

CONVENIO COLECTIVO DE MATADEROS INSULARES DE GRAN CANARIA, S.L.U.

CAPÍTULO I. **Ámbito de aplicación.**

Objeto. El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones laborales entre la empresa MATADEROS INSULARES SLU y sus trabajadores y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Con carácter subsidiario será de aplicación para todo lo no regulado en el mismo, lo dispuesto en el Convenio Colectivo básico, de ámbito estatal, para las industrias cárnicas, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 18 de marzo de 2008 nº 67 o Convenio que le sustituya y demás disposiciones legales que sean vinculantes.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo donde realice su actividad MATADEROS INSULARES DE GRAN CANARIA, S.L.U

Artículo 2. Ámbito funcional.

Los preceptos de este Convenio regulan las relaciones laborales de la empresa MATADEROS INSULARES DE GRAN CANARIA SLU, con sus trabajadores en el ámbito insular y en sus diferentes centros de trabajo y cuya actividad principal es la de sacrificio, faenado, refrigeración y despiece de animales en general y, en especial, de las especies bovina, caprina, ovina, porcina, avícola y cunícola, la fabricación de productos cárnicos de toda clase, el aprovechamiento y transformación de subproductos cárnicos para uso industrial y alimentación de animales, la venta al por mayor y menor de toda clase de productos de alimentación, la exportación e importación de animales y de toda clase de géneros y artículos y representaciones de las expresadas mercancías y la construcción, implantación, desarrollo, gestión y explotación de Mataderos Insulares y demás industrias del ramo, explotaciones agrícolas, forestales y ganaderas en Gran Canaria.

Artículo 3. Ámbito personal.

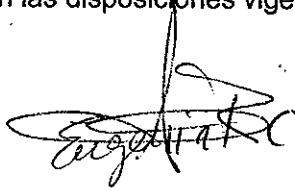
Se aplica este Convenio Colectivo a todo trabajador que tenga relación laboral (ya por contrato o por subrogación de otras empresas) con Mataderos Insulares de Gran Canaria SLU.

Artículo 4. Ámbito temporal.

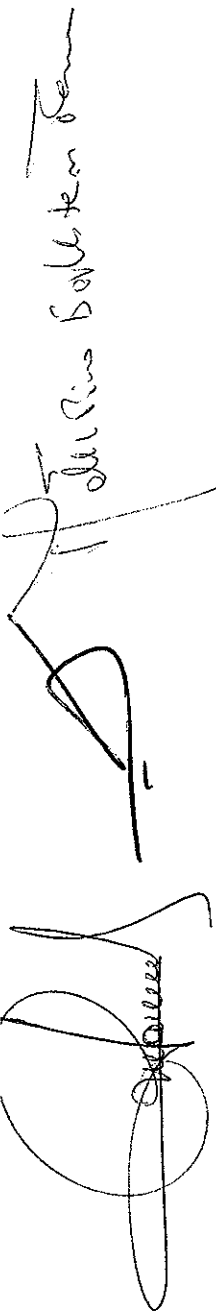
El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, fijándose su entrada en vigor el día 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

De la Denuncia.-

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá efectuarse de manera formal y fehaciente por cualquiera de las dos partes, con una antelación mínima de dos meses antes del final del período de vigencia, entendiéndose prorrogado por tiempos iguales hasta la formalización de un nuevo Convenio Colectivo, de acuerdo con las disposiciones vigentes que se publiquen sobre tal materia.



Juliano Ballesteros



Se establece, única y exclusivamente, que para el año 2012 no se aplicará cláusula de revisión salarial alguna, concediendo a los trabajadores, como consecuencia de ello, tres (3) días de asuntos propios, quedando el disfrute de los mismos sujetos a las circunstancias de la producción.

Asimismo se establece una cláusula de revisión salarial automática para el año 2013, en función de lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2013.

Así mismo para años sucesivos se incrementará el 1 de enero de cada año, en caso de que no existiera un nuevo Convenio Colectivo formalizado, todos los emolumentos económicos, salvo el complemento personal y la bolsa de vacaciones, en función de lo que establezca el IPC interanual nacional establecido a 31 de diciembre del año anterior.

Dicho incremento se entenderá como definitivo para dicho año si no existiera denuncia previa del Convenio Colectivo. Caso contrario se consideraría como a cuenta de la futura negociación de ese año.

Artículo 5. Efectos.

El presente Convenio obliga, como Ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto.

La misma fuerza de obligar tienen los anexos que regulan aquellas materias negociables por períodos no inferiores a un año.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad, no pudiendo ser de aplicación ninguna disposición o cláusula de compensación ni absorción, tanto en temas económicos como en temas de derecho laboral.

El presente Convenio modifica durante su vigencia las normas que regulan las materias que en él se prevén, siempre que aquellas no sean de inexcusable observancia y no afecten a derechos irrenunciables.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Judicial declarase nula alguna de sus cláusulas quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la Comisión Negociadora del mismo.

CAPÍTULO II. Organización del trabajo

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de MATADEROS INSULARES DE GRAN CANARIA S.L.U, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y no exijan esfuerzo físico superior a lo exigible en el artículo 8 del Convenio Colectivo básico, de ámbito estatal, para las industrias cárnicas publicado en el Boletín Oficial del Estado de 18 de marzo de 2008 nº 67.

La empresa podrá facilitar la iniciativa del personal para la mejor organización técnica y practica del trabajo.

Artículo 7. Los salarios

Los salarios pactados en este Convenio se fijan por unidad de tiempo, atendiendo a la jornada de trabajo establecida y al rendimiento, normal o mínimo exigible, en la actividad y categoría profesional correspondiente.

No obstante, la empresa podrá mantener, modificar o establecer, los sistemas de trabajo de acuerdo con las normas vigentes en la materia, con informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Artículo 8. Definición de conceptos.

Se entiende por incentivo la cantidad que el trabajador percibe en función de un rendimiento superior al normal o mínimo exigible.

Rendimiento normal o mínimo exigible: es el obtenido por un trabajador de aptitudes medias, conocedor de su trabajo y consciente de su responsabilidad, sin realizar ningún esfuerzo superior, que según el método Bedaux equivale a 60 puntos/hora.

Rendimiento habitual o medio : es el obtenido por un operario de forma permanente o continuada, pudiendo estimarse como rendimiento habitual o medio la media obtenida en el período de los treinta últimos días naturales trabajados en condiciones normales.

Rendimiento óptimo: es el equivalente a 80 puntos/hora, según el método Bedaux, de un operario medio y entrenado, esforzándose en el trabajo, pero sin llegar a límites perjudiciales para su salud.

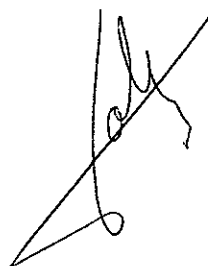
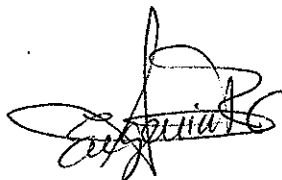
Artículo 9. Revisión de valores.

La empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

1. Mecanización.
2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
3. Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional, en tanto no se fijare más tarde el definitivo.
4. Cambios del método operatorio distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
5. Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.
6. Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75 por 100 de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

Artículo 10. Precios punto prima.

Será el fijado en el anexo 1.



Artículo 11. Trabajos a destajo.

La modalidad de trabajo a destajo, como variante de valorar por unidad de obra de los sistemas más científicos de valoración por punto, será retribuido en base a que un trabajador laborioso, con un esfuerzo normal en el desarrollo de su trabajo, obtenga, por lo menos, un salario superior, en un 25 por 100, al salario fijado, para la categoría profesional al que pertenezca.

Artículo 12. Trabajo a tarea.

Para el establecimiento de trabajos a tarea se tendrán en cuenta los rendimientos normales de cada profesión y especialidad. Cuando el trabajador concluya su tarea, antes de la terminación de la jornada, se dará por terminada la misma, o bien, a elección de la empresa, deberá completarse la jornada, en cuyo caso el tiempo invertido sobre el de su tarea le será abonado con los valores establecidos en el Convenio para las horas extraordinarias, y sin que dicho tiempo compute como horas extraordinarias para los límites máximos que señalan las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

Artículo 13.

Tanto en el trabajo a destajo como a tarea, en caso de discrepancia en cuanto a la tarifa del destajo o al tiempo de tarea, se seguirá la norma que establece el Convenio Colectivo básico, de ámbito estatal, para las industrias cárnicas publicado en el Boletín Oficial del Estado de 18 de marzo de 2008 nº 67 así como actualizaciones posteriores.

CAPÍTULO II Clasificación de personal

SECCIÓN PRIMERA. POR SU FUNCIÓN

Artículo 14. Grupos de clasificación.

El personal, al servicio de la empresa afectada por este Convenio, queda encuadrado en algunos de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal Técnico
2. Personal Administrativo
3. Personal Obrero
4. Personal Subalterno

Artículo 15. Categorías del grupo profesional de Técnicos.

El personal Técnico se encuadra en las siguientes categorías:

1. Técnico con título superior
2. Técnico con título no superior
3. Técnico no titulado

Artículo 16. Categorías del grupo profesional de Administrativos.

El Personal Administrativo está encuadrado en las siguientes categorías:

Convenio Colectivo de Mataderos Insulares de Gran Canaria S.L.U.

1. Jefe de primera
2. Jefe de segunda
3. Oficial de primera
4. Oficial de segunda
5. Auxiliar

Artículo 17. Categorías del grupo profesional del personal Obrero

El personal Obrero se encuadra en los siguientes subgrupos:

- A. Personal obrero de oficios propios de la industria
- B. Personal obrero de oficios varios.

Existen las categorías siguientes:

1. Maestro o Encargado
2. Oficial de primera
3. Oficial de segunda
4. Oficial de segunda de mantenimiento
5. Ayudante
6. Conductor -Mecánico
7. Conductor- Repartidor
8. Peón

Artículo 18. Categorías del grupo profesional de Subalternos.

El personal Subalterno se encuadra en las siguientes categorías:

1. Almacenero
2. Vigilante Jurado de Industria
3. Guarda o Portero
4. Ordenanza
5. Personal de limpieza

Artículo 19.


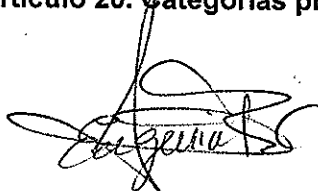
La clasificación del personal de este Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos les ordenen sus superiores de su categoría profesional, sin perjuicio de lo previsto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que los mismos supongan un riesgo inminente para su seguridad o salud, una vejación o humillación, o si van en contra de su credo o religión.

Aquellos Operarios, cuyas categorías profesionales no se encuentren definidas en el presente Convenio, serán asimilados a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se les asemejen.

SECCION SEGUNDA. POR SU APTITUD

Artículo 20. Categorías profesionales del grupo Técnico.



1. Técnico con título superior: es aquel que en posesión de un título superior expedido por el Estado, por medio de sus Universidades o Escuelas Especiales Oficiales o legalmente reconocidas, ha sido contratado por la empresa en atención a dicho título profesional, realiza las funciones de su profesión y es retribuido de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión respectiva.
2. Técnico con título no superior: es el que, poseyendo un título profesional u oficial distinto del anterior, presta los servicios de su profesión desempeñando funciones propias de este, siempre que perciba su retribución en la forma indicada para el Técnico con título superior.
3. Técnico no titulado: es el que, sin necesidad de título profesional alguno, por su preparación, reconocida competencia y prácticas en todas o algunas de las fases del proceso elaborativo o servicios de la Industria, ejerce funciones de carácter ejecutivo o técnico especializado.

Artículo 21. Categorías profesionales del grupo administrativo.

