

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL FRÍO INDUSTRIAL DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

2005-2007. Prorrogable.
Actualizado a febrero de 2009.

FSOC

Sindicato Obrero Canario



INDICE

CAPÍTULO I.....	4
DISPOSICIONES GENERALES	4
ARTÍCULO 1. ÁMBITO TERRITORIAL.....	4
ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL.....	4
ARTÍCULO 3. ÁMBITO FUNCIONAL	4
ARTÍCULO 4. CONCURRENCIA DE CONVENIOS	4
ARTÍCULO 5. ÁMBITO TEMPORAL, REVISIÓN Y ABSORCIÓN.....	4
ARTÍCULO 6. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS	5
ARTÍCULO 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD	5
CAPÍTULO II.....	5
CONDICIONES DE TRABAJO	5
ARTÍCULO 8. CLASIFICACIÓN	5
ARTÍCULO 9.....	6
ARTÍCULO 10. DEFINICIONES	7
ARTÍCULO 11	13
ARTÍCULO 12. INGRESOS Y PERIODOS DE PRUEBA, ESCALAFÓN.....	14
ARTÍCULO 13. PROVISIÓN DE VACANTES	14
ARTÍCULO 14. TRABAJO DE DISTINTA CATEGORÍA	15
CAPÍTULO III	15
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	15
ARTÍCULO 15.....	15
CAPÍTULO IV.....	16
ARTÍCULO 16. VACANTES POR ENFERMEDAD	16
ARTÍCULO 17. ASCENSOS.....	16
ARTÍCULO 18. LICENCIAS.....	17
ARTÍCULO 19. EXCEDENCIA.....	17
ARTÍCULO 20. JORNADA DE TRABAJO	17
ARTÍCULO 21. JORNADA NOCTURNA.....	17
ARTÍCULO 22. CÁMARAS FRIGORÍFICAS.....	18
ARTÍCULO 23. SALA DE MÁQUINAS	19
ARTÍCULO 24. VACACIONES	19
ARTÍCULO 25. DISFRUTE DE LAS VACACIONES	19
ARTÍCULO 26. REVISIÓN MÉDICA.....	19
CAPÍTULO V	19
RÉGIMEN SOCIAL	19
ARTÍCULO 27. SUPLEMENTO A LA SEGURIDAD SOCIAL	19
ARTÍCULO 28. VESTUARIO.....	20
ARTÍCULO 29. DÍA DE CONFRATERNIZACIÓN.....	20
ARTÍCULO 30. SEGURO DE VIDA	20
CAPÍTULO VI.....	21
RÉGIMEN ECONÓMICO	21

ARTÍCULO 31. LIQUIDACIONES Y PAGO DE SALARIOS	21
ARTÍCULO 32. PERSONAL DE NUEVO INGRESO	22
ARTÍCULO 33. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	22
ARTÍCULO 35. BOLSA DE VACACIONES	22
ARTÍCULO 36. AUMENTOS POR AÑOS DE SERVICIOS.....	22
ARTÍCULO 37. PLUS DE ASISTENCIA.....	22
ARTÍCULO 38. PRIMA DE CONGELACIÓN	23
ARTÍCULO 39. HORAS EXTRAORDINARIAS.....	23
ARTÍCULO 40. GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES.....	23
ARTÍCULO 41. TRIBUNAL LABORAL CANARIO	24
CLÁUSULAS ADICIONALES.....	24
PRÓRROGA Y REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR FRÍO INDUSTRIAL DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS.....	29
ACUERDOS	29

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO TERRITORIAL

Las disposiciones del presente Convenio regirán en la provincia de Las Palmas.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL

Incluye a la totalidad de personal ocupado en los centros de trabajo de las Empresas reguladas en el ámbito territorial de Las Palmas, con las excepciones establecidas en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas cuya actividad principal y con respeto al principio de unidad de empresa es la producción de frío industrial y el personal que en ellas prestan sus servicios.

Se considera que integran dicha industria las fábricas, talleres y explotaciones dedicadas a la fabricación, depósito, venta y suministro de hielo y las que se relacionan con la producción de frío en cámaras destinadas a la conservación de productos por procedimientos de frigorías.

ARTÍCULO 4. CONCURRENCIA DE CONVENIOS

El presente Convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de Empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados.

