

Fase "oferta económica" (segundo sobre):

"D. años de edad, con domicilio en calle n.º con D.N.I. n.º (o documento que lo sustituya), en nombre propio (o de la persona o entidad que represente), enterado de los Pliegos de Condiciones que rigen el concurso abierto para la selección y subsiguiente ejecución material de un proyecto técnico en orden al acondicionamiento del Paseo Marítimo de Maspalomas, pasos peatonales adyacentes y otras obras auxiliares, y estando interesado en concurrir al mismo, formule la presente oferta, manifestando:

1.- Que acompaña proyecto técnico redactado con arreglo a las especificaciones contenidas en los Pliegos de Condiciones de la contrata.

2.- Que se compromete a ejecutar las obras de referencia conforme al proyecto, planning, unidades de obra y precios unitarios especificados en aquél, por un precio total, incluidos todos los conceptos, de pesetas.

(Lugar, fecha y firma)."

San Bartolomé de Tirajana, a 16 de agosto de 1990.- El Alcalde Accidental, Antonio Martín Falcón.

Otros anuncios

Consejería de Sanidad,
Trabajo y Servicios Sociales

911 ANUNCIO de 5 de junio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por el que se hace público el Convenio Colectivo de la empresa "Establecimientos Industriales Archipiélago, S.A." para 1990.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa "Establecimientos Industriales Archipiélago, S.A." para el año 1990, suscrito por los representantes de dicha empresa y de los trabajadores a su servicio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero, y 1.033/1984, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación, y en materia de trabajo, respectivamente, esta Dirección General

ACUERDA

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

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

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

Santa Cruz de Tenerife, a 5 de junio de 1990.-
El Director General de Trabajo, Luis F. Jara González.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA "ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES ARCHIPIÉLAGO, S.A."
Y EL PERSONAL A SU SERVICIO

CAPITULO PRIMERO

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ambito personal, funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo ha sido pactado conforme a las normas vigentes de Derecho positivo para que rija respecto a la totalidad del personal al servicio de la empresa "Establecimientos Industriales Archipiélago, S.A.", en todas sus categorías, funciones laborales y centros de trabajo en el territorio del Archipiélago Canario.

Artículo 2º.- Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo que tendrá una vigencia de un año, entrará en vigor el 1 de enero de 1990, cualesquiera que sea la fecha de su registro y publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Artículo 3º.- Denuncia y prórroga.

El vigente Convenio Colectivo podrá ser denunciado con al menos cuatro meses de antelación a la fecha de su vencimiento, fijada el 31 de diciembre de 1990.

En el supuesto de que no se procediese a formalizar dicha denuncia ante las partes y la autoridad laboral, el presente convenio se entenderá prorrogado por un año más, salvo en sus condiciones económicas, tanto de carácter salarial como extrasalarial, las cuales se negociarán en el primer trimestre de 1991.

Artículo 4º.- Carácter de lo pactado.

Las condiciones pactadas en el presente Con-

Convenio Colectivo constituyen un todo indivisible, respetándose, en todo caso, aquellas condiciones derivadas de la normativa general y específica del sector, así como de convenio, pacto colectivo, costumbre laboral o derechos adquiridos que sean más beneficiosas para los trabajadores, en relación con las aquí pactadas, y condición a condición.

Artículo 5º.- Normas supletorias.

El presente Convenio Colectivo constituye la norma fundamental que regulará las condiciones laborales en el seno de la empresa "Establecimientos Industriales Archipiélago, S.A."

Como normas supletorias actuarán las condiciones más beneficiosas y, en su caso, aquellas otras normas de carácter general.

CAPITULO SEGUNDO

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 6º.- Ingreso.

El ingreso del personal, tanto con carácter fijo como temporal, exigirá de previa comunicación e informe a los representantes de los trabajadores, así como la formalización por escrito de un contrato de trabajo que respetará íntegramente las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo.

En el supuesto de que no se procediese a cumplir con los criterios expresados en el párrafo anterior, la contratación se entenderá por tiempo indeterminado y se ajustará en todos sus extremos tanto a las condiciones aquí pactadas, como a las de carácter general que actúan como supletorias.

Artículo 7º.- Modalidades de contratación.

La empresa podrá utilizar todas las modalidades de contratación previstas legalmente, si bien sujetas a las siguientes peculiaridades respecto de algunas de ellas:

Los contratos de duración determinada a los que hace referencia el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa complementaria de desarrollo del mismo, se regularán además de lo legalmente previsto, por las siguientes normas:

* Dichos trabajadores contratados por tiempo determinado, si posteriormente lo fueran como fijos de plantilla para el mismo puesto de trabajo desempeñado o para otro de igual categoría profesional en la misma sección, no precisarán de periodo de prueba durante un periodo de seis

meses a partir de la terminación del contrato de duración determinado.

* Se tendrá en cuenta el derecho preferente del personal de plantilla en los ascensos.

Artículo 8º.- Extinción del contrato.

El documento en el que el trabajador declare terminada su relación laboral deberá ser conocido por el Comité de Empresa por entrega de copia, simultánea a la comunicada al trabajador, antes de la firma del mismo por el afectado.

Artículo 9º.- Periodo de prueba.

El periodo de prueba a incluir en las cláusulas de los contratos de trabajo tendrá una duración máxima de treinta días para el personal especialista, no cualificado, técnicos y administrativos.

Artículo 10º.- Garantías en el puesto de trabajo.

La empresa respetará en todo momento las condiciones y derechos laborales adquiridos por el personal en el desempeño de las funciones propias de su categoría y especialidad laboral.

Tales condiciones no podrán ser modificadas sino previa negociación con la representación de los trabajadores y aceptación por parte del personal afectado.