En el concepto general de personal Administrativo, se incluyen aquellos que realicen funciones de oficina, tales como las de contabilidad, facturación, cálculo, cobro, correspondencia, informática, etc.

1. Jefe Administrativo de primera: es el empleado que, con conocimiento completo de todos los servicios administrativos, asume la responsabilidad y dirección administrativa de la empresa.
2. Jefe de Administrativo de segunda: es el empleado que, a las órdenes del Jefe Administrativo de primera o persona que lo supla en sus funciones, dirige la administración de la empresa, función que ejerce con cierta autonomía, dentro del cometido asignado, ordenando y controlando el trabajo del personal que presta servicios a sus órdenes. Quedan asimilados a esta categoría los Contables que, con responsabilidad, llevan la contabilidad de las empresas.
3. Oficial de primera: es el administrativo que, con iniciativa y responsabilidad y con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo un servicio o departamento determinado, conociendo en profundidad los siguientes trabajos: facturación; cálculos de estadísticas; llevanza de libros de cuenta corrientes, Diario Mayor y corresponsales; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidación y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y Seguridad Social. Puede actuar a las órdenes del Jefe de primera o de segunda, si los hubiere.
4. Oficial de segunda: es el empleado mayor de dieciocho años que, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al Oficial de primera, si lo hubiere, realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para Oficiales de primera.

5. Auxiliar: es el empleado mayor de dieciocho años que realiza operaciones administrativas elementales, tales como las de cálculo y confecciones de facturas, pasa datos en las nóminas y libros de cuentas corrientes auxiliares, confecciona recibos, letras de cambio y trabajos de este orden.
6. En esta categoría se incluyen los empleados que realizan funciones de cobros y pagos con carácter permanente.

Artículo 22. Personal Obrero.

Este grupo profesional comprende a aquellos trabajadores que, con la formación necesaria, realizan los trabajos típicos de su especialidad, sean estos principales o auxiliares, llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento, de acuerdo con sus categorías.

1. Con carácter general las categorías serán las siguientes:

1.1 Encargado : es el operario que, con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de una o varias secciones, teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, a quien hará cumplir el trabajo que se le encomiende, siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado.

El encargado podrá tener las denominaciones de los oficios propios de la industria, tales como chacinero, sebero, tripero, etc.

Por tanto, entre sus funciones propias, se encuentran, entre otras, las siguientes:

Vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su Sección.

Llevar la dirección del personal a sus órdenes, procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose de su disciplina.

Responsabilizarse del buen orden, funcionamiento y vigilancia de los procesos o trabajos a ellos encomendados.

Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen. Comunicar los partes, estadillos e informes que se le ordenen con los datos correspondientes.

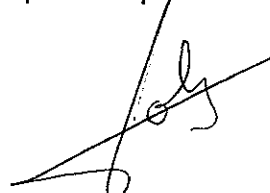
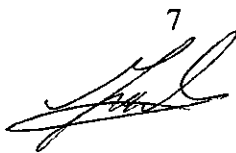
Aceptar responsablemente la calidad y terminación de los productos manipulados y de las materias primas utilizadas.

Vigilar y cuidar las buenas relaciones entre su personal y la empresa.

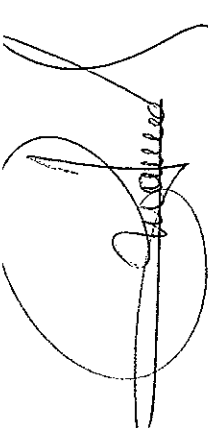
Vigilar el buen orden de los ficheros en la sección de su mando.

Proponer la concesión de premios o imposición de sanciones, en lo que se refiere al personal a sus órdenes.

En relación con la producción de frío y vapor, se incluye en el mismo nivel retributivo al Maestro maquinista, que es el operario capaz de efectuar el montaje y desmontaje de todos los órganos móviles de las máquinas a su cuidado, así como el de las válvulas, llaves de paso, tuberías, etc. Sabrá realizar los trabajos precisos para conservar las



Foro de Substancia



instalaciones en disposición de marcha, evitando o previniendo averías. Deberá saber leer e interpretar la lectura de los aparatos indicadores (termómetros, girómetros, voltímetros, amperímetros, contadores, etc.) para lograr siempre el debido rendimiento. Tendrá además los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios para la conservación, entretenimiento y manejo de las máquinas y aparatos que hayan de utilizar o se les confíen, realizando las necesarias reparaciones.

1.2 Oficial de primera: es el operario que, a las órdenes de un encargado o persona que lo supla en sus funciones, conoce y practica todas las operaciones propias de un oficio, con especialización y adecuado rendimiento. Puede trabajar individualmente o en equipo con operarios de igual o menor categoría siendo responsable de la calidad del trabajo realizado.

1.3 Oficial de segunda: es aquel operario que conoce y practica todas las operaciones propias de un oficio, con rendimiento y calidad del trabajo normales. Puede trabajar también individualmente o en equipo.

1.4 Oficial de segunda de mantenimiento: es aquel operario que conoce y realiza, individualmente o en equipo, todas las operaciones que se relacionan a continuación con rendimiento y calidad de trabajo normales:

- . Mantenimiento preventivo de instalaciones y de la maquinaria del matadero, especialmente de las líneas de vacuno, ovino, caprino, porcino, aves y conejos.
- . Detección, reconocimiento y reparación de averías de las instalaciones y de la maquinaria del matadero.
- . Colaboración y seguimiento en la reparación de averías graves cuando las mismas deban ser reparadas por una empresa externa.

1.5 Ayudante: se comprenderán en esta categoría genérica los operarios que, no alcanzando en su trabajo la perfección y rendimiento de las categorías de Oficiales indicadas anteriormente, realizan las labores que se les encomiende y otras labores sencillas, con plena responsabilidad.

1.6 Conductor mecánico: es el trabajador que, con conocimiento de mecánica y en posesión del carnet de conducir de primera clase especial y documentación complementaria precisa, atiende, cuida, limpia, engrasa, repara y conduce los vehículos de la empresa, ocupándose de la carga, estiba y descarga; documentación de la misma y de los cobros o pagos que se realicen, cuando la empresa así lo establezca. En los vehículos frigoríficos cuidará de la temperatura del género transportado.

1.7 Conductor repartidor: es el operario que, en posesión del carnet de conducir necesario, se ocupa de los vehículos de tracción mecánica o automóviles puestos en servicio por la empresa. Efectúa la carga, custodia, entrega y distribución de los géneros, toma nota de los pedidos y cuida del cobro de las ventas realizadas, directa o indirectamente. En los vehículos frigoríficos cuidará de la temperatura del género transportado.

1.8 Peón: es el operario encargado de ejecutar predominantemente labores para cuya realización se requiere la aportación de su esfuerzo físico, una práctica operatoria sencilla, prestando la atención necesaria en cada caso.

2. Con carácter meramente descriptivo, y sin perjuicio de la adecuada adaptación a cada cometido o forma de ejecución del trabajo, se enumeran aquellos puestos que han venido siendo típicos de la industria.

2.1 Matarife: es aquel operario que practica con la perfección y rendimiento adecuados el sacrificio de las reses, o sea, su apuntillado, el degüello y faenado de la canal del ganado lanar; el degüello, pelado y desventrado de ganado de cerdo y el degüello, y canalizado del vacuno y equipo.

Podrán emplearse en faenas de despiece y preparación de carnes para su venta e industrialización, en consonancia con las respectivas categorías profesionales, en aquellas industrias que, además de mataderos, estén dotadas de sala de despiece, de fábrica de elaboración de embutidos y conservas cárnicas o de ambas cosas.

2.2 Despiecero: es el operario que en las instalaciones de despiece realiza las operaciones propias de despiece de canales y preparación de sus componentes para su venta, clasificación de las mismas según su calidad y procedencia y preparación de las materias necesarias para la elaboración de embutidos y conservas cárnicas y, en general, de todos los productos de esta industria.

2.3 Chacinerero: es el operario que realiza las faenas de preparación de materias primas y elaboración de las distintas clases de conservas, embutidos y productos de esta industria, su esterilización, curación, salazón y otros tratamientos, previa clasificación de las piezas y productos utilizados, para su conservación y presentación y otras operaciones que se realicen en estos procesos.

2.4 Triperero: es aquel operario que practica las operaciones precisas para los distintos tratamientos que son necesarias en la elaboración de tripas, tanto frescas como saladas, procedentes de toda clase de reses.

2.5 Despojero: es el trabajador que descarna, temple, encalla, cuece y recorta todos o algunos de los siguientes despojos comestibles: hígado, corazón, pulmón, carne de despojos, lengua, callos, patas, etc., de toda clase de ganado, teniendo, asimismo, a su cargo y como cometido propio, el partido, pelado y descarnado de las cabezas.

2.6 Fundidor: es el operario que realiza la función o fusión de grasas y demás productos comestibles e industriales y tiene a su cargo el manejo de aparato digestores y demás instalaciones necesarias.

2.7 Maquinista: es el operario que conoce el funcionamiento, puesta en marcha de las máquinas e instalaciones, sabiendo leer los aparatos e interpretarlos en lo que se refiere a maniobras normales de marcha; realizara los engrases adecuados, así como la limpieza, conservación y vigilancia de máquinas e instalaciones de su sección. Quedan incluidos los operarios que atienden las instalaciones para producir vapor y frío.

2.8 Operario de cámaras frigoríficas: es el trabajador que realiza las tareas de la entrada, estiba, desestiba y salida de las reses y, en general, productos almacenados en las cámaras frigoríficas con temperatura inferior a 6 grados centígrados.

2.9 Cargador y Descargador: es el operario a cuyo cargo están las operaciones de cargar las reses sacrificadas en los vehículos de transporte, acondicionándolas debidamente, así como la descarga de estas desde dichos vehículos al mercado o comercio de venta.

Artículo 23. Subalternos.

Son aquellos trabajadores que realizan en la empresa funciones de carácter auxiliar y complementario para las cuales no se precisa otra operación que la adquirida en los

Antonio Bobstken

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

estudios primarios y solo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

1. Almacenero: es el subalterno encargado de despachar los pedidos en los almacenes; de recibir las mercancías y distribuirlas convenientemente para que no experimenten demérito en su almacenamiento y sean de fácil localización, así como de registrar en los libros o fichas el movimiento que haya habido durante la jornada y detectar las necesidades de aprovisionamiento, etc.
2. Vigilancia jurado de industria o comercio: es el trabajador que tiene como cometido prioritario funciones de orden y vigilancia, cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones legales vigentes que regulan el ejercicio de su cargo por medio de título otorgado por la autoridad competente.
3. Guarda o Portero: es el que tiene como misión prioritaria funciones de orden, custodia y vigilancia, careciendo del título de vigilante jurado de industria o comercio, cuidando, principalmente, de los accesos a la fábrica o despachos, esencialmente de personas extrañas a la empresa.
4. Ordenanza: es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, efectuar cobros o pagos, copiar documentos, realizar los encargos que se le encomienden, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos similares.
5. Personal de limpieza: son los trabajadores encargados de la limpieza y cuidado de los servicios de aseo general, de los locales de uso común y de los destinados a oficinas.

Artículo 24.

Las definiciones generales de las categorías profesionales sirven y pueden aplicarse a las diferentes actividades que se integran o pueden integrarse en el sector, de tal forma que cualquier puesto de trabajo quedará asimilado a una de las categorías establecidas, de acuerdo con la aptitud profesional necesaria para desempeñarlo.

SECCIÓN TERCERA. POR SU NIVEL RETRIBUTIVO

Artículo 25.