ARTÍCULO 5. ÁMBITO TEMPORAL, REVISIÓN Y ABSORCIÓN

La vigencia del presente Convenio será de tres años, a contar su entrada en vigor a partir del 1 de enero de 2005, cualquiera que sea su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y finalizando el período de vigencia el 31 de diciembre de 2007.

Se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Las condiciones económicas de índice salarial contenidas en el presente Convenio, serán consideradas como un todo orgánico e indivisible y en esta forma global podrán ser compensadas o absorbidas en cómputo anual con las que anterior o posteriormente pudieran existir sobre los mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen y denominación, siempre que ostente naturaleza salarial.

Operará la compensación cuando los salarios abonados en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables que los fijados en el orden nominativo o convencional de referencia.

ARTÍCULO 6. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Aquellas Empresas que tengan establecidas con carácter voluntario mejoras a sus productores a las que resulten por aplicación del presente Convenio, examinadas en su conjunto y cómputo anual, vendrán obligadas a respetarlas.

ARTÍCULO 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio formarán un todo orgánico e indivisible, por lo que ambas partes se obligan al respeto de la totalidad de las estipulaciones.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. CLASIFICACIÓN

El personal que preste sus servicios en cualquiera de las industrias a que este Convenio se refiere, se hallará comprendido en razón a la función que desempeñe dentro de los grupos genéricos siguientes:

- a) Técnicos
- b) Administrativos
- c) Subalternos
- d) Obreros

Clasificación según su función

Grupo A) TÉCNICOS. - Comprenderá a su vez dos subgrupos con las siguientes categorías:

- 1) Técnicos Titulados
 - a) Con título superior
 - b) Con título no superior

2) Técnicos no titulados

- a) Jefe Técnico de Fabricación
- b) Jefe de Reparto y Ventas
- c) Encargado General
- d) Jefe de Máquinas
- e) Encargado de Sección
- f) Encargado de Depósito
- g) Encargado de Taller

Grupo B) ADMINISTRATIVOS. - Comprende las siguientes categorías:

- a) Jefe de 1ª
- b) Jefe de 2ª
- c) Oficial de 1ª
- d) Oficial de 2ª
- e) Auxiliar

Grupo C) SUBALTERNOS. - Comprende las siguientes categorías:

- a) Vigilante de Cámaras
- b) Vigilante
- c) Portero
- g) Personal de Limpieza

Grupo D)

1) Oficios propios de la Industria del Frío

- a) Maquinistas
- b) Ayudante de Máquinas
- c) Conductor Repartidor

2) Oficios Auxiliares

- a) Oficial de 1ª
- b) Oficial de 2ª

3) Peonaje

- a) Capataces
- b) Peonajes especializados: Grueros, Carretilleros, etc.
- c) Peones o Estibadores

ARTÍCULO 9

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requiere.

Sin embargo, todo trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigna este Convenio Unitario.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos señalados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador de la industria está obligado a realizar cuantas tareas y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional.

ARTÍCULO 10. DEFINICIONES

A) 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 con 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 y oficial distinto del anterior, presta los servicios de su profesión desempeñando funciones propias de éste siempre que perciba su retribución en la forma indicada para el Técnico con Título Superior.

3. **TÉCNICO SIN TÍTULO:** Comprende al personal que, sin título profesional alguno como requisito, por su preparación y reconocida competencia y práctica en todo o alguna de las fases del proceso productivo o elaborativo de la industria reglamentada, ejerce funciones de carácter directivo o técnico especializado. Se comprenden en este subgrupo las siguientes categorías:

a) **Jefe Técnico de Fabricación.** Es aquel que, en posesión de los conocimientos técnicos necesario y con la debida responsabilidad, se ocupa de la organización de todo el proceso productivo, distribución y disciplina del personal, vigilancia de gastos de entretenimiento y primeras materias, determinación del herramental y maquinaria precisos y redacción de los presupuestos para todas las fases del ciclo de producción, proponiendo las mejoras aconsejables.

b) Jefe de reparto y ventas. Es el encargado en fábricas de importancia, de hacer la distribución de la producción, organizar el suministro, atender los pedidos de clientes, centralizar los cobros de los encargados de depósitos, y repartidores y dirigir, en suma, las operaciones propiamente mercantiles.