CAPITULO TERCERO

PLANTILLA Y ESCALAFONES

Artículo 11º.- La plantilla de personal fijo de la empresa será la que se fija en el anexo XIII del presente Convenio Colectivo.

Artículo 12º.- Escalafón.

Anualmente, la empresa confeccionará el escalafón del personal fijo a su servicio, con determinación de nombre, apellidos, categoría laboral, departamento, antigüedad y otros conceptos que puedan establecerse de común acuerdo entre empresa y Comité. Dicho escalafón confeccionado con carácter provisional será simultáneamente publicado en los tabloneros de anuncios de los diferentes centros de trabajo de la empresa y a la representación de los trabajadores en cada centro de trabajo, para que en el plazo máximo de un mes puedan realizarse las reclamaciones que se estimen pertinentes; pasado dicho plazo, empresa y representantes de los trabajadores se reunirán en cada centro de trabajo para establecer el escalafón definitivo de dicho centro.

La confección de este escalafón se realizará durante el mes de diciembre de cada año, debiendo ser aprobado definitivamente durante el mes de enero del año siguiente.

Artículo 13º.- Categorías laborales.

Las actuales categorías y funciones laborales serán respetadas en todo momento por parte de la empresa. No podrán alterarse las funciones profesionales correspondientes a cada categoría laboral, sin previo acuerdo con el trabajador afectado y negociación con el Comité o Delegados de Personal.

Artículo 14º.- Ascensos y formación profesional.

Los ascensos en el seno de la empresa se registrarán por medio de concurso-oposición, a controlar por un Tribunal Calificador que integrará la empresa y representantes del personal.

Las pruebas tendrán en todo momento el carácter de objetivas, pudiendo participar en las mismas todo el personal laboral sin distinción de categoría o función laboral.

El Tribunal Calificador estará integrado por el Director de la empresa, o persona en quien delegue, un técnico elegido por el Comité entre una terna presentada por la empresa, y dos representantes del Comité o Delegados de Personal.

La formación profesional, obligación conjunta de empresa y representantes del personal, se desarrollará a través de cursos anuales, con gastos a cargo de la empresa, a concertar con los servicios de formación profesional que estén establecidos por la Administración Pública.

En todo caso se podrán organizar cursos específicos, de ámbito empresarial, destinados a cubrir los objetivos de la mejor y más completa formación profesional de los trabajadores.

Las vacantes, excluidas las categorías o circunstancias que correspondan al personal directivo, que lo será de libre designación, serán cubiertas en la forma que seguidamente se establece:

Para resolver los ascensos al personal cuya promoción no sea de libre designación de la empresa, se establece un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos con carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias:

- Total baremo: 100 puntos.
- Antigüedad en la empresa: 15 puntos.

- Titulación adecuada y valoración académica: 5 puntos.

- Conocimientos del puesto de trabajo: 10 puntos.

- Expediente laboral: 5 puntos.

- Haber desempeñado función de mayor categoría: 15 puntos.

- Superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan (teóricas: 15 puntos; prácticas: 35 puntos).

- En iguales condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

Artículo 15º.- De la organización funcional de la empresa.

Corresponde a la Dirección de la empresa, como función inherente a la misma, la planificación y dirección técnica y práctica del trabajo.

En todos aquellos aspectos que afecten a la estructura orgánica y funcional, especialmente en cuanto a organización del trabajo, se deberá tener en cuenta que el mismo tiene periodos de intensificación del trabajo en determinadas épocas del año, debiendo establecerse en la unión conjunta de la empresa y Comité los mecanismos correctores de tal situación. La mecanización, progresos técnicos y organización del trabajo en el ámbito de la empresa no podrán justificar, ni deberán producir en ningún momento, merma alguna en la situación económica de los trabajadores, antes al contrario, los beneficios que de ello se deriven habrán de utilizarse de forma tal que mejoren no sólo la economía empresarial, sino también la del colectivo laboral de la empresa.

CAPITULO CUARTO

JORNADA

Artículo 16º.- Jornada laboral.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes. En la sección de ventas el trabajo se realizará a tarea.

Artículo 17º.- Licencias.

Las licencias legalmente establecidas se incrementarán en un día más en los casos de enfermedad grave del cónyuge, conviviente e hijos, así como en aquellos supuestos en que se tengan que producir desplazamientos fuera de la isla por casos de enfermedad grave o muerte del cónyuge, conviviente, hijos, padres y hermanos.

Artículo 18º.- Excedencias.

Paralelamente a las excedencias reglamentarias se concederá excedencia con carácter forzoso, con reserva del puesto de trabajo y de la antigüedad, en los supuestos siguientes:

a) Pérdida del carnet de conducir y por el tiempo que dure tal evento, para el personal que le afecte en el desarrollo de sus funciones al servicio de la empresa.

En tales eventos la empresa estudiará la posibilidad de ofrecer al trabajador un puesto alternativo, previo estudio entre Comité y empresa, y aceptación del trabajador afectado.

b) En los supuestos de detención o prisión preventiva por periodos superiores a los legalmente establecidos y por el tiempo que dure tal situación.

c) En el supuesto de Sentencia judicial firme por periodo de condena por plazo no superior a los dos años.

d) En aquellos supuestos en que, por causa derivada de invalidez o grave enfermedad del cónyuge o conviviente, tenga que procederse a la atención de los hijos o del propio afectado por la situación de enfermedad, y con un máximo anual de una vez.

Artículo 19º.- Acción contra el pluriempleo.

La empresa no admitirá en plantilla ni proporcionará trabajo a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo a ninguna persona que ya goce de éste a tiempo total, con la salvedad del personal de Alta Dirección y personal del Servicio Médico de Empresa.

Artículo 20º.- Trabajos de superior o inferior categoría.

1. El trabajador que realice trabajos de superior categoría percibirá el salario correspondiente a la categoría superior desempeñada.

