 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.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa

15. El acoso sexual, entendiendo por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

16. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

21.6. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

21.7. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

21.8. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

21.9. Graduación de faltas.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

Artículo 22º. Recompensas

1) La Compañía concederá anualmente, al cumplimiento efectivo de los años de antigüedad por el trabajador en DISA La Palma, S.L., en la fecha que en cada caso determine, los siguientes premios de permanencia:

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| - A los treinta años de servicio | 1.704,30 € |
| - A los veinticinco años de servicio | 876,47 € |
| - A los quince años de servicio | 583,20 € |

2) Al objeto de compensar la conducta, laboriosidad y rendimiento en el trabajo, así como cualquier otra cualidad que distinga al personal y también como incentivo para que se supere en el cumplimiento del deber, por la Dirección de la Empresa, podrán concederse por el tiempo, número y forma y cuantía los premios individuales o colectivos que estime procedentes.

CAPÍTULO V. TRABAJO Y RETRIBUCIÓN

Artículo 23º. Clasificación profesional.

Se entenderá como grupo profesional a una determinada agrupación de los recursos humanos en la empresa, clasificados en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones, conocimientos y contenido general de las personas trabajadoras que los integran.

En el ámbito de actividad de cada grupo profesional, las operaciones y procesos que vengán obligados a ejecutar, o en las que de alguna manera tengan que intervenir los trabajadores que lo integran, podrán ser manuales o automatizadas, utilizando para ello los equipos y aplicaciones informáticas, materiales, herramientas y útiles diversos, vehículos u otros equipos móviles, etc., de los que disponga la empresa en cada momento, para el mejor y más eficiente desempeño de las tareas encomendadas en cada puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras adscritas a los diferentes grupos profesionales vendrán obligados al seguimiento de cuantas acciones formativas y de evaluación de desempeño se determinen por la Empresa, al objeto de actualizar permanentemente sus conocimientos y mejorar su potencial, dada la continua evolución tecnológica y empresarial.

De conformidad con ello, todo el personal queda clasificado según determina el Anexo V del presente Convenio.

Artículo 24º. Salario

Se considera como salario base la retribución relativa al trabajo por unidad de tiempo.

- Para el año 2019 (01.01.2019 hasta el 31.12.2019) los salarios aplicables son los contenidos en el Anexo I, II y III del presente Convenio Colectivo y que se corresponden con un incremento respecto a la tabla recogida en el anterior convenio del 3%. Dicho incremento se aplicará con carácter uno de enero del 2019.

- Para los años 2020 y 2021 se acuerda actualizar, si en su caso procediera, los salarios contenidos en el Anexo I de acuerdo a los siguientes criterios:

- Para el año 2020: Incremento equivalente a la variación que haya experimentado el Índice General de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma de Canarias en el mes de Septiembre del año 2019 respecto del mismo mes del año anterior que se aplicará con fecha de efectos del 1.01.2020.

- Para el año 2021: Incremento equivalente a la variación que haya experimentado el Índice General de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma de Canarias en el mes de Septiembre del año 2020 respecto del mismo mes del año anterior que se aplicará con fecha de efectos del 1.01.2021.

Para la aplicación, en su caso, del incremento equivalente al IPC de la Comunidad Autónoma de Canarias previsto para el año 2021 será condición necesaria que la empresa sea nueva adjudicataria para, al menos, el año 2021 del contrato de prestación de servicios logísticos de productos petrolíferos que desde el 1.03.2017 tiene suscrito con la Compañía Española de Petróleos S.A.U. (CEPSA) y cuya vigencia expira el próximo 31.12.2020. En caso contrario se aplicarán los salarios vigentes a 31.12.2020.

Artículo 25º. Complementos Salariales.

1. Personales.

1.1. Complemento "ad personam"

Es el que a título individual la Empresa tenga reconocido a cada trabajador.

Este complemento "ad personam" tiene a todos los efectos carácter salarial y será, por tanto, revisado en el mismo porcentaje en que lo fuese la Tabla Salarial.

Sus valores para cada Categoría y Nivel, se reflejan así mismo en la Tabla del Anexo I.

