

ANEXO II

ESCALA DE PROFESORES MATERIAS TÉCNICO-PROFESIONALES Y EDUCADORES

ASIGNATURA			DESTINO PROVISIONAL
○			
<u>ESPECIALIZACIÓN</u>	<u>APELLIDOS Y NOMBRE</u>	<u>D.N.I.</u>	<u>EN PRÁCTICAS.</u>
TECNOLOGIA ADMINIS- TRATIVA COMERCIAL	RODRIGUEZ MAR UEZ, José M.	29.721.416 C.E.I.	S/C.TENERIFE

III. OTRAS DISPOSICIONES**CONSEJERIA DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL.**

120 RESOLUCION de 6 de Diciembre de 1984, de la Dirección Territorial de Trabajo de Las Palmas por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las industrias de Conservas y Salazones de Pescado.

VISTO el texto del Convenio Colectivo para las industrias de CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, dos y tres, de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, y Real Decreto 1033/84, de 11 de Abril, sobre transferencia de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, esta Dirección Territorial de Trabajo

A C U E R D A

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

2°.- Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

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

Las Palmas de Gran Canaria, a 6 de Diciembre de 1984.- El Director Territorial de Trabajo, Francisco Aguilar Santos.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS PARA EL AÑO 1984.

Artículo 1°.- Ambito Territorial.- Los preceptos del presente Convenio serán de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Las Palmas.

Artículo 2°.- Ambito Funcional.- El Convenio obliga a todas las Empresas regidas por la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Conservas y Salazones de Pescados, aprobada por Orden de 20 de Marzo de 1971.

Artículo 3°.- El Convenio obligará a las Empresas incluídas en el ámbito territorial y funcional.

Artículo 4°.- Ambito Personal.- El Convenio incluye a la totalidad del personal ocupado por las Empresas afectadas, con exclusión de los cargos a que se refiere el párrafo segundo del Art. 2° de la vigente Ordenanza.

Artículo 5°.- Vigencia y duración.- El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma, con independencia de los efectos económicos que se retrotraerán al 1° de Enero de 1984, y su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1984, debiendo ser denunciado con un mes de antelación. Todo ello con excepción de las materias a que se refiere el Art° 12, cuya vigencia será la que en el mismo se establece.

Artículo 6°.- Condiciones más beneficiosas.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio vinieran rigiendo o que en el futuro puedan establecerse, consideradas siempre en su conjunto.

Artículo 7°.- Sistema de racionalización y organización del trabajo.- Se establece específicamente que la facultad de organización del trabajo corresponde exclusivamente a la Dirección de la Empresa, y en consecuencia se señalan entre otras, las funciones siguientes:

- a) La exigencia de la actividad y consecuentemente del rendimiento normal en el puesto de trabajo.
- b) La fijación del índice de calidad y del deshecho a lo largo del proceso de trabajo a cargo del trabajador.
- c) La vigilancia y atención a la limpieza de máquinas o puesto de trabajo a cargo del trabajador.
- d) Movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de organización de la producción.
- e) Establecimiento de retribución por incentivos.
- f) Las modificaciones de métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambios de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales durante el periodo de prueba con objeto de comparar la anterior situación y rendimiento con los que se pretendan implantar.

Los trabajadores deberán disponer de los elementos necesarios (máquinas, herramientas, materias primas, etc.) para alcanzar como mínimo la actividad que se haya definido como normal.

Siempre que deba realizarse un cambio en la Organización.

del trabajo la Dirección informará y contará con participación del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Artículo 8°.- Sistema de producción.

a) Actividad mínima: Es la que viene fijada por 100 unidades centesimales, 60 puntos Bedaux o su equivalente en otros sistemas de medición que sean internacionalmente reconocidos.

b) Actividad media: Es la que corresponde a 120 unidades centesimales, 70 puntos Bedaux o equivalente.

c) Actividad óptima: Es la que puede desarrollar un trabajador en activo adiestrado en el trabajo que logra alcanzar con seguridad en el nivel de calidad y precisión fijados para la tarea encomendada. Esta actividad está valorada en 140 unidades centesimales, 80 puntos Bedaux o su equivalente.