Si la duración de tales trabajos excediere de cuatro meses de forma continuada o cinco alternos, en el periodo de un año, el trabajador consolidará automáticamente la categoría superior.

2. En el contexto de los acuerdos sobre plantillas se garantizará el puesto de trabajo a todo el personal, aunque se produzca variación en las funciones o servicios que viniese desempeñando.

3. Las sustituciones que se realicen motivadas

por enfermedad o accidentes de trabajo no darán derecho a consolidar la categoría laboral.

Artículo 21º.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se regirán por el principio de libre ofrecimiento y libre aceptación.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan del horario normal diario y semanal.

Se considerarán horas estructurales las que se deriven de encendido de calderas y operaciones previas a la puesta en marcha de la maquinaria, con antelación al inicio del horario de jornada diaria. Igualmente tendrán tal consideración las motivadas por eventos excepcionales, catástrofes y circunstancias que se acuerden entre empresa y Comité en relación a especiales situaciones de producción o distribución inusuales y de incidencia especial para la marcha de la empresa.

Con carácter general se acuerda evitar la realización de horas extraordinarias.

Artículo 22º.- Vacaciones.

Todos los trabajadores incluidos en los ámbitos de presente Convenio Colectivo tienen derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones durante el año civil. Dicho cómputo se incrementará hasta dos días más en el supuesto acreditado de disfrute fuera de las islas.

Todo el personal, en el momento de iniciar el disfrute de sus vacaciones reglamentarias, recibirá como compensación a la no percepción durante dicho periodo vacacional de primas de asistencia, de productividad, comisiones y topes de ventas, una cantidad igual a veinte días de salario base de convenio, que corresponda a su categoría laboral en el momento de iniciarlas.

Tanto el periodo de descanso semanal como el disfrute reglamentario de las vacaciones anuales no podrán ser objeto de minoración, anulación o reducción, en ningún caso. Las situaciones de I.L.T., enfermedad profesional y situaciones derivadas de suspensión de la actividad laboral por causas no imputables al trabajador, o por el ejercicio de derechos constitucionales, no podrán afectar, en ningún caso, al cómputo total del disfrute de las vacaciones, así como la percepción íntegra de la bolsa de vacaciones.

Las vacaciones se tomarán conforme al calendario de disfrute pactado entre empresa y Comité dentro de los dos primeros meses de cada año, fecha en que quedará expuesto en el tablón de anuncios de la empresa.

CAPITULO QUINTO

REGULACION DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 23º.- En la búsqueda de una modernización de las normas reguladoras del vigente Régimen Disciplinario, se establecen criterios que definen no sólo la tipología de las faltas y cuadros de sanciones en el desempeño de las funciones laborales, sino que establezcan, paralelamente, el conjunto de garantías que debe tener el trabajador en el desempeño de tales tareas en el contexto de unas relaciones laborales modernas.

Por ello, se regulan con carácter paccionado los aspectos de la normativa positiva en relación a:

a) Criterios.- Como criterios fundamentales se establecen los siguientes:

- Correlación entre faltas y sanciones, de una parte, y responsabilidades de la Dirección y mandos, de la otra, al objeto de conseguir un justo equilibrio.

- La indeclinable facultad sancionadora que compete a la empresa, se compensará con el criterio de las máximas garantías procedimentales para salvaguardar los derechos de los trabajadores a su servicio.

- Se intenta alcanzar la máxima sencillez y claridad en la descripción de actuaciones prolijas tipificadas como faltas, evitándose descripciones detalladas que creen un sentimiento de inestabilidad en el trabajo y posibiliten, en ocasiones, el abuso de autoridad por parte del mando a todos sus niveles.

- Limitar el alcance de las sanciones que afecten a valores y aspectos fundamentales de la vida profesional, impidiendo sus efectos multiplicadores en el tiempo en que se salen del marco específico y puntual de una actuación sancionadora, como instrumento rectificador de conductas laborales.

- Conferir un papel clave a los representantes de los trabajadores en la defensa de los intereses de sus representados. Intervención en el trámite sancionador de la empresa para hacerlo más equilibrado.

b) Tipificación de las faltas.

1. Leves: son todas aquellas que sin una grave intencionalidad, afectan de forma aislada, superficial o coyuntural al trabajo, normales relaciones personales o atención al proceso productivo. Se tipifican como tales:

1.1. La inasistencia al trabajo por tiempo infe-

rior a quince minutos por causa de retrasos involuntarios o motivados por problemas que afectan al productor.

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

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

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

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

1.5. Falta de higiene personal.

2. Graves: son todas aquellas que acrecientan los efectos de las tipificadas como leves, al revestir efectos negativos graves para el proceso productivo o normales relaciones de trabajo. Tipificamos como tales, las siguientes:

2.1. Faltas de puntualidad y asistencias cuando se reiteren sin justificación de ningún tipo por más de cuatro veces al mes.

2.2. Falsear las situaciones derivadas de enfermedad, accidente, asistencia de compañeros, etc.

2.3. Ausencia durante la jornada de trabajo, sin previa comunicación ni justificación de ningún tipo.

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

2.5. Ausencia reiterada de respeto debido a sus compañeros, superiores, etc.

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

2.7. No atenerse e incumplir las normas de seguridad e higiene, tanto las establecidas por la empresa, como las de carácter normativo general.

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

2.9. Abuso de confianza con algún cliente.

3. Muy graves.

3.1. Más de dieciséis faltas de puntualidad injustificadas durante un año.

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

3.3. El boicot, claramente determinado, a la producción.

3.4. Las malas relaciones con el resto de los compañeros de trabajo que ocasionen consecuencias graves y daños tanto a los afectados como a instalaciones de la empresa. En este caso deberá acreditarse tal extremo por sentencia firme a la jurisdicción correspondiente.

