



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

<b>Año II</b>	<b>10 de Septiembre de 1.984</b>	<b>Número 90</b>
Edita Servicio de Publicaciones Secretaría General Técnica/Presidencia del Gobierno Plaza de San Bernardo, 27 - Las Palmas de Gran Canaria (2)		Depósito Legal TF - 37/1983 Precio suscripción: 3.500 ptas/año Precio ejemplar: 35 ptas.

**S U M A R I O**

**III. OTRAS DISPOSICIONES**

	<b>Pág.</b>		<b>Pág.</b>
<b>CONSEJERIA DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL</b>			
Resolución de 24 de Julio de 1984, de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Herederos de Leoncio Rodríguez - Periódico El Día».	1460	ción Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Sector de Empaquetado de Plátanos de la Isla de Tenerife.	1466
Resolución de 1 de Agosto de 1984, de la Direc-		Resolución de 2 de Agosto de 1984, de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Mercato ...e, S.A.»	1472

**VI. ANUNCIOS**

**Subastas y concursos de obras, suministros y servicios públicos**

<b>CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y PESCA</b>			
Orden de 4 de Septiembre de 1984 por la que se		anuncia la contratación por el sistema de concurso de la edición de estudios de investigación.	1485



### III. OTRAS DISPOSICIONES

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

516 RESOLUCION de 24 de Julio de 1984, de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Herederos de Leoncio Rodríguez - Periódico El Día».

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Herederos de Leoncio Rodríguez - Periódico El Día», recibido en la Dirección Provincial de Trabajo y S.S., suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2, b) del Real Decreto 1040/1981 de 22 de Mayo, sobre registro de convenios colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de Abril por lo que

ESTA DIRECCION TERRITORIAL DE TRABAJO, ACUERDA:

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

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

3.º.- Interesar su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia y en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias, con la advertencia de que el artículo 25 del Convenio, según nueva redacción acordada por las partes, deberá ser el siguiente:

**Artículo 25.º.-** Plus de compensación de desplazamiento: Se mantiene, con carácter de «ad personam», y a disposición de los trabajadores que lo vienen percibiendo, este Plus, que compensa los posibles desplazamientos, que el indicado personal realice, como consecuencia de su trabajo. El mismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 73 de la Ley de Seguridad Social, aparte de tener carácter extrasalarial, y por compensar desplazamientos, está excluido de cotización a la Seguridad Social.

En todo caso, estas cantidades, que se consolidan a título personal, son a extinguir, por lo que no serán aumentadas en pactos posteriores ni estimadas a efectos del cálculo de los incrementos futuros que pudieran negociarse.

Santa Cruz de Tenerife, a 24 de Julio de 1984.- El Director Territorial Accidental.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «HEREDEROS DE LEONCIO RODRIGUEZ - PERIODICO EL DIA»

#### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.º.-** Ambito Territorial.- Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa «Herederos de Leoncio Rodríguez» constituídos y que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

Se entenderá por centros de trabajo todas aquellas unidades de producción y servicios dedicadas a la Edición del Periódico EL DIA.

**Artículo 2.º.-** Ambito Personal.- El presente Convenio afectará a todo el personal de plantilla que preste sus servicios en la Empresa, así como al que ingrese durante el periodo de vigencia del mismo.

**Artículo 3.º.-** Ambito Temporal.- La vigencia de este Convenio será de 2 años, a partir del 1 de Diciembre de 1983, con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

**Artículo 4.º.-** Prórroga.- Al cumplirse la fecha de vencimiento del Convenio (30 de Noviembre de 1985) y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación a su extinción, este Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos, de año en año, conforme a la Legislación vigente.

**Artículo 5.º.-** Revisión.- Corresponderá a la Empresa el derecho a solicitar la revisión del Convenio antes de que expire su término, si por circunstancias suficientemente demostradas, de carácter económico, no le fuera posible mantener las mejoras que voluntariamente se establecen.

Por parte de los trabajadores se podrá igualmente pedir la revisión antes del término, en el caso de que estuviera justificada por la existencia de una situación económica o de trabajo que hiciera necesaria dicha revisión.

**Artículo 6.º.-** Absorción.- Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter o naturaleza se establezcan por Convenio Colectivo de mayor ámbito o por disposiciones legales, sólo en el caso de que las variaciones económicas, consideradas globalmente y en el cómputo anual, resulten más favora-

bles a los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

**Artículo 7°.-** Recisión.- La denuncia del Convenio se realizará por escrito, en el plazo determinado en el artículo 4 y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido.

Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación. Sin perjuicio de ello, el nuevo Convenio habrá de tener efectos retroactivos obligatoriamente en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

**Artículo 8°.-** Vinculación a la totalidad.- Las representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el Convenio nulo o sin efecto alguno en el supuesto de que por las autoridades administrativas competentes no fuera aprobado algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, con lo que quedaría desvirtuado el contenido del Convenio y se sometería nuevamente al estudio de la Comisión Deliberadora.

## CAPITULO II

### Organización del Trabajo

**Artículo 9°.-** Principio General.- La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que, mediante ella, se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal.

**Artículo 10°.-** Condiciones de Trabajo.- Las especificaciones, normas de procedimiento y hojas de control, en las tareas que las tengan asignadas, se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, sin que supongan perjuicios físicos o psíquicos al trabajador, se relacionarán con los estudios para el cómputo de la jornada y se emplearán con el objeto prioritario de una óptima distribución de las cargas del trabajo y de la plena ocupación de todos los productores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.

Los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria.

**Artículo 11°.-** Cometidos asignados.- Al ser enunciativos los cometidos asignados por la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa a cada categoría, todo trabajador de «Herederos de Leoncio Rodríguez» está obligado a ejecutar cuantos trabajos u operaciones le ordenen sus superiores dentro de las funciones generales propias de su

competencia profesional, encuadradas en el ámbito de la Prensa.

**Artículo 12°.-** Identificación a los trabajadores.- La Empresa facilitará a todos los trabajadores que lo soliciten una tarjeta de identificación con su fotografía y puesto de trabajo que desempeña.

**Artículo 13°.-** Cursos de Interés Profesional.- Cuando por circunstancias que impliquen nuevos conocimientos y conlleven la necesidad de asistir a cursos profesionales, todos los trabajadores del departamento o sección afectados tendrán opción a la asistencia a éstos, sin que quepa ningún tipo de discriminación en razón al cargo ocupado, informando al Comité de Empresa previamente, y, en todo caso, estableciendo una rotación entre el personal para garantizar la continuidad de los servicios.

## CAPITULO III

### REGIMEN DE PERSONAL - PLANTILLA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

**Artículo 14°.-** Admisión de personal.- Corresponde a «Herederos de Leoncio Rodríguez» con carácter exclusivo la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, sin perjuicio de que se cumplan las disposiciones legales sobre empleo.

No obstante lo anterior, para la cobertura de plazas de plantilla que la Empresa estime que deben ser cubiertas y que no afecten a superiores a la categoría de jefes de sección, se efectuará, como regla general, el oportuno concurso interno, de acuerdo con los principios que rigen este sistema. Sólo en el supuesto de que no resulten cubiertas aquellas por el procedimiento aludido o existieran razones de aumento de plantilla, se llevará a cabo el reclutamiento externo con conocimiento del Comité de Empresa.

**Artículo 15°.-** Plantilla.- La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de «Herederos de Leoncio Rodríguez» corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia.

**Artículo 16°.-** La Clasificación del Personal.- En base a sus categorías profesionales se atenderá a la consignada en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa vigente, debiéndose tener en cuenta no obstante que las relaciones de categorías que se contienen en el mencionado texto legal son meramente enunciativas y no suponen la obligación por parte de «Herederos de Leoncio Rodríguez» de tenerlas todas provistas, si las necesidades y volumen de la industria no lo requieren.

**Artículo 17°.-** Adaptación del personal.- Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquel que

deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar desarrollando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social.

Declarada facultativamente, previo los dictámenes y asesoramientos oportunos, aquella situación, y de acuerdo con sus indicaciones, se procurará asignar a este trabajador una tarea conforme con su capacidad disminuida, sin que ello suponga pérdida de retribuciones.

**Artículo 18°.- Reconversión profesional.-** En el caso de que un cambio de puesto de trabajo viniera impuesto por el proceso técnico o necesidades de rentabilidad o de racionalización de la organización y exigiera, al mismo tiempo, una variación o aumento de los conocimientos profesionales del trabajador, se procederá a su reconversión profesional, dejando a salvo el derecho de la Empresa a actuar conforme a la Ley si realizadas las operaciones de reconversión no se lograra la adaptación al puesto.

Las operaciones de reconversión se realizarán con la asistencia de los técnicos en la materia que se designen por la Empresa, oído el Comité de Empresa.

Los trabajadores reconvertidos no perderán la categoría y retribución alcanzada.

**Artículo 19°.- Seguridad e Higiene en el trabajo.-** La Empresa proveerá de adecuada ropa de trabajo al personal al que ésta le es imprescindible (fotomecánica, rotativa y peonaje), de acuerdo con las leyes en vigor. En los meses de enero de cada año pondrá a su disposición dos mudas de la misma. Asimismo, atenderá cualquier reclamación que le sea constatada para atender a la confortabilidad de sus trabajadores, atendiendo a razones de comodidad para el mejor aprovechamiento del esfuerzo en el trabajo.

#### CAPITULO IV

#### CONDICIONES ECONOMICAS

**Artículo 20°.- Aumento Salarial Primer Año.-** Las partes acuerdan producir una elevación salarial del 7 por ciento sobre cada uno de los conceptos retributivos acreditados en nómina para el primer año de vigencia del presente Convenio. De acuerdo con esta elevación salarial, los sueldos bases mensuales correspondientes a cada categoría son los que figuran en la tabla salarial anexa a este Convenio.

Para el 31 de Septiembre de 1984, las partes acuerdan, una revisión conforme al Acuerdo Marco Regional aplicándose lo que en el artículo octavo del mismo Capítulo II establece en su cláusula de revisión salarial que dice lo siguiente:

«En el caso de que el IPC establecido por el INE, registrara al 30 de Septiembre de 1984 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1983, superior al 6,45 por ciento, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, introduciendo un coeficiente corrector que permita el mantenimiento del salario respecto al IPC en el conjunto del año. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de Octubre de 1984, y para llevarlo a cabo se incrementarán los salarios en vigor en el momento de aplicación de la citada cláusula según la siguiente tabla:

IPC al 30/9/84 %	% a incrementar sobre salarios/Octubre
6,45	-
6,50	0,15
6,55	0,30
6,60	0,45
6,65	0,60
6,70	0,75
6,75	0,90
6,80	1,05
6,85	1,20
6,90	1,35
6,95	1,50
7,00	1,65
7,05	1,80
7,10	1,95
7,15	2,10
7,20	2,25
7,25	2,40
7,30	2,55
7,35	2,70
7,40	2,85
7,45	3,00
7,50	3,15

**Artículo 21°.- Aumento Salarial Segundo Año.-** Para el segundo año de vigencia del presente Convenio, se aplicará una elevación salarial igual a la que registre el IPC durante el año 1984, aplicándose a partir del 1 de diciembre de 1984, tomándose como referencia para llevarla a cabo los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el primer año, no pactando ninguna revisión semestral para el año 1985.

**Artículo 22°.- Pagas Extraordinarias.-** Como complementos de vencimiento superior al mes, en cada uno de los meses de julio, octubre y diciembre, la Empresa seguirá abonando a su personal un complemento equivalente al salario base, más el complemento adicional (C.A.), incrementados con las retribuciones correspondientes por títulos, antigüedad y nocturnidad a que haya lugar en cada caso.