c) Encargado general. Es el empleado que, a las órdenes del empresario o su representante, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, aplicando estos conocimientos a la organización y distribución del trabajo en ellas, manteniendo la disciplina del personal a la vez que facilita los datos generales de producción y rendimiento.

d) Jefe de máquinas. Es aquel que, con completos conocimientos de mecánica, está en las fábricas al frente de maquinistas y ayudantes, organizando sus turnos y asumiendo la responsabilidad del debido funcionamiento de su sección.

e) Encargado de sección. Es el empleado que, dependiendo del encargado general o de técnico superiores, tiene mando directo sobre el personal que trabaja en las secciones de su cargo, responde de su disciplina y distribuye y organiza el trabajo en ella, vigilando la buena ejecución y cuidado de la conservación y mejor aprovechamiento de máquinas, material y productos, proporcionando los datos de producción y rendimiento de las secciones de su mando.

f) Encargado de depósito de hielo. Es aquel que en fábricas que disponen de depósitos de hielo fuera de las instalaciones con toda responsabilidad por cuenta de la empresa fabril, realiza operaciones de venta, anotando los pedidos de clientes, verificando cobros y rindiendo cuentas de las operaciones efectuadas.

g) Encargado de taller. Es el trabajador que, dependiendo del Encargado General o de Técnicos Superiores, tiene mando directo sobre los profesionales que trabajan en el taller (mecánicos, electricistas, fontaneros, carpinteros, etc.) responde de su disciplina y distribuye y organiza el trabajo en el taller, vigilando la buena ejecución, conservación y reparación de máquinas e instalaciones, planifica y crea prioridades de trabajo y proporciona datos del rendimiento de su sección.

B. CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL GRUPO ADMINISTRATIVO.

En el grupo profesional de empleados administrativos o de oficinas se consideran comprendidos cuantos en despachos y oficinas ejecutan de una manera habitual funciones de contabilidad, despacho de correspondencia, archivo, ficheros, preparación de documentos, estadística y otros análogos.

Comprende este grupo las siguientes categorías:

1. JEFE DE PRIMERA: Es el empleado que, con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la Empresa.

2. JEFE DE SEGUNDA: Es el empleado que, a las órdenes de quien dirige la marcha administrativa de la Empresa, funciona con cierta autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige, ordenando el trabajo del personal que preste servicios en el mismo. Dentro de esta categoría se comprenden los contables.

3. OFICIAL DE PRIMERA: Es el administrativo con un servicio determinado a su cargo, que con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: Facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esa misión; cálculos de estadística, transcripción en los libros de cuentas corrientes, diario mayor o correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, y actúa directamente a las órdenes del Jefe de primera o segunda, si lo hubiese, taquimecanógrafos de uno y otro sexo en un idioma extranjero que tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correctamente y directamente a máquina en seis.

4. OFICIAL DE SEGUNDA: Es el Administrativo que, con iniciativa restringida y con subordinación a Jefes y Oficiales de primera, si los hubiese, efectúa operaciones similares de menos importancia, auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, transcripción en libros, organización de archivos a ficheros, correspondencia o demás trabajos similares, taquimecanógrafos de uno y otro sexo en idioma nacional que tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correctamente directamente a máquina en seis y el promedio de dictado se referirá, como máximo, a cinco minutos.

5. AUXILIAR: El Administrativo sin iniciativa propia, se dedica, dentro de las oficinas, a operaciones elementales administrativas, y en general a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas.

C. CATEGORÍAS DEL GRUPO PROFESIONAL DE SUBALTERNOS.

Son los trabajadores que desempeñan las siguientes funciones:

1. VIGILANTE DE CÁMARA. Es el subalterno encargado de anotar las entradas y salidas de mercancía en las cámaras frigoríficas, ordenar su aparcamiento para el debido aprovechamiento de locales, inspeccionar las operaciones de entrada y salida de bultos, dar cuenta a la sección de máquinas de cualquier anomalía observada en relación con la adecuada temperatura y facilitar los partes de movimiento a la sección administrativa. Dentro de esta categoría se comprende a los anotadores de descarga y pesadores.