3.5. La reiteración en plazo corto de más de tres faltas graves.

c) Cuadro de sanciones según la tipificación de la falta.

Faltas leves: amonestación privada y carta de advertencia.

Faltas graves: postergación durante un año en el ascenso; suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.

Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo hasta dos meses; pérdida temporal de los derechos de ascenso hasta tres años. Despido.

Todas las faltas deberán ser comunicadas por la empresa a los afectados, mediante escrito en el que se detallen los hechos motivadores de las propuestas de sanción, con precisión del día, hora, lugar y circunstancias de los hechos, así como los datos que sean importantes para un perfecto conocimiento del trabajador.

Realizada la anterior comunicación, el trabajador podrá realizar, en el plazo de tres días hábiles, un pliego de descargo alegando lo que estime conveniente en su defensa.

De mantener la empresa la propuesta de sanción, se procederá a la apertura de expediente en el que podrá personarse el trabajador o su asesor, que participará en todos los trámites del expediente.

Practicadas las pruebas que se propongan, se dará vista de todo lo actuado al Comité de Empresa o Delegados de Personal, que en el plazo

de tres días hábiles informará sobre el mismo, alegando lo procedente en cuanto a la sanción propuesta.

La empresa a continuación dejará sin efecto el expediente, archivando el mismo o impondrá la sanción que estime pertinente, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

En los casos de faltas muy graves, salvo probados perjuicios y peligros, acreditados ante los representantes de los trabajadores, las sanciones quedarán en suspenso de interponerse demanda contra las mismas en el plazo de veinte días, hasta la decisión del órgano jurisdiccional competente. En los supuestos de despido, si la empresa opta por la suspensión de empleo y hasta la sentencia del órgano jurisdiccional, se abonará al trabajador el salario de tramitación. De ser rechazada la sanción de despido se abonarán las diferencias de percepción pactadas. En caso contrario, se procederán a computar las percepciones recibidas desde la fecha en que se produce el despido a efectos de liquidación.

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

Del procedimiento establecido anteriormente se excluirá el trámite de expediente para faltas leves y graves.

Artículo 24º.- Garantías en el puesto de trabajo.

Para que la aplicación del régimen disciplinario, como facultad indeclinable de la empresa, se vea contrapesada por la garantía de los trabajadores en sus puestos de trabajo, todo trabajador que habiendo sido despedido, obtenga de la jurisdicción laboral una Sentencia declarando nulo o improcedente su despido, tendrá derecho a ocupar su puesto de trabajo.

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

Artículo 25º.- Multas de tráfico.

Las multas impuestas al personal de conducción por infracción del Código de Circulación, derivadas del propio proceso del trabajo o por carencia de elementos legales que son imputables a la empresa, correrán íntegramente por cuenta de

ella, aunque sean imputables al trabajador. El resto serán abonadas al 50% entre empresa y afectado. Ello, salvo el supuesto de reincidencia en un periodo no superior a un año.

CAPITULO SEXTO

ORGANOS Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 26º.- Organos sindicales y derechos sindicales.

Al margen de la regularización más favorable que en su momento se pueda establecer por la normativa legal que se promulgue, la empresa "Establecimientos Industriales Archipiélago, S.A.", y sus trabajadores acuerdan los criterios y organización de la vida sindical en el sentido siguiente:

1. Criterios.- a) Respeto mutuo entre las partes que participan en las relaciones laborales.

b) No ingerencia patronal en asuntos que afecten al colectivo laboral.

c) No discriminación por pertenencia a cualquier sindicato y organización de carácter sociopolítico.

d) Espíritu de diálogo en las mutuas relaciones.

2. Organos sindicales.- Partiendo de los órganos sindicales actualmente existentes se crean por acuerdo entre los trabajadores y con plena aceptación de "Establecimientos Industriales Archipiélago, S.A.", los siguientes:

a) Comité de Empresa y Delegados de Personal.- Son los órganos representativos y de gestión de los colectivos laborales de los diferentes centros de trabajo; a ellos corresponden las funciones siguientes:

- Ser portavoces de sus respectivas asambleas.

- Gestionar, negociar y ejecutar los acuerdos de las mismas a todos los niveles y en todos los ámbitos en que sean precisos.

- Ser los únicos órganos con capacidad representativa de todo el colectivo laboral de los diferentes centros de trabajo de la empresa.

- Los Comités de Empresa podrán participar en cualquier negociación que a nivel del ramo, de islas, regional o estatal afecten a los intereses de los representados.

b) Sección sindical de la empresa.- Con las funciones reconocidas en la normativa en vigor.

c) Comité de convenio, conflictos y relaciones laborales.- Este Comité integrado por seis representantes de los Comités de centros de trabajo elegidos entre y por los mismos componentes de dichos Comités. Sus funciones serán entre otras:

- Realizar todo tipo de negociación, estudio, discusión y resolución de los problemas laborales y sociales que se produzcan.

- Establecer con la Dirección, reuniones periódicas en las cuales se estudien situaciones laborales, sociales, etc. y se propongan soluciones a las mismas.

d) Comité de Seguridad.- De acuerdo con la normativa vigente tal Comisión tendrá las funciones específicas que señala la legislación sobre la materia. Estará integrada por cinco representantes de los trabajadores y se reunirá con ella, al menos dos técnicos de la empresa.

3. Sobre los derechos sindicales básicos.- Aparte de los derechos más favorables que en su momento pudieran ser determinados por la legislación que se establece, los trabajadores y los representantes sindicales gozarán de los derechos siguientes:

a) Podrán celebrar una asamblea mensual en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo.

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

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

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

- Derecho a cuarenta horas mensuales retribuidas por gestiones sindicales, debidamente justificadas.