La participación en beneficios se establecerá de acuerdo con el artículo 65 de la Ordenanza Laboral de

Trabajo en Prensa, que se hará efectiva en los dos primeros meses de cada año.

**Artículo 23°.- Complementos.-** Se respetarán en todo caso las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose con carácter estrictamente «ad personam».

El porcentaje de mejora que supone el presente Convenio se aplicará en su caso al exceso más beneficioso.

Las cantidades que figuran en nómina como «restos del convenio a extinguir» (R.C.E.), así como el «Complemento adicional» (C.A.) y el denominado «Plus del artículo 48» de los periodistas, se considerarán como parte de los haberes a los efectos de aplicación de las mejoras contempladas en este Convenio. Los dos últimos quedan fijados en 2.138 y 14.010 pesetas, respectivamente.

**Artículo 24°.- Kilometraje.-** En concepto de kilometraje, en los casos en que los desplazamientos por motivo de trabajo se efectúen en vehículo de propiedad particular del trabajador, la Empresa abonará la cantidad de 13 pesetas por kilómetro, cifra que se incrementará en el mismo tanto por ciento en que lo pueda hacer el precio de la gasolina «super» durante el periodo de vigencia del presente Convenio. Estos desplazamientos han de ser previamente autorizados.

**Artículo 25°.- Plus.-** Las cantidades «ad personam» que habían quedado bloqueadas y puestas a disposición del trabajador mensualmente incluídas en nómina de «Plus extrasalarial del Convenio», se continuarán percibiendo por parte del trabajador en los mismos términos. Se hace constar que dicho «Plus» se incluye en nómina a efectos sólo de su periodicidad mensual en el cobro, y que ni este Convenio ni los futuros que se pacten le afectarán, y entendiéndose que cualquier disposición salarial legal o de la Seguridad Social sobre conceptos extrasalariales motivará una reconsideración de esta inclusión como concepto mensual en nómina.

## CAPITULO V

### JORNADA - HORARIOS VACACIONES - PERMISOS

**Artículo 26°.- Jornadas.-** La jornada, para todo el personal afectado por este Convenio, será la señalada en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa que la fija en seis horas diarias, siendo de aplicación el apartado «a» del artículo 112 de la misma Ordenanza que reconoce el mantenimiento en esta Empresa de turnos de cinco horas para el personal que consuetudinariamente ha venido disfrutándolos.

**Artículo 27°.- Horarios.-** Los horarios de trabajo de los diferentes tipos de turnos adaptados a las necesidades de la producción y los servicios, son los aprobados por la autoridad laboral correspondiente con fecha 5 de junio de

1979. En los supuestos recogidos en los artículos 14 y 15 de este Convenio, y a efectos de asignación de turno de trabajo, tendrán preferencia a elegir turno los trabajadores de plantilla que conserven mayor antigüedad, siempre que a juicio de la dirección técnica esta preferencia no signifiquen disminución de la eficacia en el rendimiento.

**Artículo 28°.- Jornada intensiva.-** En los meses de julio, agosto y septiembre, el Departamento de Administración gozará de jornada intensiva, de 8 a las 14 horas. A tal efecto el personal al que afecta estará sujeto a una posterior organización de acuerdo con las necesidades del servicio, tendiendo a que esta ventaja llegue al mayor número de trabajadores del citado departamento de Administración.

**Artículo 29°.- Vacaciones.-** Todo el personal de «Herederos de Leoncio Rodríguez» disfrutará de una vacación anual retribuida de treinta días naturales e ininterrumpidos, que se concederán, siempre que ello sea posible, entre los meses de Mayo y Octubre, ambos inclusive.

No obstante lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa y Estatuto de los Trabajadores, los turnos se establecerán por departamentos o secciones, de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores.

En aquellos casos en que no sea posible un entendimiento entre el personal que forme un departamento o sección en cuanto al sistema a emplear, se tendrá en cuenta la opinión de la mayoría. Si no se alcanzasen los dos tercios favorables a un sistema de distribución de vacaciones, el personal del departamento o sección se atenderá a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.

**Artículo 30°.- Permisos.-** Se considerarán permisos reglamentarios los que se otorguen obligatoriamente por la Empresa, como son:

a) Por contraer matrimonio se gozará de 15 días naturales ininterrumpidos abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) Por alumbramiento de la esposa se concederán tres días naturales abonables, a elección del interesado.

c) Por matrimonio de hijos o hermanos se concederá un día natural de permiso abonable que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.

d) Por enfermedad grave de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán dos días naturales de permiso abonable.

e) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y hermanos, se tendrán tres días naturales de permiso abo-

nable, y un día natural abonable si el fallecimiento fuera de abuelos, nietos, padres políticos, hermanos políticos, hijos políticos y tíos.

f) Para el cumplimiento de deberes públicos y sindicales se dará permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el mismo tiempo preciso para ello, según las mismas. Para los actos de carácter profesional formalmente convocados se darán dos días al año de permiso abonable y será potestativo de la Empresa el conceder más días de permiso, que en todo caso no serán retribuidos.

g) Por el traslado del domicilio habitual se concederá un día natural de permiso abonable.

h) Para disfrutar de derechos educativos generales y de la formación profesional se concederá el tiempo establecido en las leyes laborales vigentes, en los supuestos y en la forma que regulan las mismas.

i) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consulta de especialidades médicas, cuando éste haya sido dispuesto por los facultativos de la Seguridad Social, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.

En los casos previstos en los apartados b) y d) el permiso podrá ampliarse hasta cinco días naturales cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la isla donde radique el centro de trabajo. En el caso del apartado e) el permiso también alcanzará los cinco días naturales para supuestos que afecten al primero de los grupos que se relacionan en él.

La Empresa podrá exigir los justificantes oportunos de los hechos que den lugar a la concesión de estos permisos.

## CAPITULO VI

### MEJORAS SOCIALES

**Artículo 31°.- Jubilación.-** El trabajador que con sesenta o más años de edad solicite y obtenga la jubilación y haya prestado veinte años de servicio en la Empresa, percibirá de ésta la diferencia entre lo que perciba, en cualquier momento, de la Mutualidad Laboral y el total de sus haberes y complementos acreditados en nómina en la fecha de su jubilación, con excepción de las pagas de beneficios y de octubre.

En el caso de trabajadores con pluriempleo a efectos de Mutualismo, la antedicha diferencia a percibir se computará como cantidad recibida en la Mutualidad Laboral la parte de ella que proceda de las cotizaciones hechas por la Empresa.

En el momento de la jubilación con sesenta o más

años de edad y veinte de servicio, el trabajador percibirá una prima especial de 225.000 pesetas.

**Artículo 32°.- Ayuda a estudios.-** Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, la Empresa concederá un fondo de 450.000 pesetas para ayuda de estudios de los trabajadores y sus hijos, dividido en bloques de 225.000 pesetas para cada año de vigencia del Convenio.

Este fondo será entregado al Comité de Empresa (en 31 de Agosto de 1984 y 1985), quien para la dotación de las correspondientes becas formará una comisión integrada por todos sus miembros y tres trabajadores, que elaborarán un reglamento de concesión, aprobándose éste posteriormente por la mayoría de los trabajadores.

**Artículo 33°.- Seguro de Vida.-** La Empresa seguirá abonando la totalidad de la prima del Seguro de Vida Colectivo para todo su personal concertada con la Compañía de Seguros la Unión y el Fénix Español.

Este seguro de vida garantiza el pago de 1.000.000 de pesetas en las siguientes contingencias: En caso de fallecimiento por enfermedad, accidente, accidente de Circulación e invalidez absoluta y permanente.

El Comité de Empresa dispondrá de una copia de dicho seguro colectivo, comunicando la Empresa las variaciones que se produzcan.

En los casos concretos de los periodistas e informadores, la Empresa se compromete expresamente a garantizar la cobertura del riesgo físico que pudiera sobrevenirles en el ejercicio de su labor informativa. Esta misma previsión será aplicable al personal no periodista que, con ocasión de colaborar en una función informativa, pueda tener el mismo riesgo que los informadores, y será de aplicación también a cualquier trabajador que ejecute funciones encomendadas por la Empresa fuera del centro de trabajo.

Cuando el trabajador fuera detenido en el ejercicio de su profesión, y sólo en el caso de que se encontrara cumpliendo tareas para la Empresa «Herederos de Leoncio Rodríguez», la Empresa se compromete a seguir abonándole el total del salario y devengos extraordinarios durante el plazo de su detención hasta su reincorporación a su puesto laboral, y a proporcionarle los servicios jurídicos necesarios para su defensa, así como las fianzas correspondientes. En todo caso, la Empresa quedaría liberada de esta obligación en los supuestos de actuaciones personales que puedan caer en el campo delictivo o de las faltas.

**Artículo 34°.- Gratificación por nupcialidad y natalidad.-** A todo trabajador de plantilla que contraiga matrimonio la Empresa le satisfará una gratificación de 22.500 pesetas. Asimismo, por cada hijo que nazca percibirá una gratificación de 17.000 pesetas.

## CAPITULO VII

## PRODUCTIVIDAD

**Artículo 35°.-** Productividad.- En función del aumento salarial concedido por la Empresa, durante la vigencia del presente Convenio el personal de «Herederos de Leoncio Rodríguez» se obliga a realizar los trabajos necesarios para la confección de tres suplementos del periódico en cada uno de los dos años de duración del Convenio: uno de 56 páginas, otro de 64 y un tercero de 136 páginas, bien diferenciados como suplementos extraordinarios y anunciada su publicación.

Los suplementos de estas características podrían variar de número y de páginas, pero en todo caso no podrán rebasar las doscientas cincuenta y seis páginas en total, y siempre se realizarán planificándolos con la antelación suficiente.

Los trabajos precisos para estos suplementos se harán dentro de la jornada laboral en todas las secciones, siempre que lo permita la elaboración diaria del periódico, y de acuerdo con una planificación de los mismos preparada conjuntamente por los jefes de sección y la dirección técnica de la Empresa, dejando a salvo en todo caso las competencias del Comité de Empresa. Esta planificación debe hacerse con el tiempo suficiente para asegurar la realización de los suplementos sin necesidad de que ningún personal tenga que trabajar en ello fuera de su horario establecido.

En caso de que por incumplimiento de la planificación establecida de antemano se tenga que trabajar fuera de la jornada laboral a fin de asegurar la confección de dichos suplementos, estos trabajos se considerarán especiales y se realizarán de acuerdo con lo que estipula el artículo 36 del presente Convenio.

En aquellas secciones en que por sus características específicas se precise hacer tales trabajos fuera de la jornada laboral, también se realizarán de acuerdo con lo que se indica en el mencionado artículo 36 de este texto.

**Artículo 36°.-** Trabajos especiales.- La realización de trabajos especiales o extraordinarios fuera de la jornada laboral será de libre aceptación de los trabajadores y su retribución será objeto de acuerdo entre las partes, en cada caso.

## CAPITULO VIII

## DERECHOS SINDICALES

**Artículo 37°.-** Comité de Empresa.- a) Se reconoce a la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores, la

acumulación en uno o varios de sus componentes de las horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones representativas.

b) El Comité de Empresa deberá ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

**Artículo 38°.-** Derecho de Reunión.- Avisando con la debida antelación, se podrán reunir los trabajadores en asamblea en horas de trabajo con un máximo de 4 veces al año de una hora de duración cada una. No se computará a tales efectos las debidas a la negociación de este Convenio. Estas horas no serán acumulables, y en todo caso siempre que se respeten los servicios mínimos indispensables para la salida del periódico y de atención al público no sufran retraso.