Artículo 9°.- Clasificación del Personal.- Teniendo en cuenta la completa diferenciación de funciones existentes dentro del personal de oficios varios de fabricación, las partes deliberantes, y previo estudio de valoración de puestos de trabajo en la industria, como primer paso estiman necesario matizar con mayor extensión las clasificaciones del mismo, y a tal efecto acuerdan:

Personal de Oficios Varios:

A) Abarcará también las siguientes funciones:

1.- Soldador - reparador, electricista - mecánico, albañil.

2.- Fogonero.

3.- Cocedor - Esterilizador.

4.- Barrilero - Tonelero.

5.- Celador y vigilante de anchoas y salazón.

B) Personal de Fabricación.

1.- Limpieza de toda clase de pescados.

2. Empaque o estiba de toda clase de pescado y cualquier tipo de latas, barriles o tabales, cualquiera que sea su tamaño.

3.- Aceitado y revisado de lleno y vacío.

4.- Sertidor.

5.- Limpieza y baldeo de fábricas.

C) Dado que en la Ordenanza de Trabajo de Conservas no figura la actividad de Controladores de Producción por incentivos se incluye a quienes realicen dicha función en el grupo de oficiales de fabricación con la categoría de oficiales 2° y clasificación de fija continua.

Artículo 10°.- Ropa de Trabajo.- Con la lógica exclusión impuesta por la naturaleza del cometido a desempeñar, se facilitarán a las personas las siguientes prendas de trabajo:

a) Al ocupado en la limpieza y el lavado de pescado y en la cepilladora y cortadora del mismo, de petos mandiles de material impermeable, así como de botas de agua, guantes, manoplas y gorro.

b) De igual forma será obligatorio proveer de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, así como también a los que hayan de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

c) A las trabajadoras se les proveerá igualmente de delantal impermeable y guantes en las labores que lo precisen.

d) El que haya de trabajar en cámaras será provisto de ropa de abrigo para evitar los efectos de las bajas temperaturas, y el que haya de transportar hielo utilizará guantes o manoplas adecuadas.

Artículo 11°.- Prohibición de cargas y descargas.- Las Empresas se obligan a no utilizar al personal femenino en las labores de cargas y descargas que exijan subirse a camiones o buques, así como cargar a mano pesos superiores a veinte kilos.

Quando se trate de personal masculino, el límite de descarga y carga será de treinta y cinco kilos.

Quedan exceptuados de las labores de carga y descarga y acarreo a los menores de dieciocho años.

Se respetarán los trabajos que hayan venido desarrollando habitualmente en cada puesto de trabajo tanto el personal masculino como el femenino.

En todo caso cuando el personal femenino haya de realizar faenas que supongan cargar a mano pesos de quince a veinte kilos, lo harán solamente durante media jornada diaria.

Serán excluidos para la mujer trabajos penosos, insalubres o peligrosos por su naturaleza, así como los que puedan afectar a su situación de embarazo o maternidad, mediante justificación médica.

Al Médico de Empresa deberá asegurarse un horario fijo y que éste cumpla con la misión que le es propia (nos remitimos a lo publicado por la O.M. de 9-3-71 Decreto 1036/1959). Todo daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de medidas que sean necesarias para evitar la repetición de tales daños.

En caso de riesgo grave o inminente de accidente de trabajo, el Comité de Seguridad e Higiene en representación de los trabajadores podrá suspender inmediatamente el trabajo causa del mismo, hasta la intervención de la autoridad laboral.

Artículo 12°.- Jornada de trabajo.- Durante el presente año 1984 la jornada laboral diaria será de ocho horas de trabajo efectivo, que resultan de un cómputo anual de 1.826 horas y 27 minutos.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

El personal administrativo disfrutará de una jornada semanal de 39 horas en cómputo anual.

La jornada intensiva de verano para este personal administrativo, será de 7 horas durante dos meses como mínimo y tres como máximo. En dicha jornada intensiva se establecerán turnos de guardia y la jornada de 7 horas será reducida a cuatro los sábados.