1.2. Complemento personal

En virtud de lo establecido en los convenios anteriormente firmados, en este complemento se englobarán los conceptos de, plus de Antigüedad, para aquellos trabajadores que lo hubieran devengado y tuvieran así reconocido, según la Tabla contenida en el Anexo II ; el complemento ad personam, para aquellos trabajadores que lo tuvieran consolidado, en la cuantía establecida en la Tabla contenida en el Anexo I del Convenio y el complemento regulador, cuantía que la Empresa otorgará a quien estime oportuno para una más correcta regulación salarial, constituyendo un complemento especial y personal, fijado y modificado discrecionalmente por la Compañía y que se percibirá en catorce mensualidades.

2) De puesto de trabajo.

2.1. Peligrosidad: Todo el personal de Disa la Palma, S.L percibirá, en concepto de Plus de Peligrosidad, un 10% sobre el sueldo base para el personal con jornada completa; para el contratado a tiempo parcial se determinará en proporción al tiempo contratado.

2.2. Nocturnidad: Se entiende por trabajo nocturno el que se presta desde las diez de la noche hasta las seis de la mañana del día siguiente. Las horas trabajadas del mismo serán remuneradas según valores de la Tabla del Anexo III del presente Convenio.

2.3. Turnicidad: Para compensar el trabajo en turnos, siempre que éste sea realizado en forma efectiva, se establece un complemento diario, cuyos valores figuran en la Tabla que como Anexo IV se une al presente Convenio.

Estos pluses serán percibidos por el personal sujeto a turnos, siempre que se realicen éstos efectivamente en la forma pactada durante todo el mes que corresponda, por los 30 días del mes. En caso de sustituciones por vacaciones, enfermedad, accidentes o cualquier otra causa de ausencia, el sustituto percibirá el plus que hubiese correspondido al titular sustituido, durante los días en que se haya efectuado la sustitución. Cuando se trate de turnos que finalicen el viernes o sábado y se hayan realizado por el sustituto completos, se entenderá que debe percibir el plus por los 7 días de la semana.

2.4. Trabajos en cadena: por la tensión que el mismo comporta, se establece para los trabajadores en cadena de las plantas de llene de butano/propano y botellas de camping, un complemento salarial de 3,59 € por día efectivamente trabajado. El mencionado plus no será prorrateado por horas, de tal forma que se devengará en su totalidad a pesar de que el trabajo efectivo en la cadena no haya completado el día. Su cuantía será revisada en el mismo porcentaje que lo fuera la Tabla Salarial.

3) Por calidad o cantidad de trabajo.

3.1. Horas extras:

3.1.1. Sus valores son los que se determinan en la Tabla del Anexo V del presente Convenio.

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

3.1.2. Sólo se abonarán como horas extras aquéllas efectivamente trabajadas y que antes de su realización hayan sido solicitadas y aprobadas por la Jefatura del Departamento donde fueran imprescindibles, por lo que especialmente se pacta en el presente Convenio la supresión de todo premio en horas extraordinarias no realizadas, ya fuera en festivos, domingos, descargas de petroleros, comidas en ruta, descansos nocturnos, cambios de ropa, etc.

3.1.3. Las horas extras nocturnas, entendiendo como tales las comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, -así como las posteriores a dichas seis de la mañana, que sean continuación ininterrumpida de las anteriores- al igual que las realizadas en domingos y festivos, se abonarán al personal no sometido a turnos con un recargo tal que el valor de dichas horas extras resulte el 100% del pactado en el epígrafe 5 del artículo 12, sobre los acoples de horarios. La coincidencia de dos de estas situaciones, como pudiera ser una hora extra realizada un domingo a las cinco de la mañana -con independencia, por supuesto, del plus de nocturnidad- no dará motivo al doble recargo de su valoración.

Esto no será de aplicación para el trabajador considerado nocturno por la legislación vigente que tiene vetada

3.1.4. Así mismo, y con carácter especial y exclusivo para las horas extras trabajadas en domingos y festivos, así como para las nocturnas que no sean prolongación de las anteriores diurnas, se pacta el que si en dichos casos se realizasen menos de cuatro horas extras éstas se abonarán, lo mismo si sólo se realizara una, que dos o hasta tres, con un importe único equivalente al resultado de multiplicar por 8 el valor establecido en el epígrafe 5) del artículo 12 para los acoples de horarios.