**Artículo 39°.-** Documentación del Convenio.- Una vez publicado el presente Convenio en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, la Empresa facilitará un ejemplar del mismo a cada uno de los trabajadores a los que afectan las normas que en él se recogen.

## CAPITULO IX

## CLAUSULAS FINALES

**Artículo 40°.-** Comisión Paritaria.- Las partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del mismo. Esta Comisión estará compuesta por un presidente, un secretario y 6 vocales, 3 designados por los representantes del personal y otros 3 por la Empresa. El presidente y el secretario serán elegidos de acuerdo con la normativa en vigor.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en el supuesto previsto concretamente en el presente texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las decisiones se tomarán en el plazo de 10 días, contados a partir de la fecha en la que le fue sometido un asunto y los acuerdos de que consten aquellas serán tomados por mayoría simple. Si el acuerdo no se produjera, el presidente remitirá lo actuado a la autoridad laboral correspondiente dentro del plazo de 3 días, a contar desde el siguiente de la fecha en que se hubiese adoptado la decisión.

ANEXO  
TABLA SALARIAL

Categorías	Salario base Pesetas
<b>TECNICOS</b>	
Titulado de grado superior .....	105.421
Titulado de grado medio.....	66.665
<b>REDACCION</b>	
Subdirector .....	105.421
Redactor Jefe.....	94.182
Redactor, Jefe de Sección .....	84.872
Redactor.....	73.313
Ayudante de Redacción 1ª .....	66.250
Ayudante Preferente .....	59.187
Ayudante .....	53.089
<b>ADMINISTRACION</b>	
Jefe de Sección .....	73.313
Jefe de Negociado.....	66.250
Oficial de Primera .....	59.187
Oficial de Segunda .....	53.089
Auxiliar .....	47.630
Aspirante (16 a 18 años) .....	30.523
Jefe de Equipo Informática.....	73.313
Jefe de Máquina .....	66.250
<b>SERVICIOS AUXILIARES</b>	
Telefonistas .....	47.630
Encargado de almacén.....	59.187
Almacenero.....	46.825
Cobrador-Pagador .....	47.630
Agente de Ventas (Agencias Informativas) .....	44.741
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>	
Conserje .....	47.630
Portero .....	44.741
Ordenanza .....	44.741
Ciclistas y Motoristas.....	44.741
Guardas, Serenos y Vigilantes Jurados .....	44.741
Mozo .....	44.741
Personal de Limpieza.....	44.741
<b>OPERARIOS</b>	
Oficios propios.	
Jefe de Taller (Regente).....	73.955
Jefe de sección.....	67.536

Categorías	Salario base Pesetas
Jefe de equipo .....	59.830
Corrector .....	58.222
Atendedor .....	51.161
Composición, reproducción e impresión.	
Oficial de Primera .....	55.657
Oficial de Segunda .....	51.161
Oficial de Tercera.....	47.630
Preparación y montaje.	
Oficial de Primera .....	55.657
Oficial de Segunda .....	51.161
Oficial de Tercera.....	47.630
Manipulados.	
Oficial de Primera .....	51.161
Oficial de Segunda .....	48.269
Oficial de Tercera.....	46.357
Embuchador (14 a 16 años) .....	17.336
Embuchador (16 a 18 años) .....	27.294
Embuchador (más de 18 años) .....	44.741
Especialista .....	46.027
Oficios Auxiliares.	
Oficial de Primera .....	51.161
Oficial de Segunda .....	48.269
Oficial de Tercera.....	46.357
Aprendizaje.	
Aprendiz de tercer año .....	37.582
Aprendiz de segundo año .....	31.953
Aprendiz de primer año .....	25.054
Peones .....	44.741
Distribución.	
Jefe de Ventas .....	51.161
Ayudante .....	47.310
Atador .....	46.024
Distribuidor.....	46.024
Peón Repartidor .....	44.741
<b>517 RESOLUCION de 1 de Agosto de 1984, de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Sector de Empaquetado de Plátanos de la Isla de Tenerife.</b>	
Visto el texto del Convenio Colectivo de Empaquetado de Plátanos Isla de Tenerife, recibido en la Direc-	

ción Provincial de Trabajo y S.S., suscrito por la Asociación de Entidades Exportadoras de Plátanos y la Unión General de Trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2, b) del Real Decreto 1040/1981 de 22 de Mayo sobre registro de convenios colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de Abril por lo que

**ESTA DIRECCION TERRITORIAL DE TRABAJO, ACUERDA:**

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

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

3°.- Interesar su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia y en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias, con la advertencia que, según nueva redacción acordada por las partes, el artículo 22 del texto del Convenio es el siguiente:

**Artículo 22°.- Aprendizaje:**

En relación con los contratos de aprendizaje, los mismos se ajustarán a la normativa laboral vigente sobre esta materia.

Santa Cruz de Tenerife a 1 de Agosto de 1.984.- El Director Territorial de Trabajo, José Carlos Oramas Pérez.

\* \* \*

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPAQUETADO DE PLATANOS DE TENERIFE.**

### Capítulo I

#### Disposiciones Generales

**Artículo 1°.-** Ambito Territorial, funcional, personal y temporal.

1.1) Ambito territorial: El presente Convenio es de aplicación obligatoria en la Isla de Tenerife.

1.2) Ambito funcional: El Convenio afecta a todas las Empresas de Empaquetado de Plátanos, cuyas relaciones laborales se rigen por la Reglamentación de Trabajo en los Empaquetados de Plátanos y demás frutos de Canarias, de 11 de Noviembre de 1943.

1.3) Ambito personal: Las normas que se establecen en este Convenio afectarán a la totalidad de los productores que trabajan por cuenta de dichas empresas y los que ingresen en estas durante su vigencia.

1.4) Ambito temporal: Este Convenio tendrá la duración de un año a partir del 1 de Enero de 1984 por lo que finalizará el 31 de Diciembre de 1984.

El pacto se entenderá prorrogado tácitamente de año en año si no fuera denunciado por algunas de las Asociaciones firmantes de este Convenio, de acuerdo con las disposiciones vigentes, en el mes de Octubre anterior a su vencimiento.

**Artículo 2°.-** Unicidad.- El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si la Autoridad competente no apreciara legal algunas de sus cláusulas en su actual redacción, las partes deberán reunirse para considerar si cabe modificarlas, manteniendo la vigencia del resto del articulado o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar la totalidad del texto del Convenio.

**Artículo 3°.-** Compensación y absorción.- Las mejoras pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico y deben ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan las mejoras concedidas al personal a través de anteriores convenios, normas, imperativo legal, contencioso administrativo, contrato individual o decisión unilateral de las empresas.

Asimismo se declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de sus conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan el nivel alcanzado por el Convenio y solo en lo que exceda del referido nivel. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras que pudieran pactarse, salvo lo dispuesto respecto al Plus de Distancia y Dietas.

**Artículo 4°.-** Normas subsidiarias.- En todo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Reglamentación de Empaquetado de Plátanos, Norma Convenida de 7 de Mayo de 1966 y la restante legislación que regula la relación laboral, respetándose en su conjunto y cómputo anual las condiciones personales más beneficiosas.

### Capítulo II

#### Retribuciones

**Artículo 5°.-** Estructura de salarios.- Las retribuciones de los trabajadores serán las que se señalan en las Tablas que figuran como anexo número 1.2. En esta estructura se incluyen los salarios bases y los complementos periódicos superiores a un mes.

Por acuerdo expreso de las Partes, las tablas salariales se mantendrán inalterables sin revisión, durante todo el tiempo de vigencia del presente convenio, una vez

aplicado un crecimiento total del 7%, tal como queda establecido en la tabla salarial anexa.

**Artículo 6°.-** Complementos de vencimientos periódicos superiores a un mes:

6.1) Las gratificaciones de Julio y Navidad se fijan en la cuantía establecida en las tablas que figuran como anexo y se abonarán cada año los días 17 de Julio y 22 de Diciembre, respectivamente.

6.2) Paga de estímulo: La gratificación de estímulo, en la cuantía establecida en la Tabla anexa, se abonará dentro de los 10 días primeros del mes de Enero.

Sólo tendrán derecho íntegramente a esta gratificación de estímulo los trabajadores que no se hallen incurso en algunas de las faltas señaladas en el artículo 6° de la Norma Convenida de 7 de Mayo de 1966.

Se reconoce la paga completa de estímulo, referida al año 1983 sobre el salario de 1984, a abonar dentro de los diez primeros días del mes de Enero de 1984, para cada uno de los trabajadores afectados por este convenio, según categoría y en proporción al tiempo trabajado en el año anterior de su liquidación.

6.3) Participación en beneficios: Se mantienen las gratificaciones establecidas en el artículo 8° de la Norma Convenida de 1966, pero en la cuantía y número señalado en la Tabla de Salarios Anexa a este Convenio.

Estas gratificaciones se liquidarán, la primera en el mes de Abril, la segunda en el mes de Julio y la tercera en el de Octubre, dentro de los diez primeros días de cada mes.

En aquellas empresas en que los trabajadores pidieran expresamente que estas gratificaciones se integraran, incrementándolo, en el salario diario, los empresarios vendrán obligados a acceder a dicha petición.

Al personal con carácter discontinuo se le computarán las gratificaciones extraordinarias de Enero, Abril, Julio y Octubre, en proporción al tiempo trabajado en el trimestre respectivo inmediatamente anterior a la fecha de pago.

**Artículo 7°.-** Complemento personal de antigüedad.- En lo que se refiere a los aumentos por antigüedad se estará a lo dispuesto en la Norma Convenida de 7 de Mayo de 1966, o sea:

a) Se computará por antigüedad en la empresa y no en la categoría.

b) El personal administrativo disfrutará de tres trienios del 5% del salario cotizable y quinquenios al 10% de dicho salario, computables desde la fecha de entrada en

vigor de la Reglamentación Regional de Empaquetado de Plátanos (3 de Diciembre de 1943).

c) El personal obrero, subalterno y de oficios varios: quinquenios del 10% del salario cotizable, computado igualmente desde la fecha de entrada en vigor de la Reglamentación de Trabajo.

Estos aumentos tendrán los límites establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores y se abonarán en la forma establecida sobre los salarios bases que, en aplicación de este Convenio, estén vigentes.

### Capítulo III

#### Horas extraordinarias, Dietas, Plus Distancia y Vacaciones

**Artículo 8°.-** Horas extraordinarias.- Estas horas se abonarán al personal que las realice según el valor fijado en la tabla salarial para cada categoría profesional: (Valor hora 1983 más un 6,75% de incremento).

El empresario viene obligado a comunicar a los trabajadores afectados, antes de la terminación de la primera jornada y por medio de anuncio colocado en sitio visible del centro de Trabajo, su decisión de realizar horas extraordinarias, de modo que tal decisión tenga la mayor difusión posible y pueda llegar a conocimiento del personal interesado. En lo que se refiere a la realización de estas horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 9° de la Norma Convenida de 7 de Mayo de 1966, y en este sentido hay que considerar que el plátano es una mercancía fácilmente perecedera y que los buques que han de transportarla no siempre cumplen estrictamente con las horas y días de carga previstos y en consecuencia, debido a esas y otras causas, la recepción y subsiguiente empaquetado de la fruta no es uniforme, se hace necesario en estos casos, realizar horas extraordinarias que tendrán la consideración de estructurales, debidas a la necesaria producción de la empresa, por lo que estas no estarán obligadas a cotizar con el recargo establecido legalmente.