Para los centros de trabajo de Arrecife y para los años 1985 y 1986, se pacta una jornada de nueve horas diarias que resultan de un cómputo anual de 1.791 horas, que se desarrollará en la siguiente forma:

- 1) El número total de jornadas de trabajo efectivo será de 199 de 9 horas.
- 2) Las jornadas indicadas deberán cumplimentarse durante los meses de Enero a Marzo y Junio a Diciembre, de cada año, en jornada de lunes a viernes, con la excepción de tres sábados de dicho periodo, cuyas fechas concretas serán fijadas en cada empresa mediante acuerdos con sus Comités de Empresa.
- 3) A las indicadas 1.791 horas de trabajo efectivo corresponderá una retribución, gratificaciones extraordinarias y vacaciones proporcionales a la indicada jornada laboral de trabajo efectivo de 1.791 horas, en relación con la actualmente vigente de 1.826 horas y 27 minutos, exclusivamente a efectos económicos.
- 4) La retribución correspondiente a los años 1985 y 1986, a pesar de la acumulación de horas y reducción de jornadas que se realizan, se distribuirá proporcionalmente en los doce meses del año para su correspondiente cotización.

Artículo 13°.- Licencias.- Las Empresas concederán licencias a los trabajadores que lo soliciten, sin pérdida de retribución en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días.
- b) Alumbramiento de la esposa: 5 días.
- c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de gravedad del cónyuge, padres naturales, hijos naturales, abuelos naturales, y hermanos naturales: 5 días.
- d) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de gravedad de padres políticos, hijos políticos, abuelos políticos, hermanos políticos y nietos políticos: 4 días.
- e) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de gravedad de primos, sobrinos y tíos naturales: 1 día.
- f) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado c): 5 días.
- g) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado d): 4 días.
- h) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado e): 1 día.
- i) Por traslado de su domicilio habitual: 1 día.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

Artículo 14°.- Excedencias.- La reincorporación al puesto de trabajo después de una excedencia del trabajador del tipo que sea, debe hacerse dentro de los treinta días siguientes a la finalización de la misma.

Artículo 15°.- Servicio Militar.- El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a que se le reserve su puesto de

trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar, debiéndose poner a disposición de la empresa antes de transcurrir dos meses a contar desde la fecha de su licenciamiento.

El tiempo de prestación del Servicio Militar se computará a los efectos de antigüedad y aumentos económicos por años de servicio en la empresa, como si se realizase servicio activo en la empresa.

Artículo 16°.- Descansos en el trabajo.- Las Empresas concederán un descanso de quince minutos en la jornada de mañana y tarde, siempre que se trabaje cinco horas continuadas. Se considerará la jornada corrida satisfecha al cabo de siete horas de trabajo continuo, incluidos los quince minutos de descanso.

Artículo 17°.- Cambios de puestos de trabajo.

- a) A un puesto de categoría inferior:

Cuando un trabajador sea trasladado a un puesto de categoría inferior por necesidad perentoria del servicio, se le respetará la retribución correspondiente a la categoría que viniera ostentando. Este traslado será por un tiempo no superior a un mes, (salvo pacto en contrario) por supuesto sin que ello perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, única forma admisible en que puede efectuarse.

- b) A un puesto de categoría superior:

Cuando un trabajador sea trasladado a un puesto de categoría superior percibirá la remuneración correspondiente al nuevo puesto, más los incentivos.

A los dos meses consecutivos o cuatro en cómputo anual, este traslado será considerado como definitivo, consolidándose la categoría superior a todos los efectos.

Artículo 18°.- Vacaciones.- Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días naturales.

El régimen salarial para el disfrute de vacaciones estará constituido por el promedio que haya percibido el trabajador durante los días de trabajo en los tres últimos meses, incluidos los incentivos devengados en el mismo periodo, pero excluido el Plus de asistencia y horas extraordinarias. Se entiende los tres últimos meses efectivamente trabajados.

Las vacaciones se concederán preferentemente en verano.

Respecto solamente del personal fijo continuo, quedarán obligadas a concederlas por lo menos en un DIEZ POR CIENTO de la plantilla de este personal y un CINCO POR CIENTO con carácter rotatorio, de común acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa.

Artículo 19°.- Seguridad e Higiene en el trabajo. Servicios Médicos de Empresa.- Por cuantas materias afecte a Seguridad e Higiene en el trabajo, será de aplicación las disposiciones contenidas en la Orden General de Seguridad e Higiene en el Trabajo aprobado por O.M. de 9 de Marzo de 1971 y normativa concordante. No obstante, ambas partes se comprometen a desarrollar plenamente los puntos que a continuación se indican.

La dirección de la Empresa y sus trabajadores reconocen ex-

presamente y conjuntamente la importancia de que el trabajo y la producción se desarrollen en condiciones óptimas de seguridad e higiene, materia en la que se puede y se debe progresar y mejorar.