- Para el uso de este derecho deberán solicitar con veinticuatro horas de anticipación, salvo casos de urgente necesidad, el correspondiente permiso a efectos de prever su sustitución.

- Derecho a utilizar uno de los locales de la empresa en los centros de trabajo en que sea posible para su reunión.

- Derecho a reunir al personal fuera de horas laborales, en cualquier momento, y sin más exigencia que la simple comunicación a la Dirección de la empresa con veinticuatro horas de anticipación.

4. Se denominan secciones sindicales de empresa las integradas por trabajadores afiliados a cualquier entidad sindical legalmente constituida.

Los trabajadores independientes podrán constituir "Comités sindicales independientes" con los mismos requisitos y derechos que las secciones sindicales.

5. Los representantes de estos trabajadores independientes o secciones sindicales, en proporción de uno por cada veinticinco integrados en el grupo o afiliados a entidades sindicales, acreditados debidamente, serán designados por mayoría de los formantes del grupo o afiliados a la central, y gozar de los siguientes derechos:

- Información a sus afiliados y trabajadores sobre sus planteamientos sindicales y laborales a través de los tablones sindicales.

- Derecho a diez horas mensuales dedicadas a su gestión laboral o sindical.

6. Estos delegados carecerán de capacidad negociadora, de representación y gestión por sí misma, en representación de la totalidad del personal.

CAPITULO SEPTIMO

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 27º.- Situación de I.L.T. y enfermedad profesional.

Para hacer un control efectivo del absentismo laboral, se crea un Comité de Seguimiento en Tenerife y Las Palmas, que estará integrado por dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa.

A partir del día de la baja por I.L.T. sólo percibirá salario base, antigüedad y complemento personal.

El cobro total de sus devengos hasta el 100% de sus retribuciones, estará sujeto a la aprobación del Comité de Seguimiento.

Artículo 28º.- Jubilación.

Los trabajadores que abandonen la empresa al pasar a la situación de jubilación, percibirán una ayuda y por una sola vez, consistente en doce men-

sualidades del salario base de convenio, sin que la cantidad a percibir pueda ser inferior a novecientas mil pesetas.

Artículo 29º.- Viudedad e incapacidad laboral permanente.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador, la viuda, conviviente, hijos o herederos legales, percibirán por una sola vez, una ayuda de doce mensualidades del salario base de convenio, sin que la cantidad a percibir pueda ser inferior a un millón de pesetas.

Esta prestación será compatible con la póliza de seguro.

En los casos de declaración de incapacidad laboral permanente, que impida al trabajador desarrollar un trabajo fijo en la empresa, de acuerdo con ella, el trabajador percibirá, por una sola vez, iguales cantidades que las previstas en el párrafo anterior, al cesar en la empresa.

Artículo 30º.- Ayuda de estudios.

Se abonará con carácter anual la cantidad fijada en el anexo IV en concepto de ayuda de estudios a todo el personal fijo al servicio de la misma y al personal no fijo de plantilla que tenga un año y medio de antigüedad en la empresa.

Artículo 31º.- Seguro colectivo de vida y accidente.

El trabajador percibirá todas las prestaciones que otorga la Ley y como complemento un seguro privado de vida y accidente que la empresa concertará con una compañía de seguros de entidad nacional.

La póliza a suscribir se ajustará a la siguiente normativa:

1. Riesgos.- Cubrirá los riesgos de muerte, e incapacidad permanente total o absoluta para la profesión habitual del trabajador, bien se derive de enfermedad común o accidente, sea o no laboral.

2. Cobertura.

a) Caso de muerte natural.- Capital: un millón quinientas mil pesetas.

b) Incapacidad permanente total o absoluta para la profesión habitual.- Capital: un millón quinientas mil pesetas.

c) Accidente.- Si el asegurado falleciera por causa de accidente, sea o no laboral, sus beneficiarios cobrarán tres millones de pesetas.

3. Cualquier grupo de veinte asegurados podrá aumentar individualmente la cobertura de su póliza, así como establecer cualquier otra modalidad de mejora, corriendo a su cargo los suplementos de prima correspondientes.

4. Para el supuesto de inclusiones en la póliza, la empresa se compromete a tramitar a la compañía aseguradora, los documentos precisos en el plazo máximo de cinco días. Durante el periodo de tiempo que medie entre el inicio del trámite y la aceptación definitiva de los riesgos por parte de la compañía aseguradora, la empresa no será responsable subsidiaria del pago de las prestaciones previstas, hasta un límite máximo de un mes a partir del inicio del trámite.

Artículo 32º.- Comisión paritaria.

Definición y estructura.- Para entender de cuantas gestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación, y vigilancia del presente convenio, se establece una Comisión paritaria, la cual estará integrada por tres Vocales económicos y otros tres sociales, nombrados en cada caso de entre los que han intervenido en las negociaciones.

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

1. Interpretación del convenio.- En tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las que exista divergencias de interpretación, no podrá iniciarse su aplicación hasta tanto no exista reunión de la Comisión paritaria para la discusión del tema. A partir de tal momento, si no hubiera acuerdo, por la Dirección de la empresa, podrá acordarse tal aplicación, si bien, el acuerdo o fallo posterior le fuera desfavorable, deberá abonarse a los trabajadores la indemnización que se pacte o que la autoridad establezca.

2. Conciliación a 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 a su consecuencia.

Procedimiento.- Tendrá capacidad de convocatoria de la Comisión paritaria, la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa.

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

Otorgará tal calificación la empresa, así como el

Comité de Empresa. En los asuntos ordinarios, la Comisión paritaria deberá resolver en el plazo máximo de diez días a partir de la recepción del problema planteado, y en el segundo caso, en el plazo máximo de tres días a partir de dicho mismo momento.

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

Artículo 33º.- Revisión médica.