**Artículo 9°.-** Dietas por desplazamiento.- En el caso de desplazamientos consustanciales al trabajo de los conductores y restante personal, cuando como consecuencia de los servicios que prestan tengan que realizar alguna comida fuera de la localidad en que está enclavado su centro de trabajo, percibirá una dieta de 497 pesetas por comida (almuerzo o cena) y 176 pesetas por cada desayuno.

**Artículo 10°.-** Plus de distancia.- Los trabajadores que tengan su domicilio a más de dos kilómetros del centro de trabajo percibirán, por cada día de asistencia, una cantidad idéntica al importe total del precio del transporte en línea regular de servicio público, utilizado para el traslado de su domicilio al centro de trabajo o viceversa. El mismo pago se producirá cuando el productor utilice

vehículo propio. Si no hubiera línea de servicio público, se abonará el precio de otro servicio de igual distancia o, en su defecto similar. Aquellas empresas que tuviesen medios de locomoción y los pongan al servicio del personal quedarán exentas de esta obligación. La Orden de 10 de Febrero de 1958, subsidiaria de este acuerdo, solo se aplicará en lo no previsto en esta regulación.

**Artículo 11°.- Vacaciones.-** Se fijan las vacaciones retribuidas en 30 días naturales, estándose en lo que a fecha de disfrute se refiere a lo que establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. El personal tendrá derecho a percibir durante sus vacaciones el importe real de remuneración.

#### Capítulo IV

##### Complemento de enfermedad y licencias.

**Artículo 12°.- Complemento de enfermedad.-** Durante los cuatro primeros días de enfermedad que se produzcan en el año, el empresario abonará a los productores una cantidad equivalente al 75% de sus respectivos salarios. Para tener derecho a este beneficio que no podrá exceder de cuatro días al año, el productor deberá avisar oportunamente su enfermedad y justificarla con el correspondiente parte del S.O.E.

**Artículo 13°.- Licencias.-** Se concederán las siguientes licencias:

- a) Matrimonio del productor: 15 días.
- b) Fallecimiento de padres, cónyuge o hijos: 5 días.
- c) Fallecimiento de ascendientes, descendientes y hermanos: 2 días.
- d) Alumbramiento de la esposa del trabajador: 4 días.

#### Capítulo V

##### Rendimientos

**Artículo 14°.- Rendimientos.**

1. Como quiera que uno de los fines de los convenios es la mejora de la productividad, además de una mejor disciplina en el régimen de trabajo, en contraprestación a la elevación de los salarios a los trabajadores y las restantes mejoras pactadas, es evidente la necesidad de que las empresas adopten una técnica organizativa que las sitúe en vías de una total racionalización.

2. La Dirección de cada Empresa propondrá al Comité o en su caso a los Delegados de Personal, el sistema de trabajo que debe emplearse.

3. Previa la estructuración y la adaptación necesaria

a la actividad, se podrá en cada centro de trabajo pactar como actividad normal de fijación por 100 unidades centesimales, 60 puntos Bedaux o su equivalente en otros sistemas de medición que sean internacionalmente adoptados.

4. Pactada la actividad normal a que se refiere el apartado anterior, será exigida ésta. Si durante tres días seguidos o cinco alternos no se alcanza esta actividad, las empresas en cada caso, a efectos de sanción, apreciarán la gravedad de la falta en relación con las normas disciplinarias vigentes.

5. En virtud de la facultad de organización que corresponde al empresario, serán funciones de la dirección de la empresa, entre otras, las siguientes:

- a) Exigencia de la actividad normal que pudiera pactarse.
- b) Fijar las especificaciones de la calidad de trabajo.

#### Capítulo VI

##### Mejoras Sociales

**Artículo 15°.- Complemento de jubilación, invalidez y fallecimiento.-** Las empresas al jubilarse un productor que cumpliera la edad que le da el derecho al retiro y que llevase a su servicio más de diez años, le abonará por una sola vez y al momento de producirse su baja, al margen de las prestaciones de Seguridad Social, una gratificación en la siguiente cuantía:

Más de 10 años de antigüedad, una mensualidad y media.

Más de 15 años de antigüedad, dos mensualidades y media.

A partir de 17 años de antigüedad, tres mensualidades y media.

Estas mismas gratificaciones serán de aplicación en los casos de Invalidez Permanente o Fallecimiento del Productor.

**Artículo 16°.- Seguro de Vida e Invalidez.-** Las empresas concertarán en el plazo de dos meses desde la firma de este Convenio un seguro de vida e invalidez permanente que cubra a cada trabajador que tenga en plantilla a su servicio las siguientes contingencias:

- a) Muerte natural o por accidente, 500.000 ptas.
- b) Invalidez permanente, con baja definitiva, 500.000 ptas.

El importe de dicha póliza correrá a cargo de la em-

presa. Pero si la compañía aseguradora excluye algún trabajador de las mismas, la empresa cumple su compromiso respecto al mismo abonándole la parte alicuota de cuota anual correspondiente.

## Capítulo VII

### Clasificación Profesional

**Artículo 17°.-** Operador de Ordenadores.- El administrativo que con la titulación o los conocimientos necesarios, realiza las tareas precisas para el funcionamiento de los ordenadores de su empresa será calificado como Oficial 2ª Administrativo.

**Artículo 18°.-** Conductor de camiones.- Es el operario que en posesión del correspondiente permiso de conducir de 1ª categoría o especial está encargado de la conducción y conservación de los camiones de la empresa, con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga, situándose en la caja del vehículo si ello fuera necesario. Si se exigiera, deberá dar un parte del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y tiempos normales que se fijen.

## Capítulo VIII

### Comisión Paritaria

**Artículo 19°.-** La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará formada por tres representantes sociales y tres económicos, con los asesores que las partes estimen convenientes.

Los asesores no tendrán voto. La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados, y en segunda convocatoria, el siguiente día hábil a la misma hora, actuará con los que asistan, teniendo voto solo un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, solicitándose la correspondiente citación, en la que se consignará lugar, día y hora de la reunión.

Los vocales y suplentes serán elegidos por cada representación entre los miembros deliberantes del presente convenio, siendo vocales titulares natos los presidentes de cada Asociación.

Serán funciones específicas de esta comisión paritaria:

- a) La interpretación del Convenio.

- b) Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidas.

- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica de lo acordado.

## Capítulo IX

### Excedencias

**Artículo 20°.-** Excedencias.- Los trabajadores con dos años de antigüedad en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un período mínimo de seis meses y máximo de cinco años.

La solicitud de la readmisión se formalizará con un preaviso de dos meses de antelación a la fecha de expiración de la excedencia voluntaria y la reincorporación al trabajo será automática, si no ocupara puesto de confianza y fuera inferior a un año, y en los restantes casos, si existiera vacante de su categoría profesional.

## Capítulo X

### Empleo y contratación

**Artículo 21°.-** Las Empresas, en los casos que decidan cubrir vacantes contratarán, por orden de antigüedad, al personal fijo discontinuo con categoría profesional equivalente a la vacante, si lo hubiese, salvo para los supuestos de cargos de confianza.

## Capítulo XI

### Aprendizaje

**Artículo 22°.-** El contrato de aprendizaje no superará en su duración el tiempo de tres años. Se estipulará por escrito y del correspondiente contrato se enviará copia a los comités de Empresa o Delegados de Personal.

El periodo de aprendizaje para estos contratos que se concierten a partir de la vigencia del presente convenio, y mientras el mismo esté vigente, se computa a efectos de antigüedad.

## Capítulo XII

### Regulación de empleo

**Artículo 23°.-** Los expedientes de regulación de empleo que promuevan las Empresas afectadas por este Convenio, y siempre que pretendan el cierre del centro de trabajo, o en su caso la extinción de las relaciones laborales o suspensión parcial o total de las mismas, se facilitará a los representantes sindicales de las empresas y a sus asesores el examen de la documentación contable y financiera en la que se apoye la pretensión.

## Capítulo XIII

## Jornada

**Artículo 24°.-** La jornada será de 1.826 horas, 27 minutos en cómputo anual de trabajo efectivo, distribuidos semanalmente de lunes a sábados a razón de 40 horas, en la forma establecida por cada empresa en su calendario, ajustándose a lo dispuesto en la Ley 4/83 y Real Decreto 2.001/83 de 23 de Julio. Asimismo se respetarán por las partes los posibles pactos internos en materia de jornada existentes en las empresas tras la promulgación de la Ley 4/1983 de forma que, aquellos trabajadores que tengan que trabajar los sábados verán reducida su jornada laboral en la semana siguiente, sin que por este concepto se devenguen horas extras.

En cuanto a la Jornada Intensiva del Personal Administrativo, continuará ajustándose a las 5 horas diarias de mañana, según horario establecido en el Calendario Laboral, durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

## Capítulo XIV

## Derechos Sindicales

**Artículo 25°.-** Se mantendrán los derechos sindicales pactados en el artículo 14 del Convenio de 1.979 y mantenidos en el artículo del Convenio de 1980, con la debida adaptación a lo dispuesto en Título 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Santa Cruz de Tenerife, a 15 de Mayo de 1.984.

## CONVENIO COLECTIVO PARA EMPAQUETADO DE PLATANOS DE LA ISLA DE TENERIFE.

## TABLA DE SALARIOS QUE RESULTA PARA SU APLICACION DURANTE SU VIGENCIA A PARTIR DEL 1° DE ENERO DE 1984.

Categorías	Base Mensual	Julio	Navidad	Estímulo	Beneficios	Total Anual	Hora Extra
Personal Administrativo							
Jefe de Primera.....	54.926	54.926	54.926	54.926	164.778	988.668	883
Graduado Social.....	54.926	54.926	54.926	54.926	164.778	988.668	883
Jefe de Segunda.....	50.058	50.058	50.058	50.058	150.174	901.044	804
Oficial de Primera.....	45.189	45.189	45.189	45.189	135.567	813.402	726
Oficial de Segunda.....	41.945	41.945	41.945	41.945	125.835	755.010	674
Auxiliar.....	38.700	38.700	38.700	38.700	116.100	696.600	621
Aspirante 16/17 años.....	28.963	28.963	28.963	28.963	86.889	521.334	465
Personal Técnico							
Encargado de Almacén y embarque.....	45.189	45.189	45.189	45.189	135.567	813.402	726
Marcador.....	40.971	40.971	40.971	40.971	122.913	737.478	659
Personal Subalterno							
Conserje, Cobrador, Ordenanza, Guardas y Serenos.....	38.700	38.700	38.700	38.700	116.100	696.600	621
Mujeres de Limpieza.....	37.077	37.077	37.077	37.077	111.231	667.386	596
Recaderos 16/17 años.....	28.963	28.963	28.963	28.963	86.889	521.334	465
Oficios Varios							
Oficial de Primera.....	40.323	40.323	40.323	40.323	120.969	725.814	648
Oficial de Segunda.....	39.511	39.511	39.511	39.511	118.533	711.198	635
Oficial de Tercera.....	38.700	38.700	38.700	38.700	116.100	696.600	621
Conductor de 1ª Especial.....	41.945	41.945	41.945	41.945	125.835	755.010	674
Conductor de 1ª.....	40.323	40.323	40.323	40.323	120.969	725.814	648

CONVENIO COLECTIVO PARA EMPAQUETADO DE PLATANOS DE LA ISLA DE TENERIFE

TABLA DE SALARIOS QUE RESULTA PARA SU APLICACION DURANTE SU VIGENCIA A PARTIR DE 1° DE ENERO DE 1984.