Para una mayor participación de los trabajadores en la constitución del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aparte de lo dispuesto en la legislación vigente figurarán los miembros del Comité de Empresa, según se determina a continuación:

Hasta cincuenta trabajadores	1
De cincuenta a cien trabajadores	2
De cien en adelante	3

El Comité de Seguridad e Higiene inspeccionará las condiciones de Seguridad e Higiene en las diversas dependencias del centro de Trabajo y se reunirá como mínimo una vez al mes para el estudio de los temas de su competencia.

Todo trabajador que haya recibido un daño a su salud a causa del puesto de trabajo, tiene derecho a ser trasladado a otro que no le sea nocivo, respetándose su salario y categoría profesional.

Artículo 19° Bis.— Cuota Sindical.— A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores 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 que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de un año.

Artículo 20°.— Seguro de Accidente.— Las Empresas contratarán una Póliza de Seguros para todos los trabajadores de la Empresa por un capital de UN MILLON QUINIENTAS MIL PESETAS por trabajador, en los riesgos profesionales, incluido el accidente in itinere, que den como resultado muerte o invalidez total.

Artículo 21°.— Baja por enfermedad o accidente.— Al personal de todas las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo con una antigüedad mínima de 15 días, en el caso de I.L.T. (incapacidad laboral transitoria), a partir de 20 días se le completarán las prestaciones de los seguros sociales de enfermedad y accidente de trabajo hasta el 100% del salario que le corresponda, según las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, durante un periodo máximo de 18 meses, a partir de la baja por enfermedad o accidente.

Artículo 22°.— Retribuciones.— En concepto de retribuciones percibirá la que corresponda a su categoría profesional, según determina la tabla I anexa al presente Convenio.

CLAUSULA DE REVISION.

En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registra-

ra al 31 de Diciembre de 1984 un incremento igual o superior al 8'5% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1983, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia del 0'50%. Tal incremento se abonará con efectos, exclusivamente, limitados al 1° de Julio de 1984, si bien la revisión que se efectúe del 0'50% se sumará a las tablas salariales, que sobre la base del 31 de Diciembre de 1983 al 31 de Diciembre de 1984, sirvan como base para el cálculo de los incrementos salariales que se puedan pactar para 1985.

ATRASOS.

Los atrasos que se produzcan como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales del presente Convenio se abonarán al personal actualmente en alta en las empresas afectadas, en un plazo de 10 días a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, desglosándose en las liquidaciones que se practiquen cada uno de los diferentes conceptos salariales sobre los que deban practicarse dicha actualización.

ANTIGUEDAD.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir en concepto de antigüedad trienios ilimitados del 2% del salario base establecido en el presente Convenio por cada trienio.

Artículo 23°.— Primas de Producción.— Con referencia a los sistemas de primas de producción implantados actualmente en las Empresas, se pacta que las mismas serán incrementadas en el orden del 6'5%, excepto en aquellas empresas en las cuales durante la vigencia del presente Convenio se supere el importe o valor de las mencionadas primas.

En un plazo de tres meses las Empresas deberán implantar un sistema de primas Bedaux o equivalente.

El valor punto de este sistema absorberá o compensará los existentes hasta su implantación debiendo ser como mínimo dicho valor punto igual a los establecidos en la Empresa HIJOS DE ANGEL OJEDA, S.A.

Artículo 24°.— Horas Extraordinarias.— Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

Se suprimen las horas extraordinarias habituales.

Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o las necesarias imprescindibles para el comienzo o cierre de la producción por periodos puntas de producción de pedidos, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Estas horas extraordinarias no se tendrán en cuenta para el computo total del número máximo de las horas extras realizadas.

Asimismo, la empresa se obliga a informar mensualmente a los Comités de Empresa sobre el número de horas extras realizadas, sus causas y su distribución, pudiendo estos representantes de los trabajadores negociar y determinar el carácter y naturaleza de estas horas, así como su distribución para el próximo mes.

Las horas extraordinarias se abonarán con el incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, sacando el cómputo de estas horas ordinarias semanalmente.

$$\frac{\text{Salario diario + antigüedad} \times 7 \text{ días}}{\text{Número de horas semanales normales}} \times 75\%$$

Artículo 25°.- Gratificaciones extraordinarias.- Se devengarán durante el año dos gratificaciones extraordinarias de 30 días, que se harán efectivas una el 15 de Julio y otra el 20 de Diciembre.