3.1.5. El personal que, por pertenecer a turnos, o por otras circunstancias, hubiera de realizar trabajo efectivo durante las noches del 24 de diciembre, 31 de diciembre y el 5 de enero víspera de Reyes, percibirá en compensación un descanso de dos días laborables, que por la Jefatura de la Instalación le serán

concedidos en la fecha más próxima en que las necesidades del servicio así lo permitan. Se entenderán trabajadas dichas noches siempre que se termine la jornada efectiva después de las 22:00 horas de los días señalados.

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

3.1.7. Se entenderá con carácter general y sin excepción alguna, que todo productor que prolongue su jornada tendrá derecho a un descanso de doce horas antes de reintegrarse al trabajo.

4) Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

4.1. Gratificaciones extraordinarias reglamentarias: La cuantía a recibir por cada una de las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, correspondientes al verano y navidad, serán las correspondientes a una mensualidad del salario, compuesto por salario base y plus de peligrosidad, más el complemento personal que tenga el personal adscrito a la firma de este convenio, siendo su devengo semestral, de forma que la paga de navidad, se genera de 1 de Julio a 31 de diciembre y la de verano de 1 de enero a 30 de junio de cada año.

5) Normas comunes.

a) Los finiquitos, con adecuación a lo al respecto establecido en la legislación aplicable, se practicarán prorrateando las pagas al día real en que se produzca el cese.

b) El salario se abonará exclusivamente por los días trabajados en el mes.

c) La Empresa, transferirá los haberes del personal a la cuenta bancaria que estos hubieran designado en las siguientes fechas:

1) Los ordinarios, el día 25 de cada mes o el laborable anterior si este cayera en festivo.

2) Los extraordinarios, el día 15 de cada mes o el laborable anterior si este cayera en festivo.

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

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

CAPÍTULO VI. PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO

Artículo 26. Facultad de Dirección.

La facultad exclusiva en orden a la organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

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

Artículo 27º. Competitividad y productividad.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41º del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, en cumplimiento de su indeclinable obligación tanto hacia la sociedad en la que se halla inserta, como hacia

sus trabajadores y accionistas, ha de velar constantemente por ser competitiva en el mercado en que se desenvuelve, como requisito indispensable para su pervivencia.

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

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

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

Artículo 28º. Garantía del puesto de trabajo

La Empresa se compromete a garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo de todo el personal actualmente en plantilla, con compromiso de no acudir a medidas de carácter colectivo para sustituir a los actuales trabajadores de Disa con subcontrataciones, salvo que mediare acuerdo expreso con los representantes de los trabajadores; todo ello sin merma del derecho que asiste al empresario de recurrir a la contratación externa para integrar su actividad productiva sin más limitaciones que las establecidas en cada momento en la legislación vigente.

Artículo 29º. Colaboración del conductor en las descargas.

Para el reparto de las Agencias y Clientes del interior de las Islas, y con el fin de conseguir un aumento de productividad, seguridad y unificación de procedimiento de este servicio de entrega y recepción de productos industriales, botellas de butano, carburantes, etc., deberán seguirse las normas establecidas en el manual de Procedimiento de Entrega en Instalaciones de Clientes, adecuadas al Sistema de Gestión de Calidad, de conformidad con toda la normativa vigente y especialmente con la Norma UNE-EN-ISO 9002.

CAPÍTULO VII. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 30º. Seguro de vida para el personal y Seguro de Salud

La Empresa, con carácter inmediato a la firma del presente Convenio, gestionará a su cargo y en beneficio de todo el personal fijo de su plantilla -hasta los 65 años de edad o hasta los 69, como máximo, de persistir la relación laboral del Asegurado con la Empresa- la suscripción de la Póliza o Pólizas de Seguro necesarias para cubrir, por los importes que se indican, los siguientes riesgos que comporten la extinción de la relación laboral:

- * Fallecimiento
- * Incapacidad Permanente Total para la Profesión habitual.
- * Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo

* Gran Invalidez.

1º) Con una cobertura de EUROS SIETE MIL CUATROCIENTAS SETENTA Y NUEVE (7.479,00 €), quedarán asegurados dichos riesgos cuando los mismos hubieran sobrevenido como consecuencia de causas naturales o accidentes extralaborales.