Categorías	Base Mensual	Julio	Navidad	Estí- mulo	Benefi- cios	Total Anual	Hora Extra
Personal Obrero							
Recibidos y Pesador.....	40.323	40.323	40.323	40.323	120.969	725.814	648
Clasificador, Empaqueta- dor y Peón.....	37.077	37.077	37.077	37.077	111.231	667.386	596
Conceptos	Sin Antig.	Con 1 Quinq.	Con 2 Quinq.	Con 3 Quinq.	Con 4. Quinq.	Con 5 Quinq.	Con 6 Quinq.
Salario diario.....	1.218'95	1.340'84	1.462'74	1.584'63	1.706'53	1.828'42	1.950'32
12 mensualidades a 37.077 ptas.....	444.924	489.416	533.909	578.401	622.894	667.386	711.878
Paga de Julio.....	37.077	40.785	44.492	48.200	51.908	55.616	59.323
Paga de Navidad.....	37.077	40.785	44.492	48.200	51.908	55.616	59.323
Paga de estímulo en 31 de Dabr.....	37.077	40.785	44.492	48.200	51.908	55.616	59.323
Pagas de Beneficios							
31 de Marzo.....	37.077	40.785	44.492	48.200	51.908	55.616	59.323
30 de Junio.....	37.077	40.785	44.492	48.200	51.908	55.616	59.323
30 de Sept.....	37.077	40.785	44.492	48.200	51.908	55.616	59.323
Totales anuales.....	667.386	734.126	800.861	867.601	934.342	1.001.082	1.067.816
Tipo hora extra.....	596	655	715	774	834	893	953

518 RESOLUCION de 2 de Agosto de 1984, de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Mercatenerife, S.A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa MERCATENERIFE, S.A., recibido en la Dirección Provincial de Trabajo y S.S., suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2,b) del Real Decreto 1040/1981 de 22 de Mayo sobre registro de convenios colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de Abril por lo que,

ESTA DIRECCION TERRITORIAL DE TRABAJO, ACUERDA:

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

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

3°.- Interesar su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia y en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias, con la advertencia de que, según nueva redacción acordada por las partes, los artículos 10 b) y 57 es la siguiente:

ARTICULO 10 b).- Trabajos de inferior categoría. Se ajustarán a lo establecido en el artículo 23.4 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 57.- Donde dice el Hospital debe decir la Empresa Mercatenerife, S.A.

Santa Cruz de Tenerife, a 2 de Agosto de 1.984.- El Director Territorial de Trabajo, José Carlos Oramas Pérez.

\*\*\*

CONVENIO COLECTIVO PARA EL AÑO 1984  
ENTRE LA EMPRESA MERCATENERIFE Y LOS  
TRABAJADORES A SU SERVICIO.

CAPITULO I

**Artículo 1°.-** Ambito de aplicación: Funcional, Personal y Territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta y obliga a la Empresa Mercados Centrales de Abastecimiento de Tenerife, S.A. (Mercatenerife, S.A.) y a los trabajadores a su servicio cualquiera que sea su modalidad de contratación.

El ámbito territorial del mismo será el que lo sea de la Empresa.

**Artículo 2°.-** Ambito de aplicación temporal.

a) Entrada en vigor.- El presente Convenio comenzará a regir a partir del 1 de Enero de 1984 con independencia de su fecha de publicación en el B.O.P y tendrá una duración de un año, teniendo por consiguiente su término el 31 de Diciembre de 1984.

b) Prórroga.- Quedará automáticamente prorrogado por un año si antes de su vencimiento no fuera denunciado por alguna de las partes, en tal caso, los concertos salariales y extrasalariales del presente Convenio, se incrementarán en la misma proporción en que lo haya hecho el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) emitido por el Instituto Nacional de Estadística.

c) La forma de su denuncia será mediante escrito de cualquiera de ambas partes a la otra y a la Dirección Provincial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife. El plazo de preaviso para dicha denuncia será de hasta dos meses antes de la fecha de terminación del Convenio.

d) Revisión.- En el caso de que el I.P.C., establecido por el I.N.E., registrase al finalizar el primer semestre un incremento respecto al 31/12 del año anterior superior al 3,75% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de preveer el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses (Enero-Diciembre) teniendo como tope el mismo I.P.C.

Tal incremento se abonará con efecto de primero de Enero de 1984 y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para el año en curso.

**Artículo 3°.-** Prelación de Normas Generales.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones con

carácter general. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo se aplicará:

a) La Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

b) El Estatuto de los Trabajadores y las normas de carácter general vigente en cada momento.

**Artículo 4°.-** Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenio colectivo de ámbito nacional o contratos individuales de la propia empresa, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen a las actualmente pactadas, en caso contrario serán compensadas y absorbidas.

**Artículo 5°.-** Condiciones más beneficiosas.

Si existiese algún trabajador que tuviera reconocidas por la Empresa condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a las que se establecen en este Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte, le serán absorbida por sucesivos incrementos anuales.

**Artículo 6°.-** Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio Colectivo forma un conjunto unitario infraccionable.

En este sentido se reconsiderará en su totalidad en su contenido por la Comisión deliberadora si, por la jurisdicción competente, en uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5° del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, se adoptarán las medidas modificativas del mismo que, a juicio de cualquiera de las dos partes de la Comisión Paritaria así lo hicieron necesario.

**Artículo 7°.-** 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 por tres vocales en representación de la empresa y otros tres en representación de los trabajadores, nombrados en cada caso preferentemente de entre los que hayan intervenido en las deliberaciones.

Funciones.- Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1.— Interpretación del Convenio en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación. En tal sentido la Empresa podrá aplicar su interpretación, convocando urgentemente a la Comisión Paritaria, si no hubiese acuerdo, cualquiera de las partes podrá recurrir ante la autoridad laboral competente para su interpretación y una vez exista acuerdo o fallo firme, la empresa procederá a su aplicación abonando a los trabajadores perjudicados la indemnización que se pacte o que la autoridad establezca.

2.— Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente Convenio.

3.— 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.— Tendrá capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria la Empresa y los Sindicatos firmantes del presente Convenio, que reúnan los requisitos de legitimidad.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, tendrán el carácter de Ordinarios y Extraordinarios.

Los Ordinarios se celebrarán en los meses de Junio y Diciembre, siendo el resto de carácter extraordinario.

En los asuntos ordinarios, la Comisión Paritaria, deberá resolver en el plazo máximo de 20 días a partir de la recepción del problema planteado, y en el segundo caso en el plazo máximo de 10 días a partir del mismo momento.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes por escrito y acuse de recibo con una antelación de 48 horas, con especificación concreta de los temas a debatir, fecha, lugar y hora, en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes u ocasionales de asesores, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

En las Extraordinarias se tratarán únicamente los temas contenidos en el Orden del Día.

#### **Artículo 9°.—** Período de prueba.

Sin perjuicio de las garantías y formalidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, el período de prueba para los trabajadores de las empresas afectadas por el presente Convenio, estará sujeto a los siguientes plazos máximos.

- a) Personal Técnico Titulado: 6 meses.
- b) Personal Técnico no Titulado: 3 meses.

c) Personal Mercantil y Administrativos: 2 meses.

d) Personal no Cualificado: 15 días.

El período de prueba quedará interrumpido en los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria por accidente o enfermedad, reanudándose el cómputo a partir de la fecha de alta médica.

**Artículo 10°.—** Trabajos de superior e inferior categoría.

Las Empresas por necesidades de producción podrán destinar a los trabajadores a un puesto de superior o de inferior categoría. Cuando el cambio se efectúe por un tiempo superior a cuatro meses en un año, la Empresa estará obligada a notificarlo al Comité de Empresa o Delegado de Personal. En todo caso, la notificación del cambio del trabajador tendrá que realizarse por escrito; la inobservancia de esta formalidad le exonerará de cualquier responsabilidad.

a) Si el cambio a superior categoría se efectúa por un período superior a cuatro meses de forma continuada, o cinco meses de forma alterna en el plazo de un año, el trabajador consolidará el salario real de dicha categoría superior; si excediese de cinco meses en un año, o siete durante dos años, ambos consecutivos, consolidará automáticamente la categoría superior.

La retribución del trabajador en tanto desempeñe trabajos de categoría superior, será la correspondiente a la misma a todos los efectos.

b) Igualmente podrán asignarse a un trabajador servicios de inferior categoría por períodos que no excedan de dos meses de forma continuada o de tres meses de forma alterna en el plazo de un año, sin que pueda sufrir merma alguna la retribución correspondiente a su categoría y sin que tales trabajos de inferior categoría deformen la experiencia y formación profesional adquiridas o supongan menoscabo de la dignidad humana del trabajador afectado.

Los plazos máximos previstos en este precepto, no son de aplicación cuando el cambio de categoría obedezca a la sustitución, con carácter interino, de otro trabajador, y siempre que el sustituto acepte voluntariamente la ejecución de tales trabajos.

## CAPITULO II

### CLASIFICACION DEL PERSONAL, CONTRATACION, CESE Y DIMISION

**Artículo 8°.—** Clasificación por razones de permanencia.

El personal afectado por el presente Convenio, se

clasificará según la permanencia al servicio de la Empresa en Fijo, Eventual e Interino.

a) Personal Fijo o de Plantilla.- Es el admitido por las Empresas sin pactar ninguna modalidad especial en cuanto a la duración de su contrato.

b) Personal con contrato de duración determinada.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores vigente.

c) Además de lo dispuesto anteriormente, podrán establecerse contratos de trabajo conforme a las disposiciones que en todo momento regulen las medidas de fomento al empleo, o cualesquiera otras excepcionales que se dicten.

#### **Artículo 11°.- Aprendizaje.**

El contrato de aprendizaje será siempre retribuido y dará lugar a un contrato especial que se rija, tanto en su contenido como en su forma, por lo dispuesto en el presente Convenio, legislación laboral que entre en vigor durante la vigencia del mismo.

a) El contrato de aprendizaje tendrá una duración no superior a un año, excepto que por programa de promoción de empleo se establezcan plazas diferentes y tendrá que estipularse por escrito igualmente serán conformado y visado por el Delegado de Personal o Comité de Empresa para que pueda gozar de plena validez.

b) El período de aprendizaje se computará a efectos de antigüedad.

#### **Artículo 12°.- Contrato de Trabajo.**

Los contratos de trabajo que se formalicen a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, deberán ser entregados al trabajador para ser conformados por escrito por el Delegado de Personal o Comité de Empresa, por la Central Sindical a la que pertenezca con sede en el Término Municipal en que radique el Centro de Trabajo. Este requisito habrá de observarse antes de ser remitido a la Oficina de Empleo.

La empresa observará la mayor celeridad posible en el cumplimiento de tal diligencia, para lo cual el trabajador está obligado a la entrega formal a la Empresa del contrato debidamente conformado en un plazo máximo de 10 días antes de finalizar el período de prueba, la inobservancia de este requisito da por conforme el contrato.

**Artículo 13°.- Extinción contrato de trabajo y dimisión del trabajador.**

El personal que desee cesar voluntariamente en la Empresa, está obligado a preavisar por escrito, en el que se haga constar la fecha a partir de la cual se computa el

período de cese, que se establece en 30 días, cualquier comunicación que no reúna estos requisitos se dará por no admitida.