Ambas corresponderán únicamente a treinta días de salario de la Tabla anexa número I más la antigüedad.

Artículo 26°.- Personal eventual.- Cuando las Empresas tengan necesidad de contratar personal eventual, tendrán preferencia aquellos trabajadores que hayan trabajado con anterioridad en las referidas empresas con igual carácter, con prioridad del tiempo de permanencia en los mismos, procedentes del personal masculino o femenino según las funciones a realizar, contando con el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Siendo la única forma de pasar a fijo o fijo discontinuo cuando se produzca una vacante en este personal, derogando lo que la Ordenanza Laboral dice sobre este punto.

Artículo 27°.- Compensación por años de servicio para la jubilación.- Las Empresas concederán una gratificación de CINCO MIL PESETAS por cada año de servicio o fracción, a todo el personal que se jubile a los sesenta años de edad.

A los efectos de la jubilación a los 64 años, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que los trabajadores afectados por el mismo, y que lo deseen, podrán acogerse a lo estipulado en esta materia en el A.N.E., firmado entre los representantes de los trabajadores, empresarios y Administración, de fecha 9.6.81 R.D. Ley 14/1981 de 20 de Agosto.

Artículo 28°.- De los Comités de Empresa.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconoce a los Comités de Empresa - Delegados de Personal las siguientes funciones:

A) Ser informados previamente por la Dirección de la Empresa.

1.- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.- Sobre la fusión, absorción o modificación del «status jurídico» de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte a volumen de empleo.

3.- El Empresario facilitará al Comité de Empresa, Delegado de Personal el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilice, estando legitimado el Comité o Delegado de Personal para efectuar las reclamaciones con la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

4.- Sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en los supuestos de despidos.

5.- En lo referente a las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y los ascensos.

6.- Expedientes de crisis, regulación de empleo y plantillas.

B) GARANTIAS.

1.- Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o sanción por supuestas faltas muy graves o graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2.- No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3.- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

4.- Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegado de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

5.- Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

C) ACUMULACION DE HORAS.

Las Empresas reconocen a los Comités de Empresa el derecho de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité, debiéndose pactar con la Dirección de la Empresa el número de horas traspasables, miembros a quienes correspondería su ejercicio.

D) PARTICIPACION EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS.

A los miembros del Comité de Empresa y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en alguna empresa, le serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la empresa se encuentre afectada por la negociación en cuestión.

E) LOCAL DEL COMITE DE EMPRESA.

Las Empresas facilitarán un local al Comité de Empresa, siempre que exista disponibilidad de espacio, y este local será de uso exclusivo de los representantes de los trabajadores.

F) DERECHO DE REUNION EN EL LOCAL DEL COMITE DE EMPRESA.

El derecho de reunión del Comité de Empresa tanto en horas de trabajo como fuera de ellas, requerirá la previa comunicación a la Dirección de la Empresa, siempre dentro de las horas disponibles que tenga asignadas este Comité.

G) DERECHOS DE COMUNICACION Y PUBLICACIONES DEL COMITE DE EMPRESA.

La Empresa pondrá a la libre disposición del Comité de Empresa - Delegado de Personal, tablones de anuncios en el Centro de Trabajo con suficientes garantías de publicidad e inviolabilidad. Igualmente el Comité de Empresa - Delegado de Personal podrá comunicar y distribuir las comunicaciones periódicas o folletos de interés sindical en la empresa fuera de las horas de trabajo, pasando copia a la Dirección de la Empresa de cualquier comunicación que se trate.

H) DE LA ASAMBLEA DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores de una misma Empresa o Centro de Trabajo tienen el derecho de ejercer reuniones o asambleas dentro de la empresa, siempre fuera de las horas de trabajo, y dentro de ellas, en caso de fuerza mayor, conflicto colectivo, etc., previa comunicación por escrito a la Dirección de la Empresa con una antelación de veinticuatro horas.

Artículo 29°.- Contratación eventual.- La duración mínima del primer contrato de trabajo eventual será de tres meses, pudiéndose renovar en cada caso por periodos de un mes.

Este Artículo no afecta a las fábricas que trabajan túnicas en Las Palmas.