2. VIGILANTE. Es el trabajador que tiene como cometido principal funciones de orden y vigilancia.

3. PORTERO. Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones de sus superiores, cuida los accesos de fábricas o locales industriales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

4. PERSONAL DE LIMPIEZA. Son los trabajadores que se ocupan en el aseo de los locales o de dependencias de la empresa.

D. CATEGORÍAS DEL GRUPO PROFESIONAL DE OBREROS.

Son aquellos trabajadores en los que predomina como características la aportación de facultades manuales y mecánicas.

Oficios propios de la Industria del Frío

1. Maquinista: Es el trabajador capaz de efectuar el desmontaje y montaje de todos los órganos móviles de las máquinas a su cuidado, así como el de las válvulas, llaves de paso, tuberías, etc. Sabrá realizar el empalme de correas y, en fin, todo lo necesario para conservar las instalaciones en disposición de marcha, evitando o previniendo averías. Deberá saber leer e interpretar la lectura de los aparatos indicadores (termómetros, voltímetros, amperímetros, contadores, etc.) para lograr siempre el debido rendimiento. Tendrá, además los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios para la conversión, entretenimiento y manejo de las máquinas y aparatos que hayan de utilizar o se le confíen, realizando las pequeñas reparaciones.

2. Ayudante de máquinas: Es el que ayuda a los maquinistas en el cometido de sus funciones, pudiendo sustituir a los mismos eventualmente, deberá saber leer los aparatos y verificar los engrases adecuados, así como la limpieza y conservación de máquinas y locales de la sección, si lo permite su cometido son también funciones de su incumbencia las propias del gruero, cuando las grúas se activen por procedimiento eléctrico o la estiba de hielo por otro procedimiento mecánico cualquiera.

3. 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. Los conductores se clasifican en oficiales de primera y segunda según los conocimientos de mecánica que posean y apliquen para la preparación de averías.

4. Oficios auxiliares: Se incluyen en este grupo genérico a aquellos que, sin ser fundamentales a la Industria del Frío industrial, y presuponiendo el aprendizaje de las artes y oficios clásicos, se utilizan de manera habitual por estas Empresas, formando parte del personal de las mismas.

En ellos se distingue los tres grados de capacitación.

a) Oficial de primera. Es el que, poseyendo uno de los oficios de los denominados clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfeccionamiento que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

b) Oficial de segunda. Integran dicha categoría los que, sin llegar a la especialización exigida por los trabajadores perfectos ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

5. Personal obrero:

a) Capataz. Es el que dirige y vigila los trabajos realizados por los peones y peones especializados sobre los que se ejerce función de mando.

b) Peones especializados. Son los mayores de dieciocho años dedicados a funciones concretas y determinadas en las que se requiera, aún a pesar de su sencillez, cierta práctica operatoria.

Entre ellos y a título enunciativo, se consideran: Carretilleros: Son los obreros que tienen encomendado el manejo y utilización de carretillas mecánicas para el transporte y colocación de las mercancías en el frigorífico y las estibas y desestima de las mismas. Realizarán además las operaciones manuales que requiere la carga, descarga, estiba y desestima de las mercancías. Grueros: son aquellos obreros que están encargados del manejo y cuidado de las grúas para llevar a cabo el desmoldaje de los bastidores del hielo; cuando la grúa no está en funcionamiento, podrán ser empleados durante la jornada en labores de manipulación y estiba. Repartidores: son los que tienen como misión distribuir las mercancías a depósitos o a los consumidores, en los establecimientos y domicilios designados previamente por éstos y verificar los cobros al contado; Carretilleros: son los trabajadores que verifican el transporte de hielo o mercancías por medio de carros o a mano, realizando cometidos análogos al repartidor.

c) Peones o estibadores. Son los productores que tienen a su cuidado el manejo, transporte y estibado del hielo o de las mercancías o cualquier otra labor para cuya realización no se requiera sino aportación de atención y esfuerzo. Personal Manipulador. Son aquellos productores que realizan operaciones de manipulación sobre productos alimenticios, tales como troceados, cortado, clasificado, lavado, escaldado, pelado, empaquetado, pesado, etc.

6. Aprendiz. Es el ligado con la Empresa por el contrato de formación en el trabajo regulado en la legislación, cuyo fin primordial es aprender los conocimientos precisos de un oficio de los llamados clásicos.