La liquidación de saldo y finiquito de la relación laboral, incluirá hasta el día anterior de la fecha de cese que se hace constar en el preaviso. Si la liquidación resultare positiva para el trabajador, la empresa en el día de la fecha, si fuese laboral, viene obligada a ingresar en la cuenta de la entidad financiera que en el mes anterior se hayan ingresado sus haberes, acompañada de liquidación de finiquito.

Si la liquidación fuese negativa para el trabajador éste viene obligado a ingresar a la Empresa tal cantidad o compensarla en días de trabajo.

**Artículo 14°.- Clasificación del Personal según sus funciones.**

**Gerente.-** Que necesariamente reunirá la condición de estar en posesión de titulación superior y sus funciones serán las propias del cargo, y las que por delegación se le otorguen por los Organos competentes de la Sociedad.

**Jefe de Administración y Contabilidad.-** Será aquel que ejerce las funciones propias del área contable financiera, deberá poseer al menos Titulación de grado medio y, probados conocimientos de Administración, contable e informática.

**Jefe de Servicios Generales.-** Sus funciones serán las de responsable de los servicios generales. Deben poseer titulación de grado medio, con conocimientos en electricidad, máquina de animación eléctrica, frío, construcción y gerencia de personal.

**Auxiliar Administrativos.-** Tendrán la titulación de FP 2, rama administrativa; sus funciones serán de realizar operaciones administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de Oficinas y Despachos.

**Auxiliares de Servicio.-** Poseerán estudios a nivel de E.G.B. sus funciones son: prestarán sus servicios en las áreas de trabajo de la empresa distinta a las de administración, como son las de conservación y mantenimiento, básculas, puertas de acceso, Cámaras, Cobranza en naves, vigilancia y hacer cumplir el reglamento de funcionamiento del mercado y aquellas funciones que permitan el buen funcionamiento de la Empresa.

**Limpiadora.-** Sus funciones son las ocupadas en la limpieza de la Empresa.

### CAPITULO III

#### JORNADA LABORAL

**Artículo 15°.- Jornada semanal.**

Se establecen dos sistemas de Jornada según Personal y sistema de organización:

a) Personal titulado y administrativo:

Jornada de 37,5 horas a la semana, de lunes a viernes, y servicio mínimo los sábados.

b) Personal de Servicios sujeto a turnos:

– Jornada de 40 horas a la semana, en cómputo trimestral conforme al turno que se especifica.

– Turno de mañana: de 06 a 14 horas.

– Turno de tarde: de 14 a 22 horas.

– Turno de noche: de 22 a 06 horas.

Los turnos que se establecen de mañana, tarde y noche serán rigurosamente rotativos, no pudiendo en ningún caso hacer dos turnos de noche ningún trabajador, en un mismo ciclo.

El personal no sujeto a turnos realizará una jornada semanal de 40 horas, repartidas de lunes a viernes.

La asistencia al trabajo del personal a turnos en los días festivos no dominicales, se les compensará con día y medio de descanso, no siendo compensable económicamente. El disfrute de este descanso se realizará dentro del mes siguiente, pudiendo ser acumulable a las vacaciones de mutuo acuerdo en las partes.

**Artículo 16°.**– Descanso semanal.

Se establece un descanso semanal de 2 días.

Dicho descanso para el personal no sujeto a turnos será en Sábado y Domingo.

Para el personal sujeto a turnos su disfrute será continuado y rotativo.

**Artículo 17°.**– Vacaciones.

El personal fijo afectado por este Convenio disfrutará treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones anuales, con derecho a la percepción de los siguientes conceptos retributivos:

– Sueldo Base fijado para la categoría laboral en el presente Convenio.

– Aumento por antigüedad.

Con una antelación mínima de 15 días, la Empresa entregará a cada trabajador que se disponga a iniciar el disfrute de las vacaciones, un parte en el que se haga

constar la fecha de comienzo así como la fecha de reincorporación al trabajo.

Las situaciones de incapacidad laboral transitoria que requiera hospitalización con la justificación debida durante el periodo de vacaciones, interrumpirán su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

a) Si la incapacidad laboral transitoria rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a la Empresa tendrá carácter inmediato, quedándole reconocido al trabajador el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado las vacaciones todos los trabajadores de su mismo centro de trabajo.

b) Si la incapacidad laboral transitoria no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador seguirá disfrutando el tiempo que le quede de las mismas y se reincorporará a la Empresa en la fecha establecida, quedándole reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior.

El personal femenino tendrá derecho a acumular las vacaciones a continuación del descanso por parto, si bien habrá de notificarlo a la Empresa antes de iniciar el mencionado descanso.

Las vacaciones no tienen carácter acumulable.

**Artículo 18°.**– Partes proporcionales.

El personal de nuevo ingreso, así como aquel que se reincorpore a la empresa una vez finalizado un período de suspensión de contrato previsto en la legislación, a excepción del debido a incapacidad laboral transitoria, Servicio Militar, maternidad de la mujer trabajadora o por huelga legal, disfrutará las vacaciones en la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado desde la fecha de ingreso o de incorporación hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

**Artículo 19°.**– Previsión del período vacacional.

En la primera quincena de Diciembre del año anterior los trabajadores presentarán por escrito a la empresa las fechas en que deseen disfrutar sus vacaciones; ésta, en el mes de Enero y previo conocimiento del Comité de Empresa o Delegado de Personal, publicará el cuadro de vacaciones anuales teniendo en cuenta las incompatibilidades de puestos de trabajo, garantizándose que los servicios queden debidamente atendidos.

CAPITULO IV

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

**Artículo 20°.**– Licencias retribuidas.

El trabajador con la posible justificación y justifica-

ción posterior, tendrá derecho a licencias retribuidas por las causas que a continuación se indican:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) 4 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o cohabitantes, previa justificación, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, ampliables a 1 más si es fuera de la isla.
- c) 4 días naturales por alumbramiento de la esposa o cohabitante, ampliables a 1 más si es fuera de la Isla.
- d) 2 días por traslado de domicilio.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, siempre que no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo, previo aviso y justificación posterior.
- f) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el trabajador en estudios de Formación Profesional, E.G.B., B.U.P. o Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.
- g) En caso de fallecimiento del cónyuge, y siempre que el trabajador tuviera algún hijo menor de edad, tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta un mes a partir del 4.º día. Igualmente en los casos de complicación del parto y previa justificación del médico, se concederán los días que sean necesarios, siendo retribuidos los cuatro primeros desde que se produjo el parto.
- h) La mujer trabajadora por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo.

#### **Artículo 21º.—** Licencias no retribuidas.

El Director Gerente de la empresa, a propuesta motivada por los Jefes de Servicio, podrá conceder discrecionalmente a los empleados licencias sin percibo de haberes, cuando éstos la soliciten. En cualquier caso dichas licencias no podrán superar el período máximo de tres meses y no podrán solicitarse nuevamente hasta que haya transcurrido un año desde la anterior concesión. Esta licencia no se computará como período trabajado a los efectos de antigüedad en la empresa, con suspensión del contrato de trabajo por dicho período.

#### **Artículo 22º.—** Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a una excedencia voluntaria por un período mínimo de doce meses y máximo de cinco años, debiendo señalar en su solicitud la duración exacta de la misma, si bien tendrá igualmente derecho, caso de que el período sea inferior a cinco años, a solicitar una prórroga que iguale en total, al máximo indicado. Dicha solicitud de prórroga deberá efectuarse con una antela-

ción de tres meses a la finalización del período de excedencia concedida.

En los contratos que se formalicen con los trabajadores interinos que sustituyan a los excedentes habrá de señalarse la fecha en que finaliza la excedencia del sustituido, advirtiéndole del derecho que le asiste a este de solicitar prórroga, por lo que en caso de producirse dicha prórroga, tanto el trabajador como la empresa podrán optar por causar baja en la misma o continuar con el mismo carácter de interino, mientras dure la prórroga.

El trabajador en excedencia será readmitido automáticamente al finalizar la misma, siempre y cuando no exista impedimento legal, y si existiesen vacantes en su categoría.

Disfrutado ya por un trabajador un período de excedencia, no podrá ejercitar nuevamente tal derecho, hasta no haber cumplido un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa, contado desde la fecha de terminación de la última excedencia.

Esta excedencia sólo podrá afectar a un dos por ciento (2%) de los trabajadores fijos.

#### **Artículo 23º.—** Excedencia forzosa.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a las siguientes excedencias especiales:

1. Los trabajadores que resulten elegidos o designados para cargos públicos ya sean de la Administración Estatal, Local, Institucional o Autonómica, dispondrán de excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo por el tiempo de la duración en la titularidad del cargo.

2. Los trabajadores con mandato electo de carácter sindical, cuando ejerzan funciones de carácter Provincial o superior, tendrán derecho al disfrute de excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine. La solicitud deberá ser cursada de forma escrita por el trabajador afectado y deberá contener el mando o nombramiento objeto de la excedencia.

La reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores afectados por las excedencias previstas en el punto 1 y 2 de este artículo, se efectuará en un plazo máximo de 30 días a partir de la solicitud de reincorporación, la que se notificará por escrito a la Empresa.

Todas las situaciones de excedencia contenidas en el presente artículo, darán derecho al cómputo de la antigüedad.

## CAPITULO V

### PERCEPCIONES ECONOMICAS

#### **Artículo 24º.—** Percepciones Económicas.

El incremento para el año 84 será de 6,5% sobre la masa salarial de 1983, computándose dentro del incremento el correspondiente a la antigüedad.

Para cada trabajador será según la tabla salarial que figura como anexo n° 1 del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 25°.- Antigüedad.**

La acumulación de los incrementos por años de servicios ininterrumpidos en la empresa durante la vigencia de este Convenio y sujeto a las limitaciones establecidas en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, será a trienios a 5% con un máximo de 12 trienios cualquiera que sea los años perfeccionados.

**Artículo 26°.- Horas extraordinarias.**

Ambas partes negociadoras de este Convenio coinciden en la necesidad absoluta de supresión de las horas extraordinarias habituales.

En cualquier caso, se consideran horas extraordinarias de obligada realización las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir y reparar siniestros en las instalaciones mecánicas y frigoríficas que integran la Unidad, así como otros daños extraordinarios y urgentes, conforme a lo dispuesto en el artículo 35,3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para estos supuestos se notificará por escrito al trabajador, la orden de ampliación de jornada y motivo.

La liquidación de las horas extraordinarias se hará según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo Base} + \text{Antigüedad} + \text{P. Extra}}{1.826}$$

**Artículo 27°.- Plus de nocturnidad.**

1. Para las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana se mantiene un complemento de retribución del 25% del salario.

2. Cuando el tiempo de trabajo en el período indicado sea superior a cuatro horas, el plus de nocturnidad se aplicará a la jornada completa, si fuese inferior la parte proporcional correspondiente.

**Artículo 28°.- Quebranto de moneda.**

Se crea un fondo de 3.000 pesetas mensuales por el total de la plantilla, destinado a cubrir las faltas de dinero que puedan producirse en aquel personal que realice las tareas de cobro. Este fondo será administrado por el delegado de personal y en caso de que existiese sobrante al final del mes de Diciembre de cada año se repartirá entre los trabajadores afectados.

**Artículo 29°.- Bolsa de vacaciones.**

Los trabajadores percibirán en concepto de bolsa de vacaciones según la escala que se establece a continuación las siguientes cantidades:

Escala A: Vacaciones disfrutadas en los meses de Noviembre, Diciembre, Enero y Febrero, percibirán la cantidad de 10.500 pesetas.

Escala B: Vacaciones disfrutadas en los meses de Marzo, Abril, Mayo y Octubre, percibirán la cantidad de 10.000 pesetas.