Para una contratación inferior se deberá contar con la conformidad del Comité de Empresa.

Artículo 30°.- Cocedores de sardinas.- Dado el carácter penoso del trabajo desarrollado en las salidas de los Cocedores, los que desarrollen esta tarea lo harán en turnos rotativos entre los trabajadores de esta sección.

Serán facilitados los nombres de los mismos previo acuerdo entre los Comités de Empresa y la Dirección de la misma.

Artículo 31°.- Responsabilidades familiares.- Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones.

La mujer podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada laboral en una hora, con la misma finalidad que necesariamente deberá producirse, bien al comienzo, bien al final de la jornada laboral.

Cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, podrán hacer uso de este derecho indistintamente uno u otro.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo de la Industria de Conservas y Salazones de Pescado de fecha 20 de Marzo de 1971.

Segunda.- Comisión paritaria de control y vigilancia.- En el mejor deseo de todos los interesados de que los pactos de este Convenio se cumplan fiel y honestamente se constituirá una Comisión Paritaria para la vigilancia, cumplimiento o interpretación de este Convenio, integrada por tres representantes de la parte trabajadora y tres de la parte empresarial, de los firmantes del actual Convenio.

REPRESENTACION EMPRESARIAL

Don Esteban Morales Armas, don Luis Riestra García, don Miguel Kligenberg Calvo.

REPRESENTACION SOCIAL

Don Marcial Viñoly López, don Ramón Pérez Farray, don Antonio Perdomo Morales.

La organización y funcionamiento de la Comisión Paritaria será determinada por sus propios componentes, de tal manera que en todo momento la repetida organización y funcionamiento haga posible el mejor cumplimiento de los fines que le son atribuidos.

Tercera.- Los acuerdos precedentes habrán de ser observados en su totalidad y considerados globalmente, no pudiendo presentarse el cumplimiento de algunas de sus normas rechazándose otras.

T A B L A S A L A R I A L

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO 1º TECNICOS *****		
TECNICOS TITULADOS		
- Con título superior	85.751.-	1.200.514.-
- Con título no superior	75.191.-	1.052.674.-
TECNICOS NO TITULADOS		
- Jefe de Fabricación	66.800.-	936.544.-
- Encargado General	62.219.-	871.066.-
- Encargado de Sección	59.655.-	835.170.-
GRUPO 2º PERSONAL ADMINISTRATIVO *****		
- Jefe de Administración	82.592.-	1.156.288.-
- Jefe de Sección	73.230.-	1.025.220.-
- Oficial de Primera	60.560.-	847.840.-
- Oficial de Segunda	55.431.-	776.034.-
- Auxiliar	49.097.-	687.358.-
- Aspirante de 16 años	39.141.-	547.974.-
- Aspirante de 17 años	39.141.-	547.974.-
- Telefonista	47.532.-	665.448.-
GRUPO 3º PERSONAL SUBALTERNO *****		
- Listero	48.120.-	673.680.-
- Almacenero	53.109.-	743.526.-
- Pesador	49.339.-	690.746.-
- Conductor de automóviles	57.884.-	810.376.-
- Guardia Jurado	49.339.-	690.746.-
- Vigilante	49.339.-	690.746.-
- Conserje	49.339.-	690.746.-
- Portero	49.339.-	690.746.-
- Ordenanza	49.339.-	690.746.-
- Botones o Recadero de 16 años	38.930.-	545.020.-
- Botones o Recadero de 17 años	38.930.-	545.020.-
GRUPO 4º PERSONAL DE FABRICACION *****		
- Maestra	1.536.-	652.800.-
- Oficiala de 1ª	1.518.-	645.150.-
- Oficiala de 2ª	1.497.-	636.225.-
GRUPO 5º PERSONAL DE OFICIOS VARIOS *****		
- Maestro	1.652.-	702.100.-
- Oficial de 1ª	1.606.-	682.550.-
- Oficial de 2ª	1.583.-	672.775.-

CATEGORIA	SALARIO DIA	SALARIO ANUAL
- Ayudante.	1.547.-	657.475.-
GRUPO 6º PERSONAL NO ESPECIALIZADO		

- Peón Ordinario	1.497.-	636.225.-
- Auxiliar.	1.473.-	626.025.-
- Pinche de 16 años.	1.250.-	531.250.-
- Pinche de 17 años.	1.250.-	531.250.-