ARTÍCULO 11

Personal de campaña. Es el que se contrata para la prestación del trabajo durante los períodos normales y completos de las campañas de producción.

El personal de campaña, cumplidas las estipulaciones contractuales, terminará su contrato al finalizar aquella, previo aviso de 10 días y abono de una semana en concepto de indemnización.

Personal interino. La duración de la relación jurídico-laboral del personal interino será la que exijan las circunstancias que motiven su nombramiento y, cumplidas las estipulaciones contractuales, el contrato terminará previo aviso, como mínimo de 5 días y con indemnización de 3 días.

Contrato eventual. En lo referente a esta modalidad contractual, se estará a lo dispuesto en el Artículo 15,1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de este contrato será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses. En los casos en los que el contrato se concierte por tiempo inferior al máximo previsto en este párrafo, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, hasta dicho máximo. A la finalización de la relación laboral y en el momento de presentar al cobro la liquidación correspondiente, deberá estar presente el representante de los trabajadores, si los hubiere.

ARTÍCULO 12. INGRESOS Y PERIODOS DE PRUEBA, ESCALAFÓN

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales y especiales sobre colocación, como se establece en el art. 10 del estatuto de los Trabajadores.

En cada empresa, la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar, dando cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Los puestos a cubrir, así como las condiciones que deban reunir serán dados a conocer a los trabajadores de la Empresa.

Los períodos de prueba del personal serán los siguientes:

- 1) Personal no cualificada, un mes
- 2) Personal cualificado, un mes
- 3) Administrativos, tres meses
- 4) Técnicos, seis meses.

Las empresas comprendidas en el presente Convenio Colectivo, en el término de un mes a contar desde la fecha de la entrada en vigor del mismo, formalizarán por cada centro de trabajo o por todos los de una misma plaza la plantilla o escalafón del personal por grupos profesionales que se consignarán en un solo documento.

ARTÍCULO 13. PROVISIÓN DE VACANTES

Todo el personal fijo de plantilla de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, preferencia para cubrir las vacantes de plazas de superior categoría que en aquellas pudieran producirse, salvo las vacantes del personal técnico, de jefatura administrativa y de encargados que se cubrirán libremente por la Dirección de la empresa.

Tendrán derecho preferentemente en igualdad de méritos, el personal interino, para la ocupación de las vacantes que se produzcan en el personal de plantilla.

Las vacantes regirán, para todas las categorías y en igualdad de condiciones, con los siguientes criterios:

- a) Por las reglas generales de existencia de vacantes, por razón de antigüedad, pruebas de aptitud y concurso de las categorías inferiores, conjuntamente consideradas dichos preceptos.

b) Los delegados de Personal o comités de Empresa estudiarán, conjuntamente con la Empresa, sobre las reclamaciones a que hubiese lugar. De no mediar acuerdo resolverá la Autoridad Laboral.

ARTÍCULO 14. TRABAJO DE DISTINTA CATEGORÍA

Las Empresas por razones organizativas podrán destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría a la suya, reintegrándose el trabajador a las funciones de su categoría cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias especiales u otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

La retribución en tanto se desempeñan trabajos de categoría superior, será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de categoría inferior, por el tiempo imprescindible, conservando en todo caso la retribución correspondiente a la categoría de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana y profesional. En tal sentido las empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador.

CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 15.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, y el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien se delegue, de conformidad con lo establecido en el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcance de la Empresa de un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Si merma la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO IV

ARTÍCULO 16. VACANTES POR ENFERMEDAD

Si se cubriera la vacante producida por enfermedad de un trabajador, el que la ocupe tendrá condiciones de interino durante el plazo de duración de la misma.

Si el trabajador no se reincorpora a su puesto de trabajo en los plazos señalados, el trabajador que lo sustituye y no lo sea en calidad de interino, previo examen de aptitud adquirirá los derechos correspondientes al personal fijo de su categoría siempre que por la Magistratura de Trabajo en su caso no fuese decretada la reincorporación del sustituto.

Para la selección del sustituto se observarán rigurosamente las normas contenidas en el art. 9 sobre ascensos del personal de categoría inferior.