2º) Con una cobertura de EUROS VEINTE MIL (20.000,00 €) quedarán asegurados dichos riesgos cuando los mismos hubieran sobrevenido como consecuencia de accidentes laborales; con inclusión entre estos de los ocurridos "in itinere", así como en desplazamientos por cualquier medio de transporte para efectuar trabajos de la Empresa en cualquiera de sus Factorías, asistencia a Cursos de Formación, congresos y en general, todo aquel desplazamiento que dé lugar a cobro de dietas.

Serán beneficiarios del Seguro:

a) En caso de Invalidez, el propio Asegurado.

b) En caso de fallecimiento, los que el Asegurado determine en el momento de iniciarse el mismo y, en su defecto y por el orden en que se indica: su esposa, sus hijos y en su falta, sus legítimos herederos. Los beneficiarios designados inicialmente podrán ser cambiados en todo momento a petición del Asegurado

El Seguro cesará por cualquiera de las siguientes causas:

1.) Por fallecimiento y cobro por los beneficiarios

2.) Por invalidez y cobro por el propio interesado

3.) Por alcanzar el Asegurado los sesenta y nueve años de edad

4.) Por cancelación, por cualquier motivo, del vínculo laboral entre Empresa y empleado.

La Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual no precisa estar cubierta por Póliza de Seguro; ahora bien si se produjera una Incapacidad de este tipo y la Empresa no pudiera ocupar al trabajador disminuido en un puesto de trabajo acorde con dicha disminución, deberá con total independencia de los demás conceptos que legalmente correspondan percibir al trabajador a su baja en la Empresa, indemnizarle con un cantidad adicional idéntica a la señalada en el presente artículo como cobertura de seguro para la causa motivante de la Incapacidad sobrevenida.

La empresa, para los años 2019 (a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente), 2020 y 2021, suscribirá un seguro de salud a favor de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo. Las mejoras en la póliza de salud que se pudieran ofertar por la compañía aseguradora, así como la inclusión de familiares correrán a cargo del trabajador que así lo solicite.

Artículo 31º. Reconocimientos médicos.

La Compañía, a través del Servicio Médico de que en cada caso tuviera asignada la especialidad de vigilancia de la Salud, en la actualidad la Mutua FREMAP, hará gratuitamente a todo el personal los reconocimientos, vacunaciones y determinaciones analíticas de forma aleatoria en el tiempo, establecidas en el R. D. 39/97, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, adaptándolo a las condiciones específicas de cada trabajador según el puesto que desempeñe.

Así mismo, se harán las siguientes determinaciones:

- Urea, glucosa y colesterolina, una vez al año.

- Electrocardiogramas, una vez cada dos años. En el año en que el mismo no corresponda, todo trabajador que lo desee puede, previo acuerdo de día y hora con la Mutua Patronal, acudir a ésta para efectuar una sola vez en dicho año y con tiempo a cargo del trabajador dicho reconocimiento.

- Otras vacunaciones, no recogidas, de acuerdo con las recomendaciones que en cada momento hagan las autoridades sanitarias.

- Próstata en los mayores de 50 años.

Además de los reconocimientos anuales obligatorios, los productores en los que existan razones para estimar puedan tener alguna enfermedad profesional, infecto-contagiosa, o intoxicación de cualquier tipo, a requerimiento de la dirección o de su representante podrán ser sometidos a observación, control o pruebas clínicas necesarias por parte del servicio que en cada momento tenga asignada la vigilancia de la Salud

Atendiendo a la actividad a la que se dedica la Empresa, con manipulación, almacenamiento y distribución de productos derivados del petróleo, y que, el desarrollo de las funciones propias de cada trabajador en condiciones físicas o psíquicas inadecuadas, provoca grave riesgo para el propio trabajador, sus compañeros y terceros, se acuerda, siempre respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, así como la confidencialidad de la información adquirida, la inclusión en la realización de los exámenes médicos según protocolo elaborado al efecto, la medición de alcohol, estupefacientes o cualquier psicotrópico en sangre, de forma que pasado el nivel establecido en el protocolo, determinaría la ineptitud provisional del trabajador, estableciéndose la obligatoriedad a su tratamiento, y considerándose como falta muy grave la negativa del trabajador a la práctica de las pruebas acordadas.