Las categorías de los trabajadores afectados por este Convenio quedan incluidas en los siguientes niveles salariales:

- 1) Técnico con título superior.
- 2) Técnico con título no superior.
- 3) Jefe administrativo de primera. Técnico no titulado. Jefe Administrativo de segunda.
- 4) Oficial de primera administrativo.
- 5) Oficial de segunda administrativo.
- 6) Auxiliar administrativo.. Almacenero.
- 7) Vigilantes jurados .Guarda o Portero. Ordenanza. Personal de limpiezas.
- 8) Encargado. Maestro- maquinista
- 9) Conductor mecánico
- 10) Oficiales de primera. Conductor repartidor
- 11) Oficiales de segunda
- 12) Ayudantes
- 13) Peones

SECCIÓN CUARTA. POR SU MODALIDAD DE CONTRATACIÓN.

Artículo 26. Tipos de contratos

Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, formalidades, suspensión y extinción de los mismos se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las peculiaridades que se citan en los artículos siguientes.

El orden de llamada de los trabajadores fijos discontinuos se realizará por riguroso orden de antigüedad dentro de cada sección, categoría y especialidad.

Artículo 27. Contratos formativos:

1. Contrato de trabajo en prácticas. Los contratos de trabajo en prácticas se podrán celebrar con los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales o categorías que figuran en el Convenio Colectivo básico, de ámbito estatal, para las industrias cárnicas, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 18 de marzo de 2008 nº 67 o Convenio que le sustituya. La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años, si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas sin superar la duración total del contrato (los 2 años).

La retribución del trabajador será el 60% o 80% durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

2. Contrato para la formación. El contrato para la formación se podrá celebrar con todas las categorías, incluidas en los grupos profesionales que se recogen en el Convenio Colectivo básico, de ámbito estatal, para las industrias cárnicas, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 18 de marzo de 2008 nº 67 o Convenio que le sustituya.

La duración mínima de este contrato será de 6 meses y la máxima de tres años. En el supuesto de contrataciones inferiores a tres años se podrán acordar prórrogas por períodos mínimos de seis meses sin exceder de tres años.

La retribución del trabajador será el 60%, 70% u 80%, durante el primero, segundo o tercer año, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo que la empresa pueda contratar no será superior a la siguiente escala:

- Hasta 10 trabajadores: el 25% de la plantilla.

Sin perjuicio, todo ello, de que se cumplan los demás requisitos necesarios para poder llevar a cabo tales contrataciones y de la existencia en la propia plantilla de profesionales de oficio para hacerse cargo de las tutorías.

Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no serán computados a efectos de los límites a que se refiere este artículo.

Artículo Substituido

A.

Arde

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Artículo 28. Contratos de duración determinada.

1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente:

1.1 Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general.

1.2 Montaje, puesta en marcha y reparación de máquinas y equipos, instalaciones y elementos de transporte.

1.3 Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como, centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo, control de calidad, investigación y desarrollo, nuevo producto o servicio, estudios de mercado y realización de encuestas, publicidad, apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.

1.4 Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

1.5 Las actividades empresariales derivadas de contratos de suministro que se hayan pactado con la empresa con las administraciones públicas mediante contrato mercantil, administrativos o concurso.

1.6 Otras actividades que por analogía sean equiparables a las anteriores.

Cuando el contrato se concierte para lanzar un nuevo producto, realizar un nuevo servicio o abrir nuevos mercados o zonas de distribución. A partir de los 2 años se transformará en indefinido, de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta.

2. Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

La duración máxima de estos contratos será de 12 meses, dentro de un período de 18, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se conciertan por menos de 12 meses, pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados los 12 meses y dentro del período de 18 meses de límite máximo.

3. Conversión en contratos indefinidos. A la finalización de los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de fomentar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulados en la Ley 12/2001, de 9 de julio o disposición que la sustituya.

4. Los trabajadores con contratos de duración determinada, interinidad, formación y prácticas tendrán preferencia para ocupar en las empresas los puestos de trabajo de carácter indefinido.

CAPÍTULO IV. Censos

Artículo 29.

Cada cuatro años, la empresa confeccionará el censo en el que se relacionará el personal por grupos profesionales, haciéndose constar las circunstancias siguientes: nombre y apellidos de los interesados, fecha de nacimiento, antigüedad en la empresa y grupo profesional. Una copia del censo se pondrá a disposición del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal.

Artículo 30. Rectificaciones.

La empresa publicará el censo para conocimiento del personal, estando expuesto en el tablón de anuncios durante el plazo de quince días, y los trabajadores que se consideren perjudicados podrán reclamar por escrito en el mismo plazo ante la dirección de la empresa.

En el caso de ser denegada por la empresa la petición, o transcurriese un mes sin haber resuelto sobre la misma, el afectado podrá ejercer las acciones legales oportunas.

CAPÍTULO V Ingresos, ascensos y ceses

Artículo 31. Período de prueba.

1. El ingreso del personal tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable, siempre que se concierte por escrito, según la índole de la labor a realizar y con arreglo a las siguientes reglas:

- Personal comercial: tres meses.
- Personal técnico: tres meses.
- Resto del personal un mes, a excepción de los peones que será de 15 días.
- Contratos en prácticas: un mes para los trabajadores en posesión de título de grado superior y un mes para los trabajadores con título medio
- Contratos para la formación: un mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpirán el período de prueba, salvo pacto en contrario.

2. El trabajador en período de prueba vendrá obligado a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos que estime conveniente la empresa.

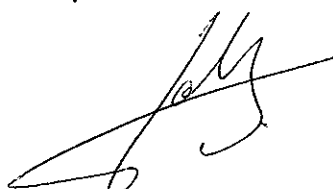
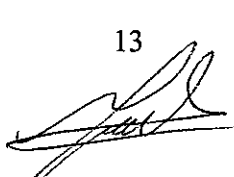
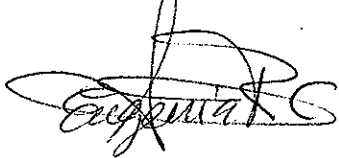
Durante los períodos que se señalan, tanto el trabajador como la empresa, podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

3. El trabajador será retribuido durante el período de prueba con el salario que corresponda a la categoría profesional en la que haya sido clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

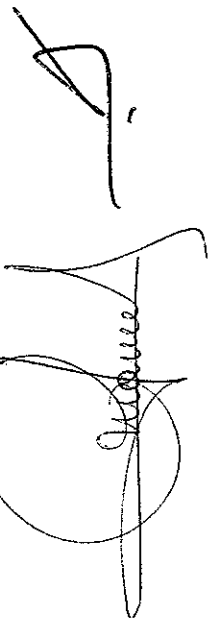
Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con la categoría que corresponda en cada caso, con el carácter de fijo o por el tiempo determinado convenido, con arreglo a las disposiciones vigentes.

Artículo 32. Ascensos.

Todo el personal sujeto a este Convenio, con las excepciones que luego se señalan, tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes y



Folleto de Bobstern



plazas de nueva creación que en la empresa puedan producirse, de personal de categoría superior y entre los declarados previamente aptos, respetando el orden de antigüedad en la misma.

Personal directivo.- La promoción o ascenso a cada uno de los puestos que comprende este grupo se efectuará por libre designación de la empresa.

Personal técnico.- La vacante de personal técnico se cubrirá libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mandos que precisen los designados para cubrir el puesto vacante.

Personal subalterno.-Las plazas de Porteros y Ordenanzas se proveerán preferentemente dentro de la empresa, entre sus trabajadores que tengan disminuida la capacidad por accidente o enfermedad, sin tener derecho a subsidio por esta causa.

Si no existiera esta circunstancia, la empresa nombrará libremente al personal de este grupo, entre los trabajadores de la misma que lo soliciten, y de no existir solicitantes lo designará libremente la empresa.

Personal administrativo y obrero.- Las vacantes de Jefes administrativos y Cajero serán cubiertos por personal de la empresa, o ajeno a ella, libremente designado por ésta.

Las vacantes de Oficial se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, por el personal de la categoría inmediata inferior y siempre que aquellos a quienes les corresponde estén calificados como aptos por la empresa o declarados como tales, en la prueba a que se les someta. No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitir ser personal ajeno a la plantilla.

Artículo 33. Procedimiento.

Será condición necesaria para la validez del ascenso, que el empresario consulte previamente por escrito a los Delegados de Personal o Comité de Empresa, quienes deberán realizar cuantas alegaciones crean oportunas en el plazo de dos días. En caso de incumplimiento de este trámite, se podrá ejercer las acciones legales oportunas reclamando la nulidad del ascenso.

Artículo 34. Extinción.

El contrato de trabajo se extinguirá de acuerdo con lo establecido en la Ley.

Artículo 35. Liquidación.

Al personal que cese en la empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos. El interesado podrá consultar con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 36.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de las empresas vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo, como mínimo, los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico y administrativo: quince días, personal subalterno y obrero: ocho días.

De no cumplir el trabajador dicha obligación de preaviso, éste no podrá percibir la liquidación, por cese o dimisión, hasta la fecha en que la empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal.

CAPÍTULO VI. Jornada, horas extraordinarias, descansos y vacaciones

SECCIÓN PRIMERA. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 37. Jornada

La jornada laboral semanal de trabajo tendrá una duración de 37'5 horas semanales. Las que se excedan de esta cantidad se computarán como horas extraordinarias. La distribución del tiempo de trabajo durante la jornada laboral será 7'5 horas diarias, de lunes a viernes, y con cómputo anual de 1.770 horas.

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

Durante la jornada de trabajo los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 30 minutos, los cuales se computarán como jornada efectiva de trabajo. Dicho período podrá disfrutarse en cualquier momento de la jornada, salvo por causa de fuerza mayor y siempre que no suponga retrasar la entrada o anticipar la salida.

En los puestos que la empresa determine, tales como personal subalterno, conductores-repartidores y operario de cámaras frigoríficas, y en función de las necesidades del servicio, la jornada normal podrá tener carácter de continuada y de tarde y /o noche, con una duración semanal de treinta y siete horas treinta minutos, y se realizará de lunes a viernes y/o fines de semana.

La empresa podrá implantar la distribución irregular de la jornada, en atención a las necesidades productivas de la misma, no considerándose modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Para ello la empresa no podrá imponer jornadas superiores al tope legalmente establecido de 9 horas y comunicará y entregará con 15 días de antelación a los delegados de personal el plan de distribución irregular, con el fin de llegar a un consenso. Si no existiera consenso, se someterá a negociación ante la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación, sin perjuicio de la aplicación del calendario mientras dure el proceso.

Artículo 38. Prolongación de jornada.

Los conductores-repartidores de , sin perjuicio de la flexibilidad de horario en el mismo, podrán prolongar su jornada de trabajo, sin sobrepasar nueve horas diarias, el tiempo total de conducción, salvo casos de fuerza mayor o de cercanía inmediata al lugar de destino. Podrá ampliarse la jornada ordinaria de trabajo, con tiempo de presencia, hasta un máximo de veinte horas a la semana y considerándose las mismas como horas extras.

Artículo 39. Jornada en frigoríficos.

Para el personal que trabaja en cámaras frigoríficas se distinguirán los siguientes casos:

a) La jornada, en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero, será normal.

Por cada tres horas de trabajo, ininterrumpido en el interior de las cámaras, se les concederá un descanso de recuperación de diez minutos.

b) En cámaras de seis grados bajo cero a dieciocho grados bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.

c) Por cada hora de trabajo ininterrumpido, en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos. Completará la jornada normal, en trabajo a realizar, en el exterior de las cámaras.

d) En la cámaras de dieciocho grados bajo cero, o inferiores, la permanencia en el interior de las mismas será de cuatro horas. Por cada hora de trabajo ininterrumpido, en el interior de las cámaras, se les concederá un descanso de recuperación de veinte minutos.

Completará la jornada normal, en trabajo a realizar, en el exterior de las cámaras.

Este personal, en proporción a las temperaturas que debe soportar, estará dotado de las prendas de protección necesarias homologadas.