Se computará a los efectos de antigüedad el periodo en que haya prestado servicios como suplente.

ARTÍCULO 17. ASCENSOS

1. Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario, sin perjuicio de lo que pueda pactarse en Convenio Colectivo.

2. Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa, se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

ARTÍCULO 18. LICENCIAS

El personal tendrá derecho a solicitar licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Matrimonio del Trabajador.
- b) Muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos; enfermedad grave del cónyuge; padres de ambos cónyuges o hijos y alumbramiento de la esposa.
- c) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público impuesto por las leyes y disposiciones vigentes.

La duración de estas licencias será de 15 días naturales para el caso de matrimonio. Para los casos de fallecimiento del cónyuge, padre de ambos cónyuges e hijos, o enfermedad grave de los mismos y alumbramiento de la esposa será de 3 a 5 días y en el resto de los casos de dos a cinco días, dependiendo de que el hecho que la motiva se produzca en el lugar de residencia del trabajador o en otra diferente, entendiéndose por lugar de residencia del trabajador la isla en la que presta sus servicios.

ARTÍCULO 19. EXCEDENCIA

El personal, con un tiempo mínimo de un año de servicio en la empresa, podrá pasar a la situación de excedencia, sin derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpora al servicio activo. La excedencia puede ser de dos clases; voluntaria y forzosa.

ARTÍCULO 20. JORNADA DE TRABAJO

La jornada legal de trabajo en todas las Empresas afectadas por el siguiente Convenio, será la legal de 40 horas semanales, a partir de la firma del presente Convenio, distribuidas de lunes a sábados ambos inclusive.

ARTÍCULO 21. JORNADA NOCTURNA

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el necesario se haya establecido atendiendo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 25% como mínimo del salario base.

ARTÍCULO 22. CÁMARAS FRIGORÍFICAS

Las empresas, respetando siempre los sistemas de trabajo más beneficiosos para los trabajadores en aquellos centros que lo tuviesen y siempre que subsistan los actuales medios de producción, sin perjuicio de las facultades legales que corresponden a los trabajadores, cuidarán de distribuir el trabajo, en forma tal que no se prolonguen los períodos de estancia del personal en el interior de las Cámaras Frigoríficas, cuando éstas tengan temperaturas habituales a 13 grados. En Cámaras Frigoríficas con temperaturas de conservación que oscilen entre -5 grados, se considerará a efectos de este Convenio como jornada normal, la de 6 horas de duración.

En cámaras de congelación con temperaturas inferiores a -13 grados, en ningún caso podrá exceder de seis horas la permanencia de los trabajadores en dichas cámaras, aunque sea partida, una vez llegado este tope.

Cuando se trabaja en periodos menores de 4 horas en las cámaras frigoríficas de congelación mencionadas en el párrafo anterior, se completará la jornada normal de 8 horas en otros trabajos efectuados fuera de las cámaras de congelación.

Cuando se permanezca trabajando en cámaras con temperaturas habituales comprendidas entre -5 y -13 grados, la jornada no podrá exceder de 6 horas dándose por concluida llegado este tiempo, sin derecho a percibir la prima de congelación.

En todo caso, para la percepción de la prima de congelación será preciso efectuar trabajo de estiba y desestiba y complementarios a -13 grados o inferiores.

En cuanto a la permanencia en cámaras y descanso de recuperación de cámaras en las empresas que vinieran realizando otros tiempos más favorables, éstos serán respetados.

ARTÍCULO 23. SALA DE MÁQUINAS

A) Los trabajadores de salas de máquinas que presten sus servicios en turnos de ocho horas, disfrutarán de treinta minutos de descanso durante su jornada.

B) Los trabajadores que presten sus servicios en la sala de máquinas y ocasionalmente realicen trabajos en el interior de las cámaras o túneles de congelación y hayan de soportar temperaturas iguales o inferiores a -13 grados o inferiores, devengarán por el tiempo efectivamente trabajado en dichas condiciones la parte proporcional de la prima de congelación que se establece en el artículo 34 del presente Convenio.

ARTÍCULO 24. VACACIONES

Las vacaciones para todo el personal serán de 50 días naturales, retribuidas y abonadas sobre el salario de la tabla más antigüedad al inicio de las mismas.