La efectiva aplicación de lo dispuesto en este último párrafo gozará de un periodo de transitoriedad de seis meses contados a partir de la firma del presente convenio, fecha a partir de la cual comenzará a surtir sus efectos.

La Empresa se compromete a adoptar medidas de colaboración para la desintoxicación de las personas que se encontraran sujetas a algún tipo de adicción a alcohol, drogas o cualquier otro estupefaciente y demandaran su adopción con carácter previo a su detección.

Artículo 32º. Formación Profesional.

El diseño y ejecución de los planes anuales de formación que, en su caso, se pudieran desarrollar será competencia de la Dirección de Personas de la empresa procediendo a informar a la representación legal de los trabajadores del contenido de los mismos.

Artículo 33º. Garantía de puesto de trabajo.

Con carácter de garantía “ad personam” y, por tanto, sin que la empresa pueda oponerse a su consignación en sucesivos Convenios Colectivos, se establece que cuando en Centros de Trabajo con plantilla superior a cincuenta trabajadores se dictamine por la Seguridad Social una incapacidad permanente total para su profesión habitual a un trabajador perteneciente a un colectivo profesional y especialista que requiera una titulación específica administrativa y para el desempeño de su puesto y que, por la incapacidad sobrevenida le fuere retirada, la Empresa, previa recalificación del mismo, le destinará a otro puesto de trabajo acorde con su capacidad residual, hasta que dicho trabajador cumpla la edad de sesenta y cinco años, momento en que se obliga a causar baja en la Empresa.

La obligación que asume la Empresa, quedará en todo caso, limitada a un máximo por Centro de Trabajo, dependiente de la plantilla de cada Centro y equivalente a un Trabajador afectado por dicha incapacidad sobre el total de la plantilla de la sociedad Disa la Palma S.L.

CAPÍTULO VIII. RELACIONES SINDICALES

Artículo 34. Derechos y obligaciones sindicales

Al respecto y en cuanto así sea de aplicación a la Empresa y a sus trabajadores, se estará a lo dispuesto tanto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, como en la Ley orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto; adoptándose, especialmente, los siguientes acuerdos:

I. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UN SINDICATO. La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, y no se podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de su no afiliación o la renuncia de su afiliación sindical.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el Centro de Trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su sindicato, con los derechos y obligaciones que por Ley les correspondan.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

d) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas a tenor de las reglas establecidas al efecto en el artículo 7º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán derecho:

1) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo en cada caso, limitaciones al disfrute de los mismos, en función de las necesidades del proceso productivo.

2) A la excedencia forzosa con derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

3) A la asistencia y el acceso al Centro de Trabajo para participar en las actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la dirección y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

4) La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste y en tanto en cuanto el mismo tuviese saldo suficiente a tales efectos.

II. SECCIONES SINDICALES. Los trabajadores afiliados a Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa en Centros de Trabajo que ocupen más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, podrán constituir Secciones Sindicales representadas por Delegados Sindicales, cuyo número y derechos seguidamente se determina, elegidos por y entre sus afiliados en el correspondiente Centro de Trabajo.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala: De 250 trabajadores a 750, uno; de 751 a 2000, dos; de 2001 a 5000, tres y de 5001 en adelante, cuatro. Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que, representados en el Comité de empresa de Centros de 250 ó más trabajadores, no hubiesen obtenido en la elección del mismo el 10% de los votos, estarán representados por un solo Delegado Sindical.

Constituida la Sección Sindical en la forma y condiciones anteriormente establecida, el correspondiente sindicato lo comunicará fehacientemente a la Dirección del Centro de Trabajo, señalando el nombre del que hubiese resultado elegido, reconociéndosele, a partir de dicho momento, su condición de Representante del Sindicato a todos los efectos.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de dichos Comités, así como los siguientes derechos:

a) Tener acceso a la misma información que reciba el Comité de Empresa y en idéntica forma en que dicho Comité la reciba; estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que así legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular; especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en el Centro de Trabajo, situado en lugar donde se garantice el adecuado acceso de los trabajadores; así mismo también dispondrá de un local adecuado en los Centros de Trabajo con más de 250 trabajadores en el que puedan desarrollar sus actividades.

III. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

a) DELEGADOS DE PERSONAL. La Representación de los Trabajadores en los Centros de Trabajo que tengan menos de 50 o más de 5 trabajadores, corresponde a los Delegados de Personal. Su cuantía será : hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49 trabajadores, tres.

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el Empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán la misma competencia establecida para los Comités de Empresa, observando así mismo las normas sobre sigilo profesional a éstos exigidas.

b) COMITES DE EMPRESA. Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en los Centros con 50 o más de ellos, para la defensa de sus intereses. Su composición es la siguiente: De 50 a 100 trabajadores, cinco; de 101 a 250 trabajadores, nueve; de 251 a 500 trabajadores, trece; de 501 a 750 trabajadores, diecisiete; de 751 a 1000 trabajadores, veintiuno y de 1001 trabajadores en adelante, dos por cada 1000 trabajadores o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

c) COMPETENCIAS. El Comité de Empresa se reunirá al menos una vez al mes con una representación de la Dirección -cuya representación de la Dirección así mismo lo hará trimestralmente con los Delegados de Personal en los Centros de Trabajo donde no exista Comité- para tratar de todos aquellos asuntos que en cada momento puedan plantearse y en cuyas reuniones podrán recabar y recibir información sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de su producción y ventas, programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa; modelos de contratos que se utilicen, así como documentos relativos a la terminación de la relación laboral; sanciones por faltas muy graves; absentismo, sus causas; accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias; estudios del medio ambiente y mecanismos de prevención que se utilicen.

El Comité de Empresa deberá emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones que ésta adopte sobre: Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella; reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones; planes de formación profesional de la Empresa; implantación o revisión de sistemas de organización y

control del trabajo. Igualmente deberá emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Estos informes deberán ser cumplimentados por el Comité de Empresa en el plazo máximo de quince días.

Anualmente el Comité de Empresa deberá conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los Socios de la Empresa y en las mismas condiciones que a éstos.

El Comité de Empresa igualmente ejercerá una labor de vigilancia en el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral, Seguridad Social y empleo; control de las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo; participará, conforme se determine, en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares y colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren, de acuerdo con lo pactado en Convenio, el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Con cumplimiento en materia de reuniones a lo dispuesto en la normativa legal vigente, el Comité de empresa podrá informar a sus representados de todo cuanto, directa o indirectamente, pueda tener repercusión en las relaciones laborales.

d) GARANTÍAS. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

1) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

2) Prioridad de Permanencia, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3) No ser despedido, ni sancionado, durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Tampoco podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

4) Expresar colegiadamente sus opiniones en materia de su representación; pudiendo publicar y distribuir, previa comunicación a la dirección y sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

5) Disponer de un crédito de horas sindicales para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: En Centros de Trabajo de hasta 100 trabajadores, quince horas; de 101 a 250 trabajadores, veinte horas; de 251 a 500 trabajadores, treinta horas; de 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas y de 751 trabajadores en adelante, cuarenta horas.

Las Centrales Sindicales con representación en el Comité de Empresa, podrán acumular, en todo o en parte y en cómputo anual, el crédito de horas de que dispongan sus representantes en el Comité de Empresa, en uno de sus miembros. Tal acumulación podrá desarrollarse por Centro de Trabajo, por varios Centros de Trabajo o por Islas, según lo estimen las Centrales Sindicales afectadas. Por el contrario, el cómputo de las propias horas no será en absoluto acumulable; si bien para la asistencia a reuniones o Congresos Sindicales para los que el Representante Sindical hubiese sido debidamente convocado, podrá saldar el tiempo que de más se utilice con cargo a las horas de disfrute inmediato que le correspondan.

e) DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

A) Naturaleza y garantías. Los Delegados de Prevención son los específicos representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y serán designados por y entre los representantes de personal, delegados de personal o miembros de los Comités de Empresa. Estos trabajadores tendrán en el ejercicio de sus funciones las garantías reguladas por los representantes de los trabajadores en las letras

a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y les será de aplicación lo que sobre sigilo profesional dispone el artículo 65.2 del citado Estatuto. Dichos Derechos de los Delegados de Prevención provienen de su condición de miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito al que tienen derecho como representantes legales de los trabajadores, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral y a cualesquiera otras convocadas por el empresario para tratar de las específicas cuestiones de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a acompañar a técnicos en las evaluaciones del ambiente de trabajo o a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones que estos realicen a los centros de trabajo para comprobar cuestiones relativas al cumplimiento de la normativa sobre riesgos laborales.