La empresa y su personal quedan obligados a establecer revisiones médicas anuales para todos los trabajadores a los que afecte el convenio.

Artículo 34º.- Condiciones económicas.

Los diferentes conceptos retributivos quedan fijados, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, según se detallan en los anexos siguientes:

ANEXO I.- TABLA DE SALARIO BASE DE CONVENIO AÑO 1990.

ANEXO II.- COMPLEMENTO DE VENCIMIENTOS PERIODICOS SUPERIOR AL MES.

ANEXO III.- PLUS CULTURAL.

ANEXO IV.- AYUDA DE ESTUDIOS.

ANEXO V.- PLUS DE TRANSPORTE.

ANEXO VI.- PLUS DE ASISTENCIA.

ANEXO VII.- PRIMAS A LA PRODUCTIVIDAD.

ANEXO VIII.- PRIMA COLABORACION PRODUCCION.

ANEXO IX.- COMISIONES DE VENTAS, PRIMAS DE TRANSPORTE Y AYUDA DE COMIDA.

ANEXO X.- TOPES DE VENTAS DIRECTOS.

ANEXO XI.- OTRAS PRIMAS.

ANEXO XII.- PAGA EXTRA ABRIL.

ANEXO XIII.- PLANTILLAS.

ANEXO I

TABLA DE SALARIO BASE DE CONVENIO AÑO 1990

Categoría laboral	Salario base mensual
Auxiliar 1º obrero	55.847 ptas.
Aux. Tco./Aux. Admi./Aydt./Sub. 2º	56.735 ptas.

Oficial 2º obrero	58.766 ptas.
Oficial 1º obrero/Oficial 2º Admt.	59.654 ptas.
Oficial 1º J.E./Oficial 1º Admt.	69.427 ptas.
Inspector 2º Comercial	64.350 ptas.
Inspector 1º Comercial	70.063 ptas.
Jefe 2º Admt.	74.759 ptas.
Jefe 1º Admt.	86.435 ptas.
Tdo. Gdo. Medio/Jefe Sección	95.828 ptas.
Tdo. Gdo. Superior/Jefe Dpto.	114.485 ptas.

Revisión salarial.- En el caso de que el I.P.C. a nivel Canarias, en 1990 supere el 8,5%, la empresa actualizará el salario base de convenio en el porcentaje que supere dicho 8,5%.

El salario base de convenio de partida en 1991 será el de 1990, incrementado en su caso, con el exceso sobre el 8,5% si éste se produjera.

A N E X O II

COMPLEMENTO DE VENCIMIENTOS PERIODICOS SUPERIOR AL MES

En cada uno de los meses de julio y diciembre, el personal afectado por el presente convenio, percibirá una cantidad equivalente a treinta días de salario base de convenio más la antigüedad correspondiente. Dichas gratificaciones se pagarán los días: 15 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

A N E X O III

PLUS CULTURAL

Al objeto de compensar los gastos de estudios y perfeccionamiento profesional del personal, la empresa abonará la cantidad anual de cuarenta y cinco mil doscientas catorce (45.214) pesetas, con el carácter de percepción extrasalarial y por una sola vez, que se abonará en el mes de septiembre.

A N E X O IV

AYUDA DE ESTUDIOS

Como compensación extrasalarial y en concepto de bolsa de estudios, la empresa abonará a todos sus productores, el 15 de octubre, una ayuda equivalente a treinta días del salario base de convenio.

En caso de cese, se pagará la parte proporcional a los meses trabajados, durante la vigencia de este convenio.

Asimismo, el personal no fijo de plantilla que tenga una antigüedad en la empresa superior a un año y medio, percibirá esta ayuda.

A N E X O V

PLUS DE TRANSPORTE

Categoría laboral	Pesetas
Auxiliar 1º obrero y Limpiadora	9.880 ptas.
Auxiliar Tco./Admt./Ayde./Subt. 2º	9.880 ptas.
Oficial 2º obrero	9.880 ptas.
Oficial 1º obrero/Oficial 2º Admt.	9.880 ptas.
Inspector 2º Comercial	9.880 ptas.
Oficial 1º Admt./Oficial 1º-J.E.	9.880 ptas.
Inspector 1º Comercial	9.880 ptas.
Jefe 2º Admt.	9.880 ptas.
Jefe 1º Admt.	9.880 ptas.
Tdo. Gdo. Medio/Jefe Sección	9.880 ptas.
Tdo. Gdo. Superior/Jefe Dpto.	9.880 ptas.

Este plus de transporte sólo se pagará los días efectivamente trabajados, salvo lo dispuesto en el artículo 27º de este convenio, para los casos de Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad o accidente no laboral, cuando así lo acuerde el Comité de Seguimiento. Se cobrará asimismo en los casos de accidentes de trabajo, entendiéndose como tales los producidos en fábrica, en la gestión de ventas o en aquellos desplazamientos realizados dentro del horario laboral, como consecuencia de las funciones encomendadas.

Cada trabajador, durante el periodo de vacaciones, cobrará el montante total mensual que está señalado en este anexo.

A N E X O VI

PLUS DE ASISTENCIA

El personal adscrito a secciones que no perciban comisiones o primas de productividad, percibirán un plus de asistencia de quinientas una (501) pesetas por días efectivamente trabajados salvo lo dispuesto en el artículo 27º de este convenio, para los casos de baja laboral.