ARTÍCULO 25. DISFRUTE DE LAS VACACIONES

La fecha de disfrute de las vacaciones se efectuará con la debida antelación, mediante la confección de un calendario, entre la Dirección de la Empresa y sus trabajadores, tal cual estipula el Estatuto de los Trabajadoras.

ARTÍCULO 26. REVISIÓN MÉDICA

Los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual y las empresas a facilitar dicha revisión a través de sus Mutuas Patronales.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN SOCIAL

ARTÍCULO 27. SUPLEMENTO A LA SEGURIDAD SOCIAL

La empresa abonará en los casos de accidente de trabajo la cantidad complementaria que sea precisa sobre la indemnización de la compañía aseguradora para que el trabajador accidentado perciba el salario base del Convenio durante el periodo de duración del accidente. Si por la compañía aseguradora se le acreditará al accidentado cantidad igual o superior a la anteriormente señalada, la empresa quedará relevada del pago de este complemento.

ARTÍCULO 28. VESTUARIO

La empresa proveerá al personal el siguiente vestuario de obligatorio uso durante la jornada laboral:

- a) Dos monos o prendas similares para todo el personal, aparte de la ropa especial para efectuaren cámaras o tróneles a baja temperatura.
- b) Un equipo completo de chaqueta, gorra o pasamontañas, jersey, botas de media caña o zapatas especiales para frío, calcetines de lana, guantes de lana y guantes impermeables para aquellos productores que se dediquen a prestar sus servicios en cámaras de congelación.
- c) Al personal que presta sus servicios en cámaras frigoríficas y túneles de congelación se les proveerán de ropa interior adecuada al trabajo que realizan. La duración de estas prendas será de un año como mínimo, excepto los guantes y calcetines que será según su duración. Las botas adecuadas para el frío en cámaras de congelación han de durar como mínimo un año, según su calidad.

ARTÍCULO 29. DÍA DE CONFRATERNIZACIÓN

Con el fin de posibilitar una vez al año la confraternización del personal integrante de las empresas incluidas en el presente Convenio, mediante un acto colectivo a determinan, se establece inicialmente La posibilidad de realizar dicha actividad el día 16 de Julio de cada ario, condicionando esta fecha al hecho de que no exista en la misma actividad portuaria relacionada con los frigoríficos o que alguna empresa afectada realizara cualquier tipo de trabajo inaplazable, en cuyo caso se trasladara la celebración aludida al sábado inmediatamente posterior al día 16 de julio. En ningún caso se entenderá la fecha señalada como festiva y el personal en turno de mantenimiento el día de cierre de las industrias no será compensado con un descanso sustitutivo, sino que se alternarán dichos turnos en años sucesivos para que no coincidan en tos mismos productores.

ARTÍCULO 30. SEGURO DE VIDA

Las Empresas afectadas por el presente Convenio concertarán por el tiempo de la vigencia del mismo y en un plazo superior a tres meses desde su entrada en vigor una póliza de Seguro de Vida que cubrirá las siguientes circunstancias, para todo el personal que figure dada de alta en las entidades respectivas en el momento de producirse:

a) Muerte causada por accidente laboral o enfermedad profesional, tanto si es inmediata como si ocurre dentro del término de un año, a contar desde la fecha del accidente.

b) La invalidez permanente y absoluta para todo trabajo, causada por accidente laboral o enfermedad profesional.

En ambos casos la cobertura de dicho seguro será de DOCE MIL EUROS (12.000 euros).

Queda expresamente pactado y así se hace constar en el presente Convenio que las Empresas afectadas actuarán meramente como entidades contratantes del seguro aludido, limitándose su función y responsabilidad de cualquier tipo sobre este tema al pago de la prima de la póliza y a facilitar a la compañía aseguradora una relación del personal en activo, así como las altas y bajas cuando éstas se produzcan, sin que la omisión o tardanza en cumplimentar este hecho pueda tampoco incriminar a la Empresa en cualquier litigio. El personal asegurado, beneficiario directo de la referida póliza, recibirá de la compañía aseguradora un certificado nominal del seguro y se entenderá en todo caso directamente con ella para señalar beneficiario, solicitar indemnizaciones, efectuar reclamaciones en cualquier instancia y todos los actos derivados de la aplicación de la póliza en cuestión.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 31. LIQUIDACIONES Y PAGO DE SALARIOS

1) La liquidación y el pago del salario se harán puntualmente en la fecha y lugar convenido y conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo al que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

2) El trabajador y, con autorización de sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

3) El interés por mora en el pago del salario será del 16% de lo adeudado anual.