**Artículo 30°.- Incapacidad laboral transitoria.**

En toda enfermedad que no requiera hospitalización ni permanencia en el domicilio se abonará el importe establecido por la Seguridad Social.

En aquellas enfermedades que se requiera hospitalización o permanencia en el domicilio superior a 4 días percibirán el 100% de su retribución.

**Artículo 31°.- Pagas extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias en la cuantía establecida en el anexo n° 1 del presente Convenio Colectivo que se abonarán el día 30 de Junio y 23 de Diciembre.

CAPITULO VI

PRESTACIONES Y AYUDAS SOCIALES

**Artículo 31°.- Personal con capacidad disminuida.**

El productor que como consecuencia del ejercicio habitual de su trabajo contrajese algún tipo de incapacidad para continuar el desarrollo del mismo y por prescripción médica fuese trasladado a otro servicio, además de conservar su categoría laboral tendrá derecho a la percepción de los emolumentos económicos del puesto de trabajo que hubiese venido desempeñando. En cualquier caso el trabajador en estas circunstancias deberá someterse a un proceso de capacitación y adaptación al nuevo puesto de trabajo acorde con la nueva función a desempeñar.

**Artículo 33°.- Auxilio por defunción.**

a) La Empresa concertará un seguro de vida con entidad especializada, con el fin de que los familiares del trabajador en activo que fallezcan puedan percibir las cantidades que se especifican, en cualquiera de los supuestos que seguidamente se consideran:

1. Fallecimiento por cualquier causa: 1.000.000 pesetas.

2. Invalidez permanente; 1.000.000 pesetas.

b) Para la profesión habitual estos beneficios se abonarán solamente a los beneficiarios que consten como tales en la Póliza individual de seguros.

#### Artículo 34°.- Anticipos reintegrables.

La Empresa podrá conceder a los empleados fijos con antigüedad igual o superior a 3 años, que lo soliciten anticipos reintegrables sin interés, para solventar necesidades económicas demostrables, de acuerdo con las siguientes normas:

1. La Empresa mantendrá para este fin un fondo anual de una cuantía ascendente a 1.500.000 pesetas. Cubierto este saldo, las nuevas solicitudes de anticipos que se produzcan se atenderán con las cantidades resultantes de la amortización mensual de los anticipos concedidos, por riguroso orden de recepción de la solicitud en el registro de Secretaría, salvo en excepcionales casos de demostrada emergencia de la necesidad, que serán atendidos prioritariamente, la cantidad máxima que puede conceder la empresa mensualmente será de 200.000 pesetas.

2. La cantidad máxima que cada trabajador podrá solicitar con cargo a este fondo no podrá exceder de 200.000 pesetas.

3. El reintegro, cualquiera que sea la cuantía del anticipo concedidos por la empresa con arreglo a lo especificado en la norma 1ª, se efectuará mediante retenciones en nómina en el plazo máximo de catorce pagos, pudiendo reducirse a voluntad del trabajador.

4. Será preciso para poder solicitar el anticipo, independientemente de la justificación preceptiva de la necesidad, que hayan transcurrido al menos seis meses desde la cancelación de otro préstamo disfrutado con anterioridad, siempre que no existan peticiones.

5. La concesión o denegación de un anticipo se determinará por la Dirección de la Empresa o Delegado de Personal, que podrá confeccionar, de acuerdo con el Comité de Empresa, un baremo de necesidades. En el supuesto de tener que proceder a la denegación o en caso de prioridad por necesidad urgente será escuchado previamente el Comité de Empresa, o Delegado de Personal.

6. El cese del trabajador en la empresa determinará que sean descontadas las cantidades a su cargo de la liquidación finiquito o de cualquier otra que le corresponda.

#### Artículo 35°.- Ayuda estudios.

Se establece un subsidio de estudios anual para el personal fijo de plantilla en las siguientes modalidades y cuantías:

1. Estudios mínimos.

a) E.G.B..... 10.000 ptas.

b) B.U.P. y FP-2 y COU..... 12.000 ptas.

2. Estudios medios. Todos los que se imparten en escuelas técnicas y tengan relación con las actividades de la empresa en la cantidad de 18.000 pesetas.

3. Estudios superiores. Todos los que se imparten en facultades universitarias y escuelas técnicas superiores en Tenerife de 25.000 pesetas.

Si los estudios se tuvieran que realizar en Las Palmas la subvención se incrementará en 5.000 pesetas.

El trabajador viene obligado a acreditar ante la empresa, mediante el comprobante de liquidación de tasas de matrícula.

#### Artículo 36°.- Prendas de trabajo.

A los trabajadores que proceda se les proveerá de las prendas de trabajo que resulten necesarias para la específica labor que desarrollen, debiendo procurar la empresa la adecuación de las mismas a las funciones a desempeñar en el puesto de trabajo que las requiera y teniendo para ello en cuenta criterios de funcionalidad y estética. Estas prendas se entregarán en doble juego con objeto de mantener el estado de limpieza mediante su recambio semanal y llevarán en lugar discreto, aunque visible, el anagrama de la empresa.

En todo caso serán oídas las propuestas del Delegado de Personal que puedan formularse al respecto.

### CAPITULO VII

#### INGRESOS Y CESES

#### Artículo 37°.- Ingresos de trabajadores fijos.

1. Para la admisión de personal fijo en la empresa, ésta se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales vigentes en cada momento, teniendo derecho preferente para el ingreso, en igualdad de condiciones, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o contratado por tiempo determinado, siempre y cuando la empresa no tenga objeciones en contratarlo.

2. Todo trabajador que desee ingresar en la empresa deberá solicitarlo por escrito rellenando de su puño y letra la ficha al efecto dispuesta, acompañando los documentos que se exijan. Toda falsedad en los datos señalados en la solicitud determinará la nulidad del contrato, cesando el trabajador sin derecho a indemnización alguna cuando se descubra la falsedad.

3. Previamente a toda admisión, la Dirección podrá exigir la realización de pruebas psicotécnicas o profesionales o médicas, a las que no podrá negarse ningún aspirante. Realizadas dichas pruebas la Dirección resolverá teniendo en cuenta sus resultados. A estos efectos se contará, siempre que se trate de personal no técnico, con la presencia de una representación del Comité de Empresa o Delegado de Personal, con voz pero sin voto.

## CAPITULO VIII

### MOVILIDAD Y RECONVERSION

#### Artículo 38°.— Movilidad del Personal.

1. El personal podrá ser trasladado para desempeñar los trabajos propios de su específica categoría laboral a cualquiera de los Servicios que integran la Empresa y en base al principio de unidad empresarial que rige en la misma.

2. Una vacante que pueda producirse, será cubierta por el trabajador del mismo Servicio en la forma expuesta en el apartado anterior y siempre una vez oído el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

3. Cualquier vacante que se produzca en los distintos Servicios que gestiona la Empresa, podrán ser cubiertas mediante concurso examen entre los empleados o trabajadores de la categoría laboral inmediata inferior, cualquiera que sea el destino o adscripción de dicho personal, siempre y cuando reúnan la titulación exigida para el desempeño de esa función.

4. Los nombramientos para puestos de mandos superiores así como los que aconsejen la posesión de un título serán otorgados por selección, según criterios de la Empresa.

5. Las reclamaciones hechas por los trabajadores serán examinadas y resueltas por la empresa en el plazo de quince días. Si el interesado no estuviera conforme con los resultados, se dará traslado al Comité de Empresa o al Delegado de Personal, el cuál informará a la Dirección en el plazo de 30 días hábiles que resolverá dentro de los 30 días hábiles siguientes. Caso de no estar conforme con la resolución de la Dirección, podrán establecerse los recursos legales que procedan.

## CAPITULO IX

### FALTAS Y SANCIONES

#### Artículo 39°.— Clasificación de las faltas.

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

#### Artículo 40°.— Faltas leves.

1. Los descuidos, errores por negligencia y demoras imputables al trabajador en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzcan perturbación grave en el servicio encomendado.

2. No presentar dentro de las veinticuatro horas siguientes el parte de baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo de incapacidad laboral transitoria.

3. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzcan deterioro leve de éste.

4. Falta de aseo y limpieza personal no habitual.

5. No atender a los usuarios de los Servicios y público en general con la debida diligencia y corrección. Si se incurriera en insultos, se considerará como falta grave.

6. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo durante la jornada que produzcan alteraciones en el servicio encomendado. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, se considerarán como falta grave.

7. Tirar desperdicios fuera de los lugares destinados a tal fin.

8. Realizar llamadas telefónicas durante las horas de trabajo que no estén relacionadas con el mismo, sin la previa autorización de la empresa.

9. No cumplimentar los controles de entradas y salidas del trabajo.

10. No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión y ayuda familiar, y a efectos fiscales.

11. De una a tres faltas de puntualidad al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes.

#### Artículo 41°.— Faltas graves.

Son consideradas faltas graves:

1. La reincidencia y/o reiteración en falta leve en el plazo de tres meses.

2. Más de tres faltas de puntualidad al trabajo sin justificar, en el periodo de un mes.

3. Faltas a la puntualidad cuando tenga que relevar a un compañero de trabajo, sin causa justificada y previo aviso.

4. Faltar de uno a tres días al trabajo, sin causa justificada, en el periodo de un mes.

5. La ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las

instituciones de previsión o a la ayuda familiar, salario o cualquier complemento salarial y a efectos fiscales.

6. La negligencia o desidia en el trabajo que perjudique gravemente la prestación de los servicios.

7. Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la empresa.

8. Inutilización, deterioro o pérdida de material, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.

9. Ausentarse de las secciones u oficinas, o abandonar el recinto del trabajo sin la debida autorización. Si como consecuencia de ello se causara un perjuicio grave a la empresa, se considerará como muy grave.

10. Escribir o fijar letreros o «pintadas» en el mobiliario o en las paredes de las dependencias de la empresa. Si los mismos fueran ofensivos para la empresa y sus representantes o cualquiera de los trabajadores de la misma, la falta será calificada como muy grave.

#### **Artículo 42°.- Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves:

1. La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.

2. Faltar más de tres días al trabajo, injustificadamente, durante el período de un mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.

4. Destrozar o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a las órdenes de los superiores dictadas con arreglo a las Leyes y Convenio vigentes así como también la inducción a la misma.

7. Falsear datos en los documentos de control de trabajo.

8. Efectuar competencia a la empresa o a los usuarios de los Servicios de la misma, sin previa autorización.

9. Violar el secreto de correspondencia de la empresa.

10. Los malos tratos de palabra y obras, o la falta grave de respeto a los Jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.

11. Abuso de autoridad: Cuando un superior realiza-se un hecho arbitrario, con perjuicio de un inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente. El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegado de Personal en un tiempo de tres días, para su traslado a la Dirección de la Empresa, que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de diez días, a partir de la comunicación del Comité de Empresa o Delegado de Personal. Si la Dirección de la Empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo, el perjudicado dará cuenta por escrito en el plazo no superior a quince días y por conducto del Comité de Empresa o Delegado de Personal, a la Delegación Provincial de Trabajo.

12. La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.

13. Dormir durante la jornada laboral, tanto en los puestos de trabajo como fuera de ellos.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento o actividad.

15. Simular la presencia de otros trabajadores firmando o fichando por ellos, incurrirá en la misma falta el productor firmando o fichando que no dé cuenta de ellos desde el momento en que tenga conocimiento del hecho.