ANEXO VII

PRIMAS A LA PRODUCTIVIDAD

<u>2 TURNOS</u>	<u>CAJAS/DIA</u>	<u>PRIMA POR CAJA</u>
<u>NECTARES-ENVASES 160 GRS.</u>		
Cajas/Día-24 unidades/día	6.000	4,00
" " " " " " " "	7.000	4,50
" " " " " " " "	8.000	5,00
" " " " " " " "	9.000	6,00
<u>NECTARES-ENVASES LITRO</u>		
Cajas/día-12 unidades/día	5.000	5,00
" " " " " " " "	6.000	5,50
" " " " " " " "	7.000	6,00
<u>CONFITURAS-440 GRS.</u>		
Cajas/día 12 unidades/día	1.250	7,92
" " " " " " " "	1.350	13,85
" " " " " " " "	1.450	15,85
" " " " " " " "	1.550	17,85
<u>CATCHUP-340 GRS.</u>		
Cajas/día 12 unidades/día	5.000	4,00
" " " " " " " "	6.500	5,00
" " " " " " " "	7.500	6,00
<u>CATCHUP-567 GRS.</u>		
Cajas/día 12 unidades/día	4.000	5,00
" " " " " " " "	4.500	5,50
" " " " " " " "	5.500	6,00
<u>TETRA-BRIK LITRO</u>		
Cajas/día 12 unidades/día	2.800	3,16
" " " " " " " "	2.900	5,04
" " " " " " " "	3.000	6,28
" " " " " " " "	3.200	8,34
" " " " " " " "	3.350	9,85

Notas:

1. Los rendimientos señalados como cajas/día para la obtención de la prima correspondiente, son las cajas "vendibles" obtenidas en una jornada de trabajo, a doble turno, considerando las eventuales paradas, cortes de energía, cambios o cualquier otra causa.

2. Estos rendimientos se entienden a conseguir con las máquinas, plantilla de personal y organización de trabajo, existentes al día de la fecha.

3. En caso de turno sencillo, las productividades diarias serán el 45% de los rendimientos señalados para la jornada de doble turno.

4. La prima de productividad que se devengue diariamente, se repartirá por partes iguales entre los trabajadores incluidos en la misma que cada día hayan asistido al trabajo.

ANEXO VIII

PRIMA COLABORACION PRODUCCION

El personal adscrito a las secciones de almacén, taller y subalterno, percibirán una prima de colaboración-producción de setecientas cincuenta (750) pesetas, por día efectivamente trabajado, salvo lo dispuesto en el artículo 27º de este convenio para los casos de baja laboral.

A N E X O IX

COMISIONES DE VENTAS, PRIMAS DE TRANSPORTE
Y AYUDA DE COMIDA

A) Néctares, conservas, salsas, etc.

Jefe de ventas Las Palmas	1,48 ptas.
Inspector de ventas	1,90 ptas.
Vendedor de preventas	14,92 ptas.
Repartidor de preventa	6,80 ptas.
Ayudante	3,55 ptas.
Repartidor/Vendedor solo	10,35 ptas.

B) Comisión galletas.

Jefe de ventas e Inspector Las Palmas	0,74 ptas.
---------------------------------------	------------

Inspector de ventas Lanzarote/Fuerteventura	3,06 ptas.
Preventa	7,90 ptas.
Preventa Galletas María Popular 3x100	3,95 ptas.
Repartidor de preventa	3,11 ptas.
Repartidor Galletas María Popular 3x100	1,56 ptas.

C) Primas de transportes.

Transporte al muelle	0,29 ptas.
Transporte a depósitos	0,77 ptas.
Reparto de mayoristas	1,62 ptas.

D) Ayuda de comida.

La ayuda de comidas para el personal de ventas será de 550 ptas.

A N E X O X

TOPES DE VENTAS DIRECTOS

LIBBYS

Incremento sobre año anterior	6%	1,92 Ptas/cajas
Incremento sobre año anterior	10%	3,84 " "
Incremento sobre año anterior	15%	6,40 " "
Incremento sobre año anterior	20%	7,67 " "
Incremento sobre año anterior	25%	8,88 " "
Incremento sobre año anterior	30%	10,16 " "
Incremento sobre año anterior	35%	11,42 " "
Incremento sobre año anterior	40%	12,68 " "

REPARTO:

CATEGORIA	6%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%
LABORAL								
Jefe Ventas	0,09	0,15	0,24	0,28	0,35	0,40	0,45	0,52
Inspector	0,14	0,26	0,44	0,57	0,61	0,70	0,82	0,91
Preventa	0,78	1,57	2,60	3,10	3,61	4,14	4,61	5,13
Vendedor	0,62	1,25	2,08	2,49	2,89	3,31	3,72	4,10
Ayudante	0,29	0,61	1,04	1,23	1,42	1,61	1,82	2,01
Vendedor/solo	0,91	1,85	3,12	3,72	4,31	4,92	5,53	6,12
TOTAL	1,92	3,84	6,40	7,67	8,88	10,16	11,42	12,68

Nota: los topes de ventas se calcularán y obtendrán individualmente por centros de distribución.

A N E X O XI

OTRAS PRIMAS

Prima trimestral.- En el caso de que algún trimestre natural se produjera un incremento en "Libby's" del 10% en cajas sobre las ventas totales

del mismo trimestre del año anterior, se abonará un tope extraordinario de 2,67 pesetas por caja vendida en ese trimestre a la flota o flotas que lo obtengan.

Resto del personal.- El personal no afecto a comisiones ni primas de producción, percibirán las

primas que a continuación se señalan, siempre que se obtenga un incremento del 5% en el conjunto de sus productos en unidades físicas, sobre la venta del mismo mes del año anterior.

Base de cálculo	Pesetas/caja
Santa Cruz de Tenerife-ventas totales de empresa	0,81
Las Palmas-ventas totales Delegación Las Palmas	1,08

La distribución de tales primas se efectuará en partes iguales en dichos productores.

Almacén Las Palmas.- Dicho personal percibirá una prima de 1,20 pesetas por caja vendida, repartida por partes iguales, en proporción a los días trabajados.

A N E X O XII

PAGA EXTRA ABRIL

Esta paga establecida en el convenio 1988/89 como compensación de los conceptos congelados, se abonará en el mes de abril, a todo el personal, la cantidad de cincuenta y dos mil ochenta (52.080) pesetas.