En cuanto al número y elección de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

B) Funciones.

1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo y su incidencia en la Salud Laboral y prevención de riesgos que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones con las limitaciones que establece la citada Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 36.2 - b).

3. Ser informados por la Empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

4. Recibir de la Empresa las informaciones obtenidas por éste, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención de la Empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5. Realizar visitas a los lugares de trabajo para comprobar el estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

6. Recabar de la Empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión en el mismo.

7. Cualesquiera otras que las disposiciones legales les confiera.

CAPÍTULO IX. CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA. Se establece que tendrán la consideración de días festivos siendo ellos retribuidos y no laborables, exclusivamente los días festivos que, con tal carácter, anualmente se establezcan en el municipio de Santa Cruz de La Palma.

SEGUNDA. Se acuerda el nivel salarial 1 como el nivel de entrada.

- La promoción al nivel salarial 5 se producirá una vez transcurridos seis meses de la contratación con carácter indefinido, previa evaluación positiva. Una vez la persona trabajadora se encuentre incardinada en

el nivel salarial 5, se pactan las promociones que a continuación se indican, previa evaluación positiva y una vez transcurrido un periodo de 1 año:

- La promoción al nivel 6 para las personas trabajadoras que realicen las funciones generales de Planta de GLP

- La promoción al nivel 7 para las personas trabajadoras que realicen las funciones generales de Descarga de Buques de Petroleros

TERCERA. En línea a los términos de la negociación colectiva y en base a la nueva propuesta sobre la estructura organizativa presentada por la representación económica y aprobada por la representación social, se suprime la posición de Administrativo de la sociedad Disa La Palma y se crea un nuevo puesto, denominado Operario Especialista. Dicho puesto, al igual que el resto de los puestos de trabajo de la Sociedad, contarán con la Descripción de Puesto de Trabajo puestos a disposición para los empleados a través de la aplicación informática vigente en cada momento en la Compañía.

ANEXO I - TABLA SALARIAL 2019

NIVEL	SUELDO BASE (X 12)	PELIGROS. (X 12)	JUNIO	DICIEMBRE	ANUAL	AD PERSON.	TOTAL
1	1.069,03	106,90	1.175,94	1.175,94	16.463,13	6.035,57	22.498,70
5	1.214,67	121,47	1.336,14	1.336,14	18.705,89	6.196,10	24.901,99
6	1.258,51	125,85	1.384,36	1.384,36	19.381,01	6.448,39	25.829,39
7	1.340,69	134,07	1.474,76	1.474,76	20.646,65	6.510,43	27.157,08
8	1.473,59	147,36	1.620,95	1.620,95	22.693,32	6.915,00	29.608,31
9	1.528,94	152,89	1.681,83	1.681,83	23.545,63	10.107,63	33.653,25
10	1.685,46	168,55	1.854,00	1.854,00	25.956,04	13.035,85	38.991,89
11	1.921,78	192,17	2.113,96	2.113,96	29.595,43	15.587,65	45.183,08
12	2.379,78	237,98	2.617,75	2.617,75	36.648,55	18.670,83	55.319,38
12-A	2.892,97	289,30	3.182,27	3.182,27	44.551,73	17.926,61	62.478,34
13	3.380,26	338,03	3.718,28	3.718,28	52.055,98	18.726,55	70.782,53
13-A	3.758,01	375,80	4.133,81	4.133,81	57.873,38	24.363,77	82.237,15
14	4.157,98	415,80	4.573,77	4.573,77	64.032,84	22.876,67	86.909,50