En cuanto a la revisión médica se estará a lo establecido por las normas de Servicios Médicos de Empresa o de Seguridad e Higiene en el Trabajo, procurando su cumplimiento con la máxima diligencia posible. Como norma general, el personal que de forma continuada preste sus servicios en cámaras, pasará una revisión médica cada seis meses.

SECCION SEGUNDA. HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 40. Horas extraordinarias.

Los trabajadores de Mataderos Insulares de Gran Canaria SLU se regirán en todo momento por el Estatuto de Los Trabajadores y Convenio de ámbito superior, en cuanto a la determinación del cupo de dichas horas extraordinarias.

En cuanto al pago de tales horas, para el año 2010 serán de aplicación los precios que se han venido utilizando hasta el 31 de diciembre del citado año, y para el 2011 se pagará según estipula el Convenio Básico Nacional de Industrias Cárnicas que figura en el Anexo 3

SECCION TERCERA. DESCANSOS

Artículo 42. Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, siendo, como regla general, los sábados y domingo. La empresa distribuirá la jornada de lunes a viernes, respetándose las situaciones existentes salvo pacto en contrario.

Se exceptúan de esta norma general:

- a) Los trabajadores que no sean susceptibles de intercepción.
- b) Los trabajadores de reparación y limpieza necesarios para no interrumpir con ello la faenas de la semana en establecimientos industriales, entendiéndose que solo se consideran indispensables, a este efecto, los que impidan la continuación de las operaciones de las industrias o produzcan grave entorpecimiento y perjuicio a las mismas.
- c) Los trabajos de vigilancia.
- d) Los trabajos perentorios, por circunstancias extraordinarias, derivadas de la naturaleza perecedera de las materias o por causa de fuerza mayor.

Cuando se realice la actividad laboral en régimen de turnos, o cuando así lo requiera la organización del trabajo, los descansos diarios y semanales se podrán computar de conformidad con las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

SECCIÓN CUARTA. VACACIONES.

Artículo 43. Vacaciones.

1. El trabajador tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, cuya duración e importe se fija en el Colectivo básico, de ámbito estatal, para las industrias cárnicas, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 18 de marzo de 2008 nº 67 o Convenio que le sustituya

Los trabajadores que se relacionan en el anexo 4 se regirán en cuanto a sus derechos y periodos vacacionales por lo dispuesto en el anexo 16.

Las licencias retribuidas y los procesos de IT, inferiores a un año, no serán objeto de deducción a efectos de vacaciones. Los hechos causantes de licencias retribuidas durante el disfrute de las vacaciones no darán derecho al reconocimiento de tales licencias.

2. La Dirección de la Empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones, previa consulta a los representantes de los trabajadores, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando los criterios siguientes:

- a) El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa.
- b) Una vez excluido el período al que alude el apartado anterior, el personal será distribuido entre los turnos resultantes en la misma proporción para cada turno, salvo acuerdo en otro sentido.
- c) Si dentro del período vacacional hubiera algún día festivo, se compensará al trabajador de manera tal que en ningún caso realice ni más ni menos que la jornada anual establecida.
- d) El período de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes.

3. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, conjuntamente con la Dirección de la misma, asignarán las personas en cada turno debiendo ser oído el Delegado Sindical, si lo hubiere. Los criterios de asignación que habrán de respetarse serán los siguientes:

- a) Los servicios necesarios de las distintas secciones o departamentos de la Empresa deben quedar cubiertos en todo momento.

F. Luis Bobbe
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

b) Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

c) La lista de cada turno será confeccionada en base a las propuestas de los trabajadores. Las discrepancias serán resueltas atendiendo a la antigüedad en la categoría, sin que este derecho pueda ser disfrutado más de un año, pasando este derecho al inmediato en antigüedad para el ejercicio siguiente.

4. El calendario de vacaciones se fijará en cada Centro de trabajo de forma tal que el trabajador conozca las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

5. En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el caso en que el trabajador cause baja en el transcurso del año, al cual, al practicarle el finiquito, se le compensará, en metálico, la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle, detrayendo la cantidad resultante, en el supuesto de haber disfrutado más días de los que proporcionalmente le correspondieran hasta la fecha de la baja.

CAPÍTULO VII Licencias y Excedencias

Artículo 44. Licencias.

El trabajador, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y en aquellos otros que así estén dispuestos en el art. 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por la duración que se indica:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en caso de nacimiento de hijo o fallecimiento de cónyuge o hijos.

c) Dos días por accidente, muerte, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o hijos, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. Si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia, tanto en los casos previstos en este apartado c) como en el anterior b), el plazo se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento y con un límite máximo de cuatro días en total (permanencia y desplazamiento).

d) Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales, así como traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en este Convenio.

Las licencias a que se refieren los apartados b), c) y e) se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación, el mismo día de su reincorporación al trabajo.

Los días de las licencias serán siempre naturales e ininterrumpidos, estando siempre el hecho que motiva el permiso dentro de los días del mismo, no siendo computables para la licencia las horas trabajadas en el día que inicia la misma.

Estas licencias serán retribuidas con el salario de las tablas de convenio más antigüedad. En el supuesto previsto en el apartado f) de este artículo, las horas de garantía serán abonadas con las retribuciones ordinarias como si efectivamente estuvieran trabajando.

Los trabajadores que se relacionan en el Anexo 4 se regirán, en cuanto al régimen de licencias por lo dispuesto en el Anexo 17.

Artículo 45. Para estudios.

Los trabajadores que deban presentarse a examen, como consecuencia de estar matriculados en un Centro Oficial, por razón de cursar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, solicitarán permiso de la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad, justificación en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria, se han aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

Los trabajadores que se relacionan en el Anexo 4 tendrán derecho a una ayuda económica para estudios en las condiciones y términos fijados en el Anexo 15.

Artículo 47. Licencias sin sueldo.

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en la empresa podrá solicitar licencias sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, y le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

Asimismo, se concederá permiso no retribuido al trabajador que lo solicite, a fin de realizar el examen oficial para la obtención o renovación del permiso de conducir.

Durante el tiempo de duración de la licencia, la empresa podrá extender la baja del trabajador afectado en la Seguridad Social.

Ningún trabajador podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida.

Artículo 48. Antigüedad en licencias.

No se descontará, a ningún efecto, el tiempo invertido en las licencias reguladas en esta sección, salvo a los empleados que hayan solicitado tres o más licencias sin sueldo o que en total sumen más de seis meses. En tales supuestos deberá deducirse a todos los efectos el tiempo que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

SECCIÓN SEGUNDA. EXCEDENCIAS

Artículo 49. Excedencias.

Las excedencias voluntarias o forzosas se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Igualdad y en las demás Disposiciones legales de aplicación.

CAPÍTULO VIII Retribuciones

Artículo 50.

En el Anexo 5 se fijarán los niveles retributivos de salario base correspondiente a las diferentes categorías profesionales.

Estos niveles retributivos estarán fijados en cómputo mensual, y su distribución de cobro, durante el año, será fijada en el Anexo 5.

Artículo 51. Pago del salario.

El pago del salario se hará por períodos mensuales, haciendo efectivo el mismo del 1 al 5 de cada mes.

Dentro de la estructura salarial, se establece de la siguiente forma:

Salario base: doce mensualidades, según Anexo 5

Pagas extraordinarias: dos pagas; junio y diciembre, según Anexo 5 que se devengará del 15 al 20 de los meses de junio y diciembre.

Plus sustitutorio, según Anexo 5.

Plus de Penosidad, según Anexo 5

Complemento personal y bolsa de vacaciones, en la cuantía y para los trabajadores que se especifican en el Anexo 13.

El trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta de las cantidades que tengan devengadas, hasta el límite del 90 por 100. El anticipo será cancelado al tiempo de hacer el libramiento de pago del periodo de que se trate.

Para los aumentos de categoría se toma como norma que si se produce hasta el día 15, inclusive, se considerará como si fuese el día 1 de ese mes y si es después del día 15, se atrasará hasta el día 1 del mes siguiente.

El recibo de pago del salario se ajustará al modelo autorizado por la legislación vigente en cada momento.

No se podrá realizar retenciones de ninguna clase sobre los salarios que no estén dispuestos por la Ley, por pacto o por mandato judicial.

Artículo 52. Plus de Penosidad.

El plus de penosidad será abonado en la cuantía que, según el supuesto, se fija en el anexo número 7 por cada hora de jornada trabajada, en las condiciones de especial penosidad siguientes:

- a) los trabajadores que de forma habitual desarrollen su trabajo en cámaras a temperaturas de seis grados bajo cero o inferiores.
- b) Los trabajadores que presten sus servicios en los siguientes puestos de trabajo:

Cadenas de matanza: Cuadras, Anestesiado de cerdos, Enganchado, colgado, degollado, apuntillado. Cortar manos antes pelado. Repaso manual del pelado de cerdo. Pelado, desollado manual. Cortar cabezas y manos de vacuno. En cerdo, si se realiza antes del pelado. Soflamado y depilado manual. Extracción de cular y turmas. Extracción de vísceras blancas (tripas). Extracción de vísceras rojas. Pelado manual de cabezas. Patas y morros de vacuno.

Triperías: Separado y limpieza tripas, Limpieza de estómagos

Trabajos varios: Matadero sanitario.

Digestores: únicamente alimentación o carga no automáticas y no en el manipulado de harinas y grasas.

Evacuar; colgar y enfardar pieles y cueros: carga de las mismas: Recogida de pelo.

Artículo 53. Plus de nocturnidad

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá, por cada hora en este tiempo, un plus de nocturnidad en la cuantía que para cada categoría se fije en el anexo número 8.

Se excluyen del percibo de este plus el personal de guardería y vigilancia que realiza su función durante la noche y aquellos contratados expresamente para trabajar en jornada nocturna, así como recuperaciones correspondientes.

Artículo 54. Complemento personal.

Los trabajadores de esta empresa relacionados en el Anexo 4, tendrán derecho a un complemento personal y a una bolsa de vacaciones, los cuales, en ningún caso, podrá ser absorbido ni compensado, ni en todo ni en parte con cualquier otro concepto salarial en la cuantía que figura en el Anexo 13.

CAPÍTULO IX Traslados y desplazamiento

Artículo 55. Traslados y desplazamientos

En los desplazamientos o traslados efectuados que no exijan un cambio de residencia, el personal afectado estará obligado a realizarlo y sólo tendrá derecho, en su caso, a percibir el incremento de gastos que le corresponda de acuerdo con las disposiciones legales y debidamente justificadas.

Las empresas, en razón de las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrán desplazar a su personal a otras localidades distintas de aquéllas que presten sus servicios, por un plazo máximo de un año y en tanto subsistan las necesidades que le motiven.

Excepto en los casos de perentoria necesidad, el desplazamiento se avisará con una antelación de, al menos, treinta días a la fecha de su efectividad.

El trabajador desplazado tendrá derecho a que se le abonen además de los salarios, las dietas y los gastos de viaje.

Quando el desplazamiento eventual sea por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento. En dichos días, no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de la misma empresa que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, siguiéndose el procedimiento legalmente establecido.

Autorizado el traslado, el trabajador que será preavisado por escrito con una antelación mínima de treinta días, tendrá derecho a optar entre el traslado percibiendo una compensación por gastos, o rescindir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económica. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos

Fuera Bahrle n R
[Handwritten signatures and marks on the left margin]

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes.

De igual forma se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, corresponde a la jurisdicción competente, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión, y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.

Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo 56. Dietas y gastos de viajes.

Las sustituidas por una indemnización o suplidos de gasto debido al trabajador que, por causa del servicio, se encuentra obligado a un desplazamiento fuera del lugar donde radica su centro habitual de trabajo.