4) El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

ARTÍCULO 32. PERSONAL DE NUEVO INGRESO

Al personal que hubiese ingresado en el transcurso del año que cesara durante el mismo se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe de doceavas partes en relación con el tiempo trabajado desde el primero de año, para lo cual la fracción del mes se computará como unidad completa.

ARTÍCULO 33. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones de Julio y diciembre (Navidad) se fijan en 30 días de salario base del presente Convenio, más antigüedad consolidada, para todo el personal sin distinción de categorías, abonándose los días 15 de los citados meses.

ARTÍCULO 34. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Consistirá para todo el personal en una mensualidad del salario base del presente convenio, más antigüedad consolidada, abonables el 15 de Marzo de cada año.

ARTÍCULO 35. BOLSA DE VACACIONES

Las empresas abonarán al comienzo del disfrute de las vacaciones, como Bolsa de Vacaciones, la cantidad consignada en las Tablas Salariales anexas a este Convenio, cualquiera que sea la categoría.

ARTÍCULO 36. AUMENTOS POR AÑOS DE SERVICIOS

A partir del día 1 de enero de 2000, se suprime el concepto económico de antigüedad (aumentos por años de servicio).

No obstante, lo anterior, las cantidades percibidas por tal concepto el 31 de diciembre de 1999, se mantendrán en un complemento «Ad Personam», no siendo ni compensable ni absorbible con ningún otro incremento del convenio, no siendo revalorizable.

ARTÍCULO 37. PLUS DE ASISTENCIA

Con objeto de estimular la asistencia durante la Jornada Laboral se establece un Plus de Asistencia de igual cuantía para todas las categorías, según se especifica en la Tabla Salarial Anexa.

Este Plus se devengará por día efectivo de trabajo, por lo que no se computará en situación de I.L.T. derivada de enfermedad o accidente, ni a los efectos de calcular las pagas extraordinarias, Bolsa de Vacaciones, participación en beneficios o indemnización por cese por despido. En cualquier caso, se respetará el 100% de la Tabla Salarial en caso de accidente, según el art. 28 del presente Convenio.

La falta no justificada de asistencia y permanencia en el cómputo de un mes, serán sancionadas de la siguiente forma: la primera falta con seis euros (6 euros), la segunda con doce euros (12 euros) y la tercera con la pérdida total del plus correspondiente de dicho mes.

ARTÍCULO 38. PRIMA DE CONGELACIÓN

Se establece una prima de congelación para aquellos trabajadores cuya función habitual sea la de prestar sus servicios en el interior de los túneles o cámaras de congelación y que hayan de soportar temperaturas de -13 grados C° o inferiores.

Dicha prima consistirá en un incremento sobre los salarios base del presente Convenio equivalente al 20% devengándose por el tiempo efectivamente trabajado en dichas condiciones.

ARTÍCULO 39. HORAS EXTRAORDINARIAS

Los empresarios y trabajadores acuerdan reducir en lo posible el número de horas extraordinarias, según el contenido del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, queda pactado expresamente que, debido a la especificidad del trabajo desarrollado por las empresas implicadas en el presente Convenio, en su mayoría prestatarias de servicios portuarios, las horas extraordinarias que puedan realizar, tendrán carácter de estructurales. En aclaración del concepto de hora estructural, serán consideradas como tales: las exigidas por causa de fuerza mayor y las motivadas por necesidades objetivas de la organización del trabajo (ausencias imprevistas, mantenimiento, períodos punta de producción, cambios de turnos) siempre que no exista la posibilidad de atender las necesidades estructurales con contratos temporales en tiempo parcial.

ARTÍCULO 40. GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 41. TRIBUNAL LABORAL CANARIO

Las partes firmantes del presente Convenio aprueban acogerse a los trámites de Conciliación, Mediación y Arbitraje previstos para la resolución de los conflictos existentes en el sector, así como a todos los demás competenciales que están sometidos al ámbito del