16. La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.

17. La realización de trabajos por cuenta de otro, ajeno a la empresa, durante la jornada laboral establecida.

18. Solicitar préstamos o cualquier tipo de entrega de dinero para uso personal a los usuarios de la Unidad alimentaria.

19. Realizar directa o indirectamente cualquier tipo de actividad comercial dentro de la unidad alimentaria.

#### **Artículo 43°.- Sanciones.**

Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves.

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

c) Suspensión de empleo y sueldo por un día, comunicándolo al trabajador por escrito.

2. Por faltas graves.

a) Suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de 20 días.

b) Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior.

3. Por faltas muy graves.

a) Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 21 días ni superior a seis meses.

b) Inhabilitación temporal para pasar a categoría superior por un plazo no superior a seis años.

c) Despido.

Las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán al trabajador por escrito y este tiene obligación de firmar el recibí de la notificación de lo contrario incurrirá en desobediencia, dando conocimiento al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Las sanciones que pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta o de dar cuenta a la autoridad gubernativa si procede.

#### **Artículo 44°.— Prescripción.**

De conformidad con lo dispuesto por la legislación vigente al efecto y respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los 30 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 45°.— Recursos.**

Las sanciones por faltas graves y muy graves serán recurribles en el plazo de 20 días ante la autoridad competente, a partir de la fecha de su notificación, a través del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Con carácter previo podrá hacerse uso de la reclamación ante la empresa, interrumpiéndose el plazo concedido en el párrafo anterior, entendiéndose denegada la petición si no se resolviera en el período de un mes, pasado el cual o antes, si la reclamación previa es resuelta de modo expresa, el empleado a través del Comité de Empresa o Delegado de Personal, en el resto de los veinte días que en principio se le conceden, podrá acudir con su reclamación a la autoridad competente.

#### **Artículo 46°.— Limitación al poder disciplinario.**

No se podrá imponer sanción que consista en la disminución o pérdida de las vacaciones, u otra minoración

de los derechos al descanso, traslado forzoso, inhabilitación definitiva para el ascenso o multa de haber.

La suspensión de Empleo y Sueldo no computará a efectos de antigüedad.

**Artículo 47°.—** Comunicación a los representantes de los trabajadores.

Toda sanción impuesta será comunicada al Delegado de Personal o Comité de Empresa en el plazo de 72 horas hábiles.

## CAPITULO X

### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

#### **Artículo 48°.—** Consideraciones.

1. En cuantas materias afecten a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, no recogidas en este Convenio, serán de aplicación las disposiciones contenidas en el Decreto 432/71 de 11 de Marzo, y normativa concordante.

2. Los trabajadores y la Dirección de la Empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la seguridad e higiene en el trabajo, recordando que deben tener primacía en la actuación cotidiana las acciones encaminadas a proteger al trabajador contra los riesgos que puedan derivarse en la ejecución de sus trabajos. De la seguridad e higiene en el trabajo son responsables tanto la empresa como sus productores, no pudiendo por tanto dejar de colaborar ni uno sólo de ellos en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

#### **Artículo 49°.—** Comité de Seguridad e Higiene.

Se fortalecerá la personalidad y atribuciones del Comité de Seguridad e Higiene en la Empresa, que estará compuesto por dos representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, 2 representantes designados por la empresa, un Secretario designado por la empresa con voz pero sin voto y el asesoramiento de los Técnicos del Gabinete de Seguridad e Higiene.

En cuanto a las funciones primordiales y actuaciones en general del Comité de Empresa o Delegado de Personal, se estará a lo dispuesto en el Decreto invocado en el artículo anterior.

## CAPITULO XI

### DERECHOS SINDICALES

#### **Artículo 50°.—** De los Sindicatos.

1. La Empresa reconoce a los Sindicatos debidamen-

te implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresa.

2. La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrá quedar sujeto el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

3. La Empresa no podrá despedir a ningún trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

4. La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones previa petición por escrito, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del trabajo. El Sindicato podrá remitir informaciones y publicaciones a la empresa a fin de que estas sean distribuidas fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

**Artículo 51°.-** De los Delegados de Personal y Comité de Empresa.

Los representantes de los trabajadores, disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación general vigente.

1. Cada uno de los Delegados de Personal e miembros del Comité de Empresa, dispondrá de un número de horas mensuales retribuidas para el desarrollo de sus funciones, cuya cuantía se especifica a continuación:

Empresa hasta 100 trabajadores, 15 horas mensuales debiendo comunicarlo con 24 horas de antelación.

Dichas horas podrán ser acumuladas mensualmente entre los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pactado en el presente Convenio, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración, debiendo comunicar dicha acumulación con 6 días de antelación.

2. Con cargo a la reserva de horas establecidas, las representaciones sindicales en la Empresa, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representen. Para ausentarse de los puestos de trabajo deberán dar cuenta previa con una antelación de 48 horas, al mando inmediato superior; las ausencias se efectuarán sin menoscabo del proceso productivo y en caso de ser necesaria la sustitución, esta de ser posible se efectuará convenientemente.

3. No se computarán dentro del máximo de horas retribuidas en este convenio, el exceso que originen las actividades productivas realizadas en la destitución de alguno

de los miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones, tampoco computarán las horas empleadas en actuaciones y reuniones, llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

4. Sin rebasar el máximo establecido, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal a fin de preveer la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por los Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades, así como para asistir a Congresos y demás actos sindicales.

**Artículo 52°.-** Derecho de reunión

Los trabajadores a los que afecte este Convenio tendrán derecho a celebrar asambleas o reuniones. Se ejercerá este derecho a propuesta del Comité de Empresa o Delegados de Personal y tendrá lugar en el interior de los locales de la Empresa, sujetándose a las siguientes normas:

a) Las reuniones o asambleas se podrán realizar dentro de la jornada laboral, siempre y cuando no afecte al normal desarrollo de la actividad productiva, sin que en ningún caso superen 10 horas al año, siendo además estas horas retribuidas. En el supuesto de que se celebren fuera de la jornada de trabajo, no existirá límite alguno de horas.

b) Las reuniones habrán de comunicarse a la Empresa, con una antelación de 48 horas, cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo y de 24 horas cuando se celebren fuera de la jornada de trabajo.

**Artículo 53°.-** Derecho de información.

La Empresa estará obligada a facilitar a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, todos aquellos datos que estos soliciten en consonancia con lo establecido en los Artículos 81 de la misma Ley, referido al local y tablón de anuncios, que deben ser puesto a disposición de los representantes de los trabajadores.

**Artículo 54°.-** Comisión Informativa.

La información documentada sobre la marcha general de la Empresa, prevista en la legislación laboral básica, será llevada a cabo a través de una Comisión específica de la que formarán parte dos representantes de los trabajadores, dos Consejeros de la Empresa, el Director General de la misma y un Secretario o persona que éste último designe.

Esta Comisión que tendrá carácter informativo y deliberante podrá elevar sus informes a los distintos órganos de la Empresa para su información y se reunirá con carácter general dos veces al año, una para conocer los re-

sultados y marcha de la Empresa en el ejercicio anterior, así como para exponer y conocer las pautas del ejercicio siguiente. Y otra antes de los cuatro meses siguientes a la celebración de la primera para evaluar el desarrollo del proyecto anual de ese ejercicio.

Asimismo y con carácter extraordinario, podrá ser convocada por el Director General, cuando estime que se producen situaciones de reconocida importancia o variaciones sustanciales en el proyecto anual informado.

#### Artículo 55°.- Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales que ostenten más del 15% de representatividad en el colectivo de los trabajadores, se descontará por la Empresa de la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El Trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que ha de ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las detracciones anteriormente mencionadas, salvo indicación contraria, entregando copia de la transferencia efectuada a la representación sindical en el colectivo de trabajadores de la Central de la que se trate.

#### Artículo 56°.- Jubilación Especial a los 64 años.

Se establece que aquellas vacantes que se produzcan como consecuencia de la aplicación del sistema de jubilación anticipada a los 64 años, articulada por el R.D.L. 4/1981 de 20 de Agosto no podrá en ningún caso amortizarse por la Empresa, debiendo ser cubiertas por trabajadores que sean titulares del derecho a percibir cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o jóvenes demandantes de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza del contratado, de similitud o igualdad en cuanto a la duración y en cuanto al tiempo de trabajo.

#### Artículo 57°.- Derecho de reserva.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 45.1.g del Estatuto de los Trabajadores, cuando un trabajador fuere privado de libertad por sentencia condenatoria derivada de la comisión de un delito no doloso, no relacionado con el estricto ámbito de sus relaciones laborales, el Hospital readmitirá al mismo una vez cumpla su condena siempre que lo solicite dentro del mes siguiente a aquel momento y le incorporará a la primera vacante que se produzca de su categoría, no computándose a ningún efecto el periodo de tiempo en que hubiere estado suspendidos los efectos de su contrato.

2. En los restantes casos, el trabajador dentro de los 30 días siguientes al cumplimiento de la condena podrá dirigir escrito motivado al Consejo de Administración que valorará discrecionalmente el caso en cuestión, atendiendo a la situación concreta planteada.

### A N E X O n° 1

#### CONVENIO COLECTIVO

#### TABLA SALARIAL AÑO 1984.

#### MERCATENERIFE

	Salario Base	P.P. Extraordinaria	Plus Transporte	Total Anual
Jefes	113.400	18.900	7.900	1.682.400
Secretaria	57.000	9.500	7.900	892.800
Auxiliar Administrativo	54.000	9.000	7.900	850.800
Auxiliar de Servicios	56.000	9.333	7.900	878.796
Limpiadora	23.301	3.883	7.900	417.972

## VI. ANUNCIOS

### Subasta y concursos de obras, suministros y servicios públicos

#### CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y PESCA

*ORDEN de 4 de Septiembre de 1984 por la que se anuncia la contratación por el sistema de concurso de la edición de estudios de investigación.*

Se anuncia la contratación por el sistema de concurso de la edición de estudios de investigación.

Durante el plazo de DIEZ días hábiles a contar desde el siguiente a aquel en que se anuncie en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias, hasta las trece horas del último día señalado para la presentación de proposiciones, podrán presentarse en la Sección de Asuntos Económicos y Administrativos de la Dirección General de Pesca de la Consejería de Agricultura y Pesca del Gobierno de Canarias, calle Arrieta s/n, Edificio Servicios Múltiples, piso 3°, de esta ciudad, las correspondientes proposiciones.

El Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares podrá ser examinado en la Sección de Asuntos Económicos y Administrativos, en horas de 9 a 13, en los días laborables que precedan al señalado para la licitación.

El modelo y disposiciones para la presentación de proposiciones y celebración del concurso son las siguientes:

#### MODELO DE PROPOSICION

Don ....., domiciliado en ....., calle ..... número ....., con Documento Nacional de Identidad número ....., expedido en ..... actuando en nombre propio, o de ..... (en el caso de que el firmante actúe como Director, Apoderados, etc., de una Empresa, hará constar claramente el apoderamiento o representación) enterado del anuncio publicado en el «Boletín Oficial» de la Comunidad Autónoma de Canarias del día ... de ..... de 19.. y del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares que ha de regir la contratación, por el sistema de concurso, la edición de Estudios de Investigación y aceptando íntegramente el contenido del mismo, se compromete a ejecutarla con estricta sujeción al Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares por la cantidad de ..... (aquí la proposición que se haga, expresando claramente la cantidad en pesetas, escrita en letra).

Lugar, fecha y firma.

Las Palmas de Gran Canaria, a 4 de Septiembre de 1984.-  
El Consejero de Agricultura y Pesca, Felipe Pérez Moreno.