El importe de la dieta será el fijado en el Anexo número 10. Estas dietas se abonarán a tenor de la duración de los desplazamientos y necesidad de utilización de los diferentes apartados, quedando incluidos en dichas cantidades las percepciones complementarias por gastos menores.

Cuando el trabajador no realice el viaje en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del viaje, en el medio de transporte que se le haya autorizado a emplear.

CAPÍTULO XI. Faltas y sanciones

SECCIÓN PRIMERA. FALTAS.

Artículo 57. Faltas

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio. Asimismo se consideran faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada por la empresa dentro de sus peculiares características. Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia y trascendencia en leves, graves y muy graves.

Artículo 58. Clasificación de faltas leves.

Se consideran falta leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de I.T. o la razón de la falta de trabajo por motivos justificados, a no ser que se prueba la imposibilidad de hacerlo.
3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.

4. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material y en los equipo de protección.
6. La falta incidental de aseo o limpieza personal.
7. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de diez días de producido.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.
9. La embriaguez ocasional.
10. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio.
11. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.
12. Aquellas otras de análoga naturaleza.

Artículo 59. Clasificación de faltas graves

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará faltas muy graves.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.
5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. Negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo.
8. La imprudencia en acto de servicio, que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
10. La reincidencia de las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

Firma de Bob...

23

12. La omisión, a sabiendas o por negligencia, o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.
13. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia, a los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la dirección.
14. La inutilización, pérdida o deterioro de los equipos de protección individual o colectiva no informando a la dirección de la empresa de dicha circunstancia.
15. La no utilización de los equipos de protección individual de riesgos, así como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral. Expresamente, la no utilización efectiva y permanente de los equipos de protección individual por la exposición a un nivel de ruido medio superior da 80 dbA o cuando así lo hubiera acordado la empresa en base a la evaluación de riesgos efectuada en el puesto de trabajo.

Artículo 60. Clasificación de las faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Se consideran en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad, en un período de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad, en un período de ciento ochenta días naturales, y más de 24 faltas no justificadas de puntualidad, en un período de un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.

2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo, entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:
 - 2.1 Los descuidos de importancia en la conservación de materiales o máquinas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa.
 - 2.2 Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.
 - 2.3 Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro, por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.
3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a la persona que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

5. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
7. La no utilización de los equipos de protección individual de riesgos, así como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral cuando exista reincidencia en la misma o cuando la no utilización de los equipos de protección individual como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral genere riesgo para la salud del trabajador, la de sus compañeros de trabajo u otras personas presentes en el centro de trabajo, así como a la maquinaria o instalaciones.

A los efectos de aplicación de esta falta laboral se considerará que existe reincidencia si se cometen dos o más faltas laborales en un período no superior a doce meses habiendo mediado sanción.

SECCIÓN SEGUNDA. SANCIONES

Artículo 61. Sanciones.

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

1. Por faltas leves
 - a) Amonestación verbal
 - b) Amonestación por escrito
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día
2. Por faltas graves
 - a) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.
 - c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.
3. Por faltas muy graves
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el ascenso a categoría superior.
 - c) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones, para el siguiente período vacacional.
 - d) Traslado forzoso sin derecho a indemnización alguna.
 - e) Despido.

Artículo 62. Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones exigibles serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 63. Responsabilidad

Igualmente serán exigibles las indemnizaciones que procedan para el resarcimiento de daños y perjuicios que, como consecuencia de la falta cometida, se causen a la empresa o a los compañeros de trabajo.

SECCIÓN TERCERA. NORMAS DE PROCEDIMIENTO

Artículo 64. Procedimiento

Corresponde a la dirección de la empresa, o persona en quien delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes por la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, en todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

Artículo 65. Prescripción.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves los veinte días y las muy graves, a los sesenta 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 66. Normas de procedimiento.

1. La empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores y al delegado sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores, de acuerdo con las garantías y procedimientos establecidos en cada caso por la ley.
2. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores, que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o aquellos respecto a los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptivo de incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:
 - a) La empresa notificará al trabajador la apertura del expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
 - b) En el mismo escrito de apertura del expediente, se designará por la empresa, un secretario y un instructor del expediente, imparciales.

- c) La empresa dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de diez días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinente.

Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores, para que en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

- d) Finaliza la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

- e) En los supuestos de afiliación a alguna de las centrales sindicales legalmente constituidas, tendrá que ser previamente oído el delegado sindical, siempre que lo haya en el centro de trabajo y la empresa tenga conocimiento cierto de tal afiliación.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

SECCION CUARTA

Artículo 67. Infracciones laborales de los empresarios.

Será de aplicación la Ley 8/1988, de 7 de Abril, o aquellas disposiciones que la sustituyan.

CAPÍTULO XII Seguridad e higiene

SECCIÓN PRIMERA. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 68. Seguridad en el trabajo.

La empresa y los trabajadores vendrán obligados al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, especialmente en lo que se refiere a los locales de producción de frío, y aparatos y almacenes frigoríficos.

Artículo 69. Higiene en los locales.

Los locales reunirán condiciones sanitarias adecuadas y dispondrán de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicta la dirección de la empresa.

Artículo 70. Prendas de trabajo.

La empresa le entregará al personal ropa de trabajo adecuada a las condiciones en que tiene que desarrollar su función (dos blusas, chaquetas, batas o monos, botas, petos, mandiles y guantes, según la costumbre del lugar). El tipo, forma, color, etc., será elegido por la empresa.

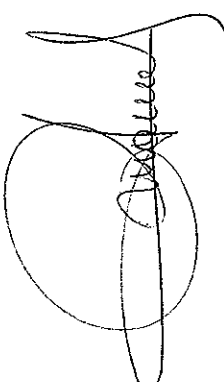
Las prendas de trabajo serán propiedad de la empresa, quedando obligados los trabajadores a devolverlas a su cese, o al serie entregadas otras. Las prendas de uso



27



Handwritten signature: *José María Bobbe*



diario tendrán un plazo de duración de un año. Todas se repondrán cuando estén deterioradas.

El trabajador está obligado a utilizar las prendas de trabajo que se le facilitan durante la jornada laboral, haciendo uso de ellas correctamente, manteniéndolas en buen estado de conservación y limpieza, correspondiendo a la empresa el lavado de la misma.

Artículo 71. Higiene del personal.

El personal que tenga contacto directo con los animales sacrificados, sus carnes, pieles, Despojos y subproductos y todo aquel personal que intervenga en la elaboración y

Manipulación de productos cárnicos, observará rigurosamente todas las medidas Higiénicas y sanitarias que señale la empresa.

De igual forma, la empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, accedan a los locales en los que se realizan las funciones señaladas en el párrafo anterior.

En aquellas empresas en que no existiesen medios audiovisuales o colectivos de prevención y protección de los eventuales riesgos de Irritación toxicidad o infección y por tanto la manipulación de los productos haya de ser realizada por contacto directo, se aplicarán los criterios de interpretación del contenido los art. 138 y 139 de la O.G.de S. e H. en el trabajo que a continuación se indican:

1. La modificación de los arts. 138 y 139 del citado texto en su actual redacción producirán la necesaria adaptación del presente artículo y su renegociación.

Los puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas son los siguientes:

Cadenas de matanza: Cuadras. Anestesiado de cerdos. Enganchado, colgado, degollado, apuntillado. Cortar manos antes pelado. Repaso manual del pelado de cerdo. Pelado, desollado manual. Cortar cabezas y manos de vacuno. En cerdo, si se realiza antes del pelado. Soflamado y depilado manual. Extracción de cular y turmas. Extracción de vísceras blancas (tripas). Extracción de vísceras rojas. Pelado manual de cabezas, patas y morros de vacuna.

Triperías: Separado y limpieza tripas. Limpieza de estómagos.

Trabajos varios: Matadero sanitario

Digestores: únicamente alimentación o carga no automática y no en el manipulado de harinas y grasas. Evacuar, colgar y enfardar pieles y cueros. Carga de las mismas. Recogida de pelo.

3. Puede darse de forma esporádica, como excepción, situaciones en las que pueda existir contacto directo con sustancias que pudieran ser irritantes, tóxicas o infecciones. Se consideran incluidos en este apartado los siguientes casos:

Convenio Colectivo de Mataderos Insulares de Gran Canaria S.L.U.

a) Despiece: si aparecen quistes, apostemas o ganglios purulentos que exigen decomisos parciales y el operario debe seguir trabajando con productos sanitariamente no afectados, utilizará para el lavado de manos, el tiempo necesario cuando termine la operación de extracción de esas sustancias con posible riesgo de contaminación.

b) Recepción de mercancías: devolución de género en mal estado, lo hará el operario a la terminación de las operaciones correspondientes, a cuyo efecto se le dará el tiempo imprescindible para el lavado de manos y aquellas otras partes del cuerpo que hubieran podido contactar con los productos en mal estado.

4. Para evitar el posible riesgo derivado de la manipulación por contacto directo de sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas, se acuerda que la aplicación del apartado 8 del art. 138 de la repetida norma, se realizará en los términos que se indican a continuación:

a) el tiempo dedicado para limpieza personal, tendrá que ser utilizado única y exclusivamente a realizar esta función

b) Este período de tiempo utilizado para la limpieza personal se aplicará un máximo de 2 veces diarias. Tanto en jornada continuada (antes del bocadillo y antes de la salida) como en jornada partida (antes de la salida de la mañana y antes de la salida de la tarde) y se considerará incluido en la jornada laboral.

c) Como referencia a efectos de las existencias del derecho a disponer del tiempo necesario para la limpieza personal se tendrá en cuenta el puesto de trabajo que realmente se ocupa en el momento de iniciar la limpieza.

La ocupación no continuada durante la jornada de un puesto de trabajo de los especificados en el punto dos, supondrá únicamente el disponer del tiempo indispensable para la limpieza personal para el momento que se deja de realizar ese trabajo, tal como se ha especificado en el punto tres.

d) En las empresas que en sus centros de trabajo, secciones o puestos ya tuvieran establecido un sistema que permitiera esta limpieza personal se respetará la ya existente sin que se pudieran acumular las medidas anteriores con las ahora contempladas.

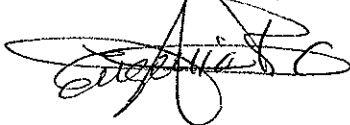
5. La aplicación de este acuerdo en la práctica supone para las empresas el poder modificar el horario de entrada, salida o almuerzo del personal afectado por el punto dos, así como el resto de los componentes de las cadenas de trabajo afectados por este acuerdo en su aplicación, un máximo de diez minutos a efectos de poder organizar y coordinar debidamente las operaciones de producción.

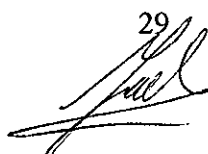
6. Las empresas podrán pagar o compensar el tiempo efectivamente utilizado para la limpieza personal, a tenor de una de las fórmulas siguientes:

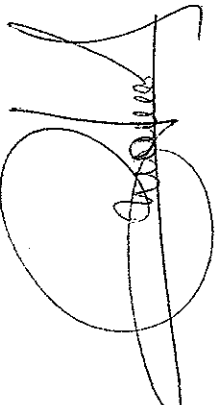
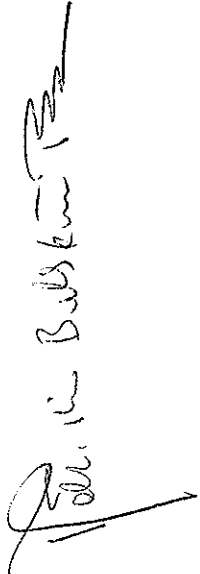
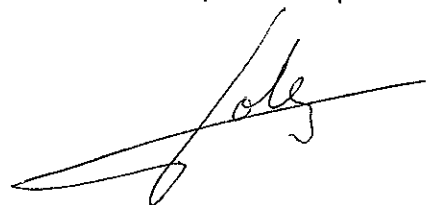
a) Realizar la limpieza fuera de la jornada acumulando los tiempos y compensándolos en jornadas o medias jornadas de descanso, cuando las necesidades del servicio lo permitan abandonándose dicho descanso según el apartado siguiente.

Esta compensación de los tiempos acumulados deberá liquidarse, como límite, al 31 de diciembre de cada año.

b) Hacerlo dentro de la jornada, percibiéndose este período de tiempo con el plus sustitutorio de productividad.



29




c) También las empresas podrán incluirlo dentro del método de trabajo como una operación más del mismo y en tal caso se percibirán con la prima de productividad que corresponda.

d) Cualquier otra forma que se acuerde con el personal. En este caso se podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores.

Preferentemente se procurará aplicar la fórmula señalada en el punto a)

En el supuesto que existiera desacuerdo en las empresas sobre esta interpretación acordada y en los casos en que se considere debe ser incluido en la lista de los puntos 2 y 3, algún puesto más, debe ser sometido necesariamente el criterio de la Comisión Paritaria que dictaminará y resolverá al respecto.

Artículo 72. Botiquín.

La empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuarto de cura previamente instalado de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene.

Artículo 73. Frío Industrial

1. Los locales de trabajo en que se produzca frío industrial y en que haya peligro de desprendimiento de gases nocivos o combustibles deberán estar separados de manera que permitan su aislamiento en caso necesario. Estarán dotados de dispositivos que detecten y avisen las fugas o escapes de dichos gases y provisto de un sistema de ventilación mecánica por aspiración que permita su rápida evacuación al exterior.
2. Cuando se produzca gran escape de gases, una vez desalojado el local por el personal, deberá aislarse de los locales inmediatos, poniendo en servicio la ventilación forzada.
3. Si estos escapes se producen en el local de máquinas, se detendrá el funcionamiento de los compresores o generadores mediante controles o mandos a distancia.
4. En toda instalación frigorífica industrial se dispondrá de aparatos protectores respiratorios contra escapes de gases, eligiéndose el tipo de éstos, de acuerdo con la naturaleza de dicho gases.
5. En las instalaciones frigoríficas que utilicen amoníaco, anhídrido sulfuroso, cloruro de metilo u otros agentes nocivos a la vista, deberán emplearse máscaras respiratorias que protejan los ojos, o se completarán con gafas de ajuste hermético.
6. En las instalaciones a base de anhídrido carbónico se emplearán aparatos respiratorios autónomos de aire u oxígeno, y quedan prohibidos los de tipo filtrante.
7. Los aparatos respiratorios, las gafas y los guantes protectores se emplearán cuando sea ineludible penetrar en el local donde se hubieran producido grandes escapes de gas o se tema que se produzcan, y en los trabajos de reparaciones, cambio de elementos de la instalación, carga, etc.

8. Los aparatos respiratorios deberán conservarse en perfecto estado y en forma y lugar adecuado, fácilmente accesible en caso de accidente. Periódicamente se comprobará su estado de eficacia ejercitando al personal en su empleo.
9. El sistema de cierre de las puertas de las cámaras frigoríficas permitirá que éstas puedan ser abiertas desde el interior y tendrá una señal luminosa que indique la existencia de persona en su interior.
10. Al personal que deba permanecer prolongadamente en los locales con temperaturas bajas, cámaras y depósitos frigoríficos, se le proveerá de prendas de abrigo adecuadas, cubrecabezas y calzado de cuero, de suelo aislante, así como de cualquiera otra protección necesaria a tal fin.
11. A los trabajadores que tengan que manejar llaves, grifos, etc. o cuyas manos hayan de entrar en contacto con sustancias muy frías, se les facilitarán guantes o manoplas de material aislante del frío.
12. Al ser admitido el trabajador, y con periodicidad necesaria, se le instruirá sobre los peligros y efectos nocivos de los fluidos frigoríficos, protecciones para evitarlos e instrucciones a seguir en caso de escapes o fugas de gases. Todo ello se indicará detalladamente, en carteles colocados en los lugares de trabajo habituales.

Artículo 74. Comedores

En materia de comedores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO XII Derechos sindicales

Artículo 75. Funciones de los Delegados sindicales.

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical o Sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
2. Podrán asistir con voz y sin voto a las reuniones de los Comités de Empresa, Seguridad e Higiene en el trabajo y Paritarios de Interpretación, en este último caso, cuando sean llamados a ello.
3. Tendrán la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y por este Convenio Básicos a los miembros del Comité de empresa.
4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - b) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostenta el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
9. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
10. En aquellos Centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 250 trabajadores, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que las Secciones Sindicales puedan desarrollar sus actividades.
11. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 76. Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales o sindicatos, 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 o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las ante dichas cantidades, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 77. Excedencias.

Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho a la excedencia

forzosa con derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 78. Participación en las negociaciones de Convenio Colectivos.

A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio básico implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les 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 esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 79.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

- A) Ser informado por la dirección de la empresa
- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
 - b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de Resultados, la Memoria, y, en caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
 - c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
 - d) En función de la materia de que se trata
 1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posible consecuencia: Estudios de tiempos, establecimientos de sistema 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 al volumen del empleo.
 3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos de despido.
 5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.
- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias
- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos o Tribunales competentes.
 - b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la empresa.
 - c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- C) Participar, como estatutariamente se determine, en la gestión de obras sociales de la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- E) Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- F) Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a),b) c) del punto A) en este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 80. Garantías

- a) 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 basen en la actuación del

trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy 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.

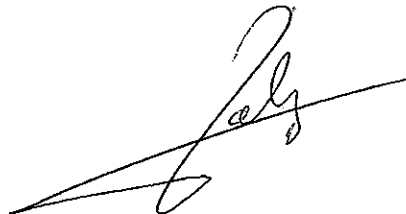

- b) Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación
- d) 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.
- e) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Estas horas, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, podrá ser acumuladas en uno o en varios de los componentes del Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados de las Secciones Sindicales del Centro de Trabajo, con los siguientes requisitos:

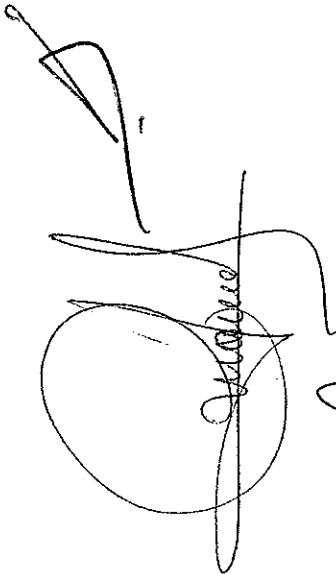
- 1) Existirá un preaviso a la dirección de la empresa con un plazo no inferior a quince días en el que se designen las personas sobre las que recae la acumulación, el número de horas acumular y quien las cede.
- 2) La duración de esta acumulación se establecerá en la comunicación anterior sin más requisito que la cesión y disfrute se produzca dentro del mismo mes.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo, se produzca con motivo de la designación de los Delegados 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 la 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.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comités 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.



Antonio Bobadilla



Artículo 81. Prácticas anti sindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes quepa calificar de anti sindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Artículo 82.

Procedimiento de solución de conflictos

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación. Sólo si después de los buenos oficios de dicha Comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva o, si transcurrido un mes desde la solicitud de su intervención, ésta no se hubiera pronunciado, la parte interesada podrá ejercer las acciones que considere oportunas.

Artículo 83.

Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación

Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio Colectivo a una Comisión Mixta que quedará compuesta por 2 miembros de cada una de las representaciones. Las representaciones designarán a los miembros de esta Comisión en el plazo de 1 mes desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de convocatoria por 2 de sus miembros.

ANEXOS

ANEXO 1

Precio punto prima

El precio punto prima de este Convenio queda fijado para todas las categorías como mínimo en 0,101 euros en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema entre el 01-01-2010 y el 31-12-2010. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

ANEXO 2

Jornada ordinaria

La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida, será de 1770 horas. Los coeficientes de descanso como consecuencia de los sistemas de producción medidos y otras interrupciones, ajenas al descanso por bocadillo, cuando por normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo se encuentren integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sea continuada o no, se considerarán como de trabajo efectivo.

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

ANEXO 3

Valor hora extraordinaria

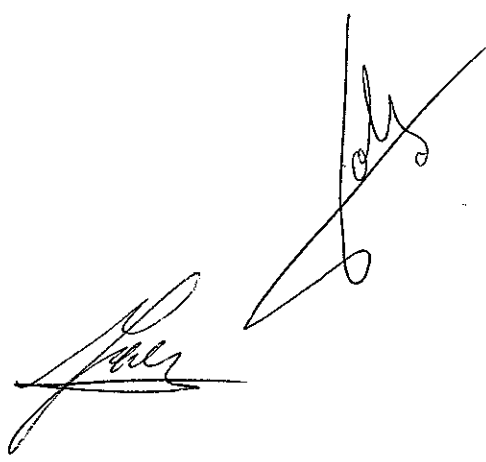
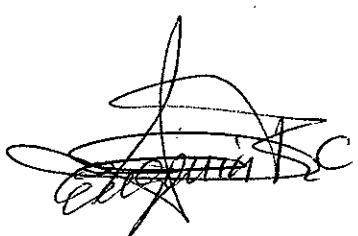
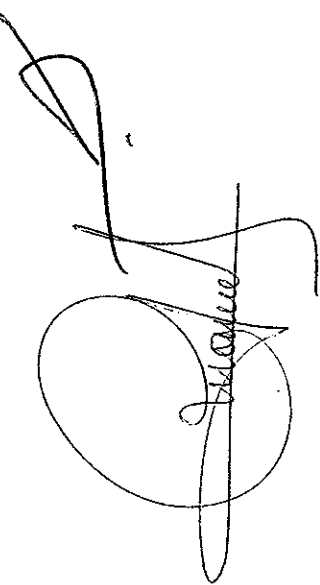
Las horas extraordinarias, para cada categoría, se calcularán de acuerdo con el siguiente módulo y recargo:

Recargo = 75 por 100 del módulo.

Módulo = $\frac{\text{Salario base} \times 365 \text{ días}}{\text{Horas efectivas de trabajo}}$

Valor hora extraordinaria = 1,75 x módulo.

Manila Bob 6-11-12



ANEXO 4

Relación de trabajadores con derechos en las materias reguladas en el presente Convenio:

APELLIDOS Y NOMBRE
SANCHEZ VICO, ANTONIO MARÍA
SANTANA SANTANA JOSEFA DOLORES
NEGRIN FLORES MANUEL
SANCHEZ GONZALEZ J.JUSTINO
ESTRADA MARTIN FRANCISCO JOSE
FRANZ ORTEGA DOLORES
MENDOZA LOPEZ PATRICIA
OJEDA LAND JENNIFER L.
ALAMO BERMUDEZ MIGUEL A
BERMUDEZ MARRERO JUAN CARLOS
CAPORALE ANTONIO ANDREA
GONZALEZ DEL PINO JUAN JOSE
HATCHUEL RODRIGUEZ ORLANDO
MARRERO SANTANA SERGIO
MENDOZA LOPEZ HIGINIO
MONTESDEOCA GONZALEZ JOSE FDO.
RODRIGUEZ UMPIERREZ CARMELO
ROQUE MEDINA SANTIAGO
RUIZ PADILLA JUAN
SANTANA DELGADO JOSE R
SANTANA PEÑATE JOSE ALEXIS
SUAREZ SANCHEZ JUAN CARLOS
SUAREZ SANCHEZ OCTAVIO
VALIDO RODRIGUEZ JONATHAN
GONZALEZ DOMINGUEZ TOMAS
MARTEL LOPEZ MANUEL JESUS
RODRIGUEZ SANTANA JEREMIAS
AUYANET SANTANA JOSE MANUEL
MACIAS CUBAS MANUEL
RODRIGUE UMPIERREZ ANTONIO
RUIZ ARTILES ADOLFO J
VEGA PEREZ JOSE AIRAN
BERMUDEZ DEL PINO JOSE MANUEL
MACHIN RODRIGUEZ Mª ISABEL
MARTIN DE LA NUEZ SANTIAGO
MUÑOZ REVILLA ANGEL
OJEDA SANTANA CARLOS FELIPE
QUINTANA NAVARRO JOSE MIGUEL
ANDRES NAVARRO JULIO ANSELMO
GONZALEZ DEL PINO, FCO. JAVIER
SUAREZ GONZALEZ CARMELO
MORENO SUAREZ CAYETANO
RAMIREZ CAMPOS MARIA EUGENIA
VIERA ALAMO Mª DEL PINO

ANEXO 5

Tabla de salarios para 2010
(Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2010)

Nivel	Categoría	Salario anual - Euros	Salario mensual - Euros	Base diario - Euros	Valor hora Dto. - Euros	Retrib. Vacs. salario/día - Euros	Plus penosidad (Art. 57) - Euros/hora		Plus nocturnidad - Euros/hora
							a/b	c	
1	Técnico titulado superior	21.922,320	1.565,880	52,196	12,385	52,196	0,722	0,24	1,958
2	Técnico titulado medio	18.822,720	1.344,480	44,816	10,634	44,816	0,575	0,24	1,681
3	Jefe Administrativo	16.884,840	1.206,060	40,202	9,539	40,202	0,521	0,24	1,508
4	Oficial de primera administrativo	15.654,660	1.118,190	37,273	8,844	37,273	0,495	0,24	1,398
5	Oficial de segunda administrativo	15.133,440	1.080,960	36,032	8,550	36,032	0,482	0,24	1,351
6	Auxiliar administrativo	14.194,740	1.013,910	33,797	8,020	33,797	0,482	0,24	1,268
7	Subalternos	13.712,580	979,470	32,649	7,747	32,649	0,468	0,24	1,224
8	Encargados	15.682,500		36,900	8,860	36,900	0,495	0,24	1,384
9	Conductor mecánico	15.062,850		35,442	8,510	35,442	0,482	0,24	1,329
10	Oficial de primera obrero y Conductor-Repardidor	14.835,050		34,906	8,381	34,906	0,482	0,24	1,309
11	Oficial de segunda	14.620,000		34,400	8,260	34,400	0,482	0,24	1,290
12	Ayudantes	14.187,775		33,383	8,016	33,383	0,482	0,24	1,252
13	Peones	13.733,025		32,313	7,759	32,313	0,468	0,24	1,212

San in Bahía R

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] 39

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ANEXO 6

Tabla de salarios para 2010 de los trabajadores relacionados en el Anexo 4
(Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2010)

NOMBRE	CATEGORIA	SALAR BASE	PLUS ADPERSION	PLUS SUSTITUT	QUEBR MONEDA	PENOSIDAD	TOTAL ORD	EXTRAORDINARI (X2)	BOLSA VACACIONES	TOTAL ANUAL
SANCHEZ VICO, ANTONIO MARIA	DIR. TEC	1.565,88	1.217,57	90,57			2.874,02	1.565,88	600,00	37.620,00
SANTANA SANTANA, JOSEFA DOLORES	J. ADMTVO	1.344,48	946,26	90,57			2.381,31	1.344,48	600,00	31.264,70
NEGRIN FLORES MANUEL	ENCARGADO	1.120,18	624,82	90,57		35,40	1.920,97	1.120,18	600,00	25.292,00
SANCHEZ GONZALEZ J.JUSTINO	ENCARGADO	1.120,18	660,22	90,57			1.920,97	1.120,18	600,00	25.292,00
ESTRADA MARTIN FRANCISCO JOSE	ENCARGADO	1.120,18	624,82	90,57		35,40	1.920,97	1.120,18	600,00	25.292,00
FRANZ ORTEGA DOLORES	OFICIAL DE 2º ADM.	1.080,96	254,23	90,57	17,90		1.493,65	1.080,96	600,00	20.085,76
MENDOZA LOPEZ PATRICIA	OFICIAL DE 2º ADM.	1.080,96	254,23	90,57	17,90		1.493,65	1.080,96	600,00	20.085,76
QUEJEDA LAND JENNIFER L.	OFICIAL DE 2º ADM.	1.080,96	254,23	90,57	17,90		1.493,65	1.080,96	600,00	20.085,76
ALAMO BERMUDEZ MIGUEL A	OFICIAL DE 1º	1.059,65	266,11	90,57		35,40	1.501,73	1.059,65	600,00	20.140,00
BERMUDEZ MARRERO JUAN CARLOS	OFICIAL DE 1º	1.059,65	246,11	90,57		35,40	1.481,73	1.059,65	600,00	19.900,00
CAPORALE ANTONIO ANDREA	OFICIAL DE 1º	1.059,65	246,11	90,57		35,40	1.481,73	1.059,65	600,00	19.900,00
GONZALEZ DEL PINO JUAN JOSE	OFICIAL DE 1º	1.059,65	266,11	90,57		35,40	1.503,73	1.059,65	600,00	20.164,00
HAICHUEI RODRIGUEZ ORLANDO	OFICIAL DE 1º	1.059,65	266,11	90,57		35,40	1.501,73	1.059,65	600,00	20.140,00
MARRERO SANTANA SERGIO	OFICIAL DE 1º	1.059,65	266,11	90,57		35,40	1.501,73	1.059,65	600,00	20.140,00
MENDOZA LOPEZ HIGINIO	OFICIAL DE 1º	1.059,65	266,11	90,57		35,40	1.503,73	1.059,65	600,00	20.164,00
MONTESDEOCA GONZALEZ JOSE FDO.	OFICIAL DE 1º	1.059,65	266,11	90,57		35,40	1.503,73	1.059,65	600,00	20.164,00
RODRIGUEZ UMPIERREZ CARMELO	OFICIAL DE 1º	1.059,65	266,11	90,57		35,40	1.501,73	1.059,65	600,00	20.140,00
ROQUE MEDINA SANTIAGO	OFICIAL DE 1º	1.059,65	266,11	90,57		35,40	1.503,73	1.059,65	600,00	20.164,00
RUIZ PADILLA JUAN	OFICIAL DE 1º	1.059,65	266,11	90,57		35,40	1.501,73	1.059,65	600,00	20.140,00
SANTANA DELGADO JOSE R	OFICIAL DE 1º	1.059,65	266,11	90,57		35,40	1.501,73	1.059,65	600,00	20.140,00
SANTANA PEÑATE JOSE ALEXIS	OFICIAL DE 1º	1.059,65	266,11	90,57		35,40	1.503,73	1.059,65	600,00	20.164,00
SUAREZ SANCHEZ JUAN CARLOS	OFICIAL DE 1º	1.059,65	266,11	90,57		35,40	1.501,73	1.059,65	600,00	20.140,00
SUAREZ SANCHEZ OCTAVIO	OFICIAL DE 1º	1.059,65	266,11	90,57		35,40	1.501,73	1.059,65	600,00	20.140,00
VALIDO RODRIGUEZ JONATHAN	OFICIAL DE 1º	1.059,65	266,11	90,57		35,40	1.503,73	1.059,65	600,00	20.164,00

Convenio Colectivo de Mataderos Insulares de Gran Canaria S.L.U.

NOMBRE	CATEGORIA	SALAR BASE	PLUS ADPERSON	PLUS SUSTITUT	QUEBR. MONEDA	PENOSIDAD	TOTAL ORD	EXTRAORDINARI A (8/2)	BOLSA VACACIONES	TOTAL ANUAL
GONZALEZ DOMINGUEZ TOMAS	CONDUCTOR R	1.059,65	246,11	90,57		35,40	1.481,73	1.059,65	600,00	19.900,00
AUYANET SANTANA JOSE MANUEL	OFICIAL DE 2º	1.044,29	154,03	90,57		35,40	1.374,29	1.044,29	600,00	18.580,00
RODRIGUEZ UMPIERREZ ANTONIO	OFICIAL DE 2º	1.044,29	152,03	90,57		35,40	1.372,29	1.044,29	600,00	18.556,00
RUIZ ARTILES ADOLFO J	OFICIAL DE 2º	1.044,29	152,03	90,57		35,40	1.372,29	1.044,29	600,00	18.556,00
VEGA PEREZ JOSE AIRAN	OFICIAL DE 2º	1.044,29	154,03	90,57		35,40	1.374,29	1.044,29	600,00	18.580,00
BERMUDEZ DEL PINO JOSE MANUEL	AYUDANTE	1.013,41	50,12	90,57			1.204,10	1.013,41	600,00	16.476,00
MACHIN RODRIGUEZ Mª ISABEL	AYUDANTE	1.013,41	36,72	90,57		35,40	1.226,10	1.013,41	600,00	16.740,00
MARTIN DE LA NU EZ SANTIAGO	AYUDANTE	1.013,41	36,72	90,57		35,40	1.226,10	1.013,41	600,00	16.740,00
OJEDA SANTANA CARLOS FELIPE	AYUDANTE	1.013,41	50,12	90,57			1.204,10	1.013,41	600,00	16.476,00
QUINTANA NAVARRO JOSE MIGUEL	AYUDANTE	1.013,41	36,72	90,57		35,40	1.226,10	1.013,41	600,00	16.740,00
ANDRES NAVARRO JULIO ANSELMO	PEON	980,93	8,61	90,57		35,40	1.165,51	980,93	600,00	15.948,00
SUAREZ GONZALEZ CARMELO	PEON	980,93	8,61	90,57		35,40	1.165,51	980,93	600,00	15.948,00
MORENO SUAREZ CAYETANO	RECEPCIONIST A	979,47	45,72	90,57			1.165,76	979,47	600,00	15.948,00
RAMIREZ CAMPOS MARIA EUGENIA	LIMPIADORA	979,47	44,38	90,57			1.164,42	979,47	600,00	15.932,00
VIERA ALAMO Mª DEL PINO	LIMPIADORA	489,74	22,19	45,29			582,21	489,74	300,00	7.966,00

ANEXO 7

Plus de penosidad

La cuantía del plus de penosidad será para cada categoría la que se fija en el anexo 5 y la vigencia es desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010,

ANEXO 8

Plus de nocturnidad

1. El plus de nocturnidad se calculará por cada categoría, de acuerdo con la siguiente fórmula:
Plus de nocturnidad=(Salario base x 0,25)/6,666h.
2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2010

ANEXO 9

Antigüedad

Se estará a lo que estipule el Convenio Colectivo básico, de ámbito estatal, para las industrias cárnicas, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 18 de marzo de 2008 nº 67 o Convenio que le sustituya tomando como fecha de referencia la de firma del presente Convenio.

ANEXO 10

Dietas

1. El importe de las dietas queda establecido en los siguientes valores:

-Comida: 11,237 euros
-Cena: 11,237 euros.
-Cama y desayuno: 22,487 euros.

La distribución del importe reconocido para cama y desayuno se efectuará a tenor de los criterios que se fijen en cada empresa.

2. Los trabajadores que hayan de desplazarse fuera de España devengarán, como mínimo, en concepto de dieta internacional, 71,734 euros por cada día completo de desplazamiento. Esta cantidad, que no incluye el importe del alojamiento, podrá sustituirse por el sistema de pago de gasto que sea justificado.

3. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2010.

ANEXO 11

Plus sustitutorio de productividad

1. Todo trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectivo de 0,574_euros para 2010. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. Cuando a un trabajador, que habitualmente prestara servicios en puestos de trabajo medidos, se le asignara excepcionalmente a un puesto de trabajo no medido devengará en éste la media de los incentivos de los últimos treinta días que hubiese trabajado son incentivados, se cobra la prima o incentivo alcanzado en cada puesto.

3. Si habitualmente o porque así estuviera convencido, durante la jornada de trabajo el trabajador alternase labores en régimen de incentivo y labores no sometidas a incentivo, devengará en éstas últimas la parte proporcional del presente plus por el tiempo trabajado sin incentivo.

4. En cualquier caso, este plus será compensable y absorbible, hasta donde alcance con cualquier sistema de incentivo, tarea, destajo, productividad o gratificación, establecida o que pueda establecerse en un futuro.

5. La vigencia de este anexo es la del Convenio pero en cuanto al valor económico del plus sustitutorio de productividad la vigencia será desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del 2010.

ANEXO 12

Quebranto de moneda

1. El Cajero, el Auxiliar de Caja y el Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 17,897 euros para 2010. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.
2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2010.

ANEXO 13.

Complemento Personal

NOMBRE	PLUS ADPERSON	BOLSA VACACIONES
SANCHEZ VICO, ANTONIO MARÍA	1.217,57	600,00
SANTANA SANTANA, JOSEFA DOLORES	946,26	600,00
NEGRIN FLORES MANUEL	624,82	600,00
SANCHEZ GONZALEZ J.JUSTINO	660,22	600,00
ESTRADA MARTIN FRANCISCO JOSE	624,82	600,00
FRANZ ORTEGA DOLORES	254,23	600,00
MENDOZA LOPEZ PATRICIA	254,23	600,00
OJEDA LAND JENNIFER L.	254,23	600,00
ALAMO BERMUDEZ MIGUEL A	266,11	600,00
BERMUDEZ MARRERO JUAN CARLOS	246,11	600,00
CAPORALE ANTONIO ANDREA	246,11	600,00
GONZALEZ DEL PINO JUAN JOSE	268,11	600,00

Convenio Colectivo de Mataderos Insulares de Gran Canaria S.L.U.

NOMBRE	PLUS ADPERSON	BOLSA VACACIONES
HATCHUEL RODRIGUEZ ORLANDO	266,11	600,00
MARRERO SANTANA SERGIO	266,11	600,00
MENDOZA LOPEZ HIGINIO	268,11	600,00
MONTESDEOCA GONZALEZ JOSE FDO.	268,11	600,00
RODRIGUEZ UMPIERREZ CARMELO	266,11	600,00
ROQUE MEDINA SANTIAGO	268,11	600,00
RUIZ PADILLA JUAN	266,11	600,00
SANTANA DELGADO JOSE R	266,11	600,00
SANTANA PEÑATE JOSE ALEXIS	268,11	600,00
SUAREZ SANCHEZ JUAN CARLOS	266,11	600,00
SUAREZ SANCHEZ OCTAVIO	266,11	600,00
VALIDO RODRIGUEZ JONATHAN	268,11	600,00
GONZALEZ DOMINGUEZ TOMAS	246,11	600,00
AUYANET SANTANA JOSE MANUEL	154,03	600,00
RODRIGUEZ UMPIERREZ ANTONIO	152,03	600,00
RUIZ ARTILES ADOLFO J	152,03	600,00
VEGA PEREZ JOSE AIRAN	154,03	600,00
BERMUDEZ DEL PINO JOSE MANUEL	50,12	600,00
MACHIN RODRIGUEZ Mª ISABEL	36,72	600,00
MARTIN DE LA NUEZ SANTIAGO	36,72	600,00
OJEDA SANTANA CARLOS FELIPE	50,12	600,00
QUINTANA NAVARRO JOSE MIGUEL	36,72	600,00
ANDRES NAVARRO JULIO ANSELMO	8,61	600,00
SUAREZ GONZALEZ CARMELO	8,61	600,00
MORENO SUAREZ CAYETANO	45,72	600,00
RAMIREZ CAMPOS MARIA EUGENIA	44,38	600,00
VIERA ALAMO Mª DEL PINO	22,19	300,00

ANEXO 14.

Descuento por ausencias al trabajo

1. Cada hora o fracción de ausencia al trabajo tendrá un descuento por el importe que para cada categoría figura en el Anexo 5 (tabla salarial). Se exceptúan del descuento las horas que deban ser abonadas de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes.

2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2010.

ANEXO 15

Ayudas de estudios

La empresa consignará en su presupuesto anual el importe necesario para ayudas en beneficio de los siguientes trabajadores, cónyuges e hijos de los mismos que cursen estudios en cualquier tipo de centro de enseñanza. Tales ayudas se concederán con arreglo a la siguiente escala:

NIVELES	ESTUDIOS	EUROS
VI	UNIVERSIDAD (2º y Doctorado)	450.00
V	UNIVERSIDAD (1er. CICLO) FORM. PROFESIONAL (Grado Superior)	390.00
IV	FORM PROFESIONAL (Grado Medio) BACHILLER	300.51
III	EDUCACIÓN SECUNDARIA (ESO) EN ACADEMIAS: CURSOS HOMOLOGADOS* (Con Evaluaciones anuales, Diploma o certificado final de Estudios)	270.00
II	EDUCACIÓN PRIMARIA	210.00
I	EDUCACIÓN INFANTIL	150.00
	Los estudios de los Niveles (V y VI), que se realicen fuera de la isla tendrán una ayuda adicional.	120.00
NOTA	(*)Solo para Cursos no incluidos en los Planes Formación Continua (FORCEM). Es preciso para obtener la Ayuda, la presentación de la documentación arriba indicada.	

En caso de repetidores las ayudas se concederán cuando se justifique causa mayor o enfermedad. Cuando la matriculación se haga de asignaturas parciales se concederá la parte proporcional de la ayuda y el resto cuando se complete dicha matriculación por el total de las establecidas para cada curso o ciclo, en su caso.

Estas ayudas se harán efectivas en los dos meses siguientes al inicio del curso escolar, previa presentación de los correspondientes justificantes.

ANEXO 16 Vacaciones

Los trabajadores relacionados en el anexo 4, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas anuales de treinta días naturales, más un día más por cada seis años de antigüedad, con un máximo de 12 años de antigüedad.

El período para el disfrute de estas vacaciones será el comprendido dentro del año natural. Los trabajadores disfrutarán sus vacaciones entre el uno de abril y el treinta y uno de octubre de cada año, sea cual fuera su fecha de ingreso en la empresa.

Una vez establecido el acuerdo del disfrute de las vacaciones, si éstas fuesen interrumpidas por fuerza mayor, causando una pérdida económica al trabajador, ésta sería compensada previa justificación, o quedaría sin efecto la interrupción a elección del trabajador.

El período de vacaciones se tomará, de forma continua, a partir del día primero o quince del mes por el total de la cuenta de los treinta días naturales. No obstante, de común acuerdo, el trabajador podrá elegir otro período de vacaciones, sin interrumpir la buena marcha de la empresa.

Las vacaciones no son sustituibles. En caso de ser interrumpidas, por motivos de fuerza mayor por parte de la empresa, al inicio o en el intervalo de éstas, al trabajador o trabajadores afectados les serán compensadas:

Por interrupciones inferiores a 5 días: Uno por cada día interrumpido, además del suyo.

Handwritten notes and signatures on the left margin:
 - Vertical signature: *Antonio de Bell...*
 - Large circular signature at the bottom left.

Handwritten signature in the bottom center.

Handwritten signature in the bottom right.

Handwritten signature in the bottom right corner.

Convenio Colectivo de Mataderos Insulares de Gran Canaria S.L.U.

Por interrupciones superiores a la semana: 15 días, además de los que le corresponda.

El disfrute de las vacaciones se podrá interrumpir por bajas médicas causadas por hospitalización o intervenciones quirúrgicas inaplazables.

A quien, por causas legales, no le correspondiera el disfrute del tiempo completo de vacaciones, deberá ejercer su derecho sobre el tiempo parcial que corresponda al período trabajado, siempre dentro del mencionado período del año natural.

Quien cese en el transcurso del año, sin haber hecho uso del período vacacional tendrá derecho a que le sea abonado el importe de dicho período. Tal importe se ajustará a las siguientes normas:

- Se calculará la parte proporcional al número de meses trabajados.
- Se considerará como mes completo la fracción del mismo que exceda de diez.

Todo aquel trabajador al que la empresa no hubiera concedido las vacaciones en el transcurso del mencionado período del año natural, aún sin haberlas solicitado por escrito, tendrá derecho a una bonificación de quince días de vacaciones, a disfrutar en el primer mes del siguiente año y acopiar los restantes 30 días a sus vacaciones anuales del año en curso.

Para que los trabajadores puedan programar el tiempo de disfrute de las vacaciones, se confeccionarán las pertinentes listas y calendarios, conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Tales calendarios y listas deberán estar confeccionados y expuestos con una antelación mínima de 45 días, a la salida del primer trabajador relacionado. En caso contrario el trabajador podrá negarse a que le sean concedidas las vacaciones en tal fecha y podrá elegir el mes que más convenga a sus intereses.

En atención a una mayor igualdad a la hora del disfrute vacacional, se rotarán los meses de vacaciones.

Asimismo se devengará una bolsa de vacaciones de 600€ por período completo de disfrute de vacaciones o parte proporcional si las mismas fueran fraccionadas.

ANEXO 17

Licencias

Matrimonio	20 días naturales
Enfermedad grave o fallecimiento de:	
Cónyuge	5 días naturales
Padres	5 días naturales
Hijos	5 días naturales
Hermanos	
Personas a su cargo	3 días naturales
Ascendientes o descendientes en segundo grado	1 día natural
Familiares en primer grado del cónyuge	3 días naturales
Alumbramiento de la esposa	5 días hábiles
Matrimonio del hijo	3 días naturales

Traslado de domicilio	3 días naturales
Estudios de enseñanza reglada	10 días naturales
Cumplimiento de un deber de carácter público	El tiempo necesario
Lactancia de un hijo, hasta una edad no superior a los nueve meses	1 hora diaria
Asuntos de índole privada	5 días naturales

Los días mencionados vienen referidos al año natural, será exigible justificación documental cuando hayan de tomarse de una sola vez para cada apartado o en las fechas inmediatamente anteriores o posteriores al período de vacaciones. Asimismo será exigible justificación documental cuando su disfrute imposibilite el normal desarrollo del trabajo de producción o administración. En cualquier caso se comunicará a la empresa, previamente, el momento en que se tomarán o en el plazo más breve posible en los apartados que suponen fuerza mayor. Todos los días a que se hace referencia no podrán ser acumulables entre sí ni tomarse fuera del tiempo en que se den los hechos que lo justifica, y se dará comunicación al Comité de Empresa.

En los casos que se efectúe un desplazamiento fuera de la isla se incrementarán los días necesarios para viajar. Asimismo en el caso de complicaciones inevitables o cualquier circunstancia justificada.

ANEXO 18

Complemento Asistencial

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, tendrán derechos en los supuestos de baja por Incapacidad Laboral transitoria, Accidente y Maternidad a cobrar el 100 % de todo sus emolumentos, en el caso de encontrarse en cualquiera de estas tres situaciones y manteniéndose dicho pago hasta que se reincorpore a su puesto de trabajo, o bien, hasta que el Tribunal médico o Inspección médica determine una rescisión de su contrato temporal o definitiva por los motivos que establece la Ley General de la Seguridad Social así como los diferentes reglamentos que desarrollan dicha ley y que tiene el Instituto Nacional de la Seguridad Social

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En lo no previsto en este convenio colectivo se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo básico, de ámbito estatal, para las industrias cárnicas, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 18 de marzo de 2008 nº 67 o Convenio que le sustituya, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones establecidas que sean de aplicación.