En caso de cese, se pagará la parte proporcional de los meses trabajados.

A N E X O XIII

PLANTILLAS

Centro de trabajo	Nº trabajadores
Tenerife	85
Gran Canaria	34
Arrecife	4
Fuerteventura	2
Total trabajadores en plantilla	125

ACTA DE CONSTITUCION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA E.I.A.S.A.

Reunidos en Santa Cruz de Tenerife, El Chorriño, siendo las diez horas del día 1 de marzo de 1990, se procedió conforme a lo dispuesto en la Ley 8/1980, del 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, a constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa E.I.A.S.A.

La Comisión quedó integrada por:

a) En representación de la empresa:

D. Arturo J. Escuder Croft.
D. Eduardo Padilla Rubio.
D. José Luis Barroso Cubas.
D. Arturo J. Escuder Martín.
D. José R. Escuder Martín.

b) En representación de los trabajadores:

D. Narciso González Rodríguez.
D. Francisco M. Santana Ramírez.
D. Francisco Hernández Cruz.
D. Diego Adrián Alayón.
D. Mateo Díaz Vera.
D. Antonio Concepción Rodríguez.
D. Juan Bazzocchi Jorge.

A los efectos legales previstos en la normativa vigente, se nombró Secretario a D. Mateo Díaz Vera.

Y sin más asuntos que tratar y con el compromiso de intercambiar posturas negociadoras en los próximos días, se levanta la sesión en el lugar y fecha arriba mencionados.

ACTA DE LA REUNION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA E.I.A.S.A. Y EL PERSONAL A SU SERVICIO

Reunida en Santa Cruz de Tenerife, siendo las 10 horas del día 1 de marzo de 1990, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa E.I.A.S.A., se procedió a estudiar las ofertas de la empresa y su análisis por la representación laboral.

La representación laboral en su propuesta a la empresa solicita un incremento en todos los conceptos salariales actuales en un 10%. Al mismo tiempo pide se abone la garantía individual del convenio del año 1989 a los productores que no hayan incrementado sus ingresos en la misma cuantía que el I.P.C. en Canarias, es decir, un 7,4%.

Al mismo tiempo solicita una relación del personal con los ingresos de los años 1988-89 a efectos de hacer las oportunas comprobaciones. Se determinó no tener en cuenta las cantidades devengadas por horas extras a estos efectos.

El Director General, D. Arturo Escuder Croft, comenzó exponiendo al Comité de Empresa su gran preocupación, como en años anteriores, del elevado índice de absentismo del personal a pesar de la aplicación y cumplimiento del Comité de Seguimiento en los casos de I.L.T. según el artículo 27º del convenio.

Asimismo manifiesta que su oferta económica consiste en un 6% en los conceptos fijos y un 10% en los conceptos variables.

Las cantidades pendientes correspondientes a la garantía del I.P.C. año 1989, se abonará junto con los atrasos del presente convenio.

Con relación a la prima de productividad una vez montada la nueva maquinaria, propone al Comité una nueva escala de rendimientos.

Y después de un amplio cambio de impresiones por ambas partes sobre temas diversos, se acuerda celebrar una próxima reunión en fecha pendiente de designar, y se levanta la sesión, siendo las catorce horas, en el mismo lugar y fecha arriba mencionadas.

ACTA DE LA REUNION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA E.I.A.S.A. Y EL PERSONAL A SU SERVICIO

Reunida en Santa Cruz de Tenerife, siendo las 10 horas del día 12 de abril de 1990, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa E.I.A.S.A., se procedió a estudiar las peticiones de la representación laboral y las contraofertas de la empresa.

Después de un amplio cambio de impresiones entre los representantes de los trabajadores y de la empresa se llega a un entendimiento para aplicar las siguientes mejoras en el convenio del año 1990.

Incrementar los conceptos fijos en un 8,5%. Las comisiones y topes de ventas en un 10%. El plus de asistencia, la prima de colaboración y la prima de almacén de Las Palmas, en un 25%. Sobre la prima de productividad se garantiza una cuantía mínima de 13.500 pesetas mensuales (665 ptas./día/persona), siempre que la causa de no

alcanzar el rendimiento previsto en la escala de primas, sea ajeno al productor. Este sistema tiene validez hasta finales del próximo mes de junio con la finalidad de ver la efectividad de la nueva tabla de primas propuesta por la empresa.

A efectos de intentar por ambas partes mejorar la aplicación del artículo 27º del convenio, se nombrará un nuevo Comité de Seguimiento y se determinará las normas más idóneas para su aplicación, a este fin se levantará la correspondiente Acta entre la empresa y Comité.

No habiendo nada más que tratar, se levanta la sesión siendo las catorce horas, en el lugar y fecha arriba mencionados.

En Santa Cruz de Tenerife, a 27 de abril de 1990, siendo las 12 horas se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa "Establecimientos Industriales Archipiélago, S.A.".

Después de un amplio debate, con acercamiento de posturas y aclaración del articulado y anexos del Convenio Colectivo, se adoptaron por unanimidad los siguientes:

ACUERDOS

1. Aprobar el Convenio Colectivo de la empresa, de ámbito interprovincial, cuyo texto articulado y anexos se adjuntan a los efectos oportunos, el cual ha sido sometido a asamblea general de los trabajadores y posterior aprobación por los mismos.

2. El fraude y apropiación indebida calificados en el artículo 23º.b), 3.2 han de referirse sólo a montantes económicos.

Y de conformidad con lo pactado, ambas partes suscriben el presente Acta, en el lugar y fecha arriba mencionado.



BOLETIN OFICIAL DE CANARIAS

Franqueo
Concertado
38/22

POR AVION