ANEXO II - NOCTURNIDAD 2019**Personal Operario y Técnico**

NIVEL	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1,94	1,96	2,33	2,53	2,72	2,92	3,11
5	2,20	2,41	2,62	2,86	3,07	3,28	3,50
6	2,25	2,48	2,70	2,92	3,15	3,37	3,58
7	2,38	2,62	2,87	3,10	3,34	3,57	3,82
8	2,62	2,89	3,15	3,40	3,67	3,94	4,20
9	2,69	2,95	3,21	3,47	3,75	4,02	4,29
10	2,94	3,23	3,52	3,82	4,11	4,41	4,70
11	3,35	3,68	4,02	4,35	4,69	5,02	5,36

ANEXO III - TURNICIDAD 2019

NIVEL	TIPO TURNO	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	A	4,16	4,60	5,06	5,52	5,98	6,44	6,90
	B-C	6,64	7,37	8,12	8,85	9,58	10,30	11,03
	D	8,30	9,22	10,14	11,04	11,96	12,88	13,79
5	A	4,68	5,20	5,71	6,23	6,75	7,27	7,77
	B-C	7,49	8,32	9,14	9,90	10,79	11,61	12,43
	D	9,37	10,39	11,44	12,47	13,50	14,53	15,56
6	A	4,79	5,33	6,23	6,38	6,91	7,44	7,96
	B-C	7,68	8,52	9,37	10,20	11,07	11,91	12,75
	D	9,60	10,65	11,70	12,78	13,83	14,88	15,94
7	A	4,57	5,66	6,22	6,78	7,34	7,90	8,46
	B-C	8,15	9,05	14,53	10,84	11,74	12,62	13,53
	D	10,11	11,30	12,42	13,54	14,66	15,78	15,56
8	A	5,60	6,23	6,84	7,46	8,08	8,69	9,31
	B-C	8,97	9,97	10,95	11,94	12,92	13,91	14,90
	D	11,22	12,45	13,68	14,92	16,15	17,38	18,63
9	A	5,72	6,35	6,98	7,62	8,23	8,87	9,51
	B-C	9,15	10,17	11,17	12,19	13,18	14,19	15,21
	D	11,45	12,70	13,97	15,22	16,49	17,74	19,00
10	A	6,26	6,98	7,66	8,34	9,04	9,72	10,42
	B-C	10,04	11,16	12,24	13,34	14,45	15,56	16,67
	D	12,54	13,94	15,30	16,68	18,07	19,44	20,82
11	A	7,15	7,94	8,72	9,51	10,29	11,09	11,87
	B-C	11,44	12,69	13,97	15,22	16,48	17,73	18,98
	D	14,30	15,87	17,45	19,02	20,60	22,15	23,73

ANEXO IV - HORAS EXTRAS 2019

Personal Técnico y Operarios							
Nivel	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	18,05	18,98	21,58	23,32	25,10	26,85	28,63
5	20,30	22,30	24,28	26,25	28,26	30,23	32,23
6	21,19	23,22	25,26	27,29	29,31	31,35	33,40
7	22,40	24,56	26,74	28,90	31,05	33,21	35,38
8	24,71	27,08	29,47	31,84	34,22	36,60	38,99
9	28,48	30,92	33,35	35,77	38,20	40,63	43,05
10	33,49	36,17	38,81	43,89	44,13	46,78	49,46
11	39,31	42,35	45,38	48,42	51,44	54,49	57,51
12	48,78	51,92	55,05	58,19	61,33	64,47	67,59
12-A	55,50	58,62	61,77	64,89	68,03	71,18	74,31
13	63,26	66,54	69,82	73,13	76,42	79,71	82,99
13-A	73,99	77,27	80,56	83,85	87,13	90,42	93,71
14	78,36	84,22	85,58	89,18	92,78	96,40	100,01

ANEXO V – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**ANEXO V – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

GRUPO PROFESIONAL	NIVELES SALARIALES
OPERARIOS POLIVALENTES PLANTA GLP	1
	5
	6
OPERARIOS ESPECIALISTAS	1
	5
	6
	7
OPERARIOS POLIVALENTES	1
	5
	6
	7
	8
ENCARGADO DE PLANTA GLP	7
	8
	9
JEFE DE SERVICIO	9
	10
RESPONSABLE DE OPERACIONES	9
	10
	11
JEFE I.A.	11
	12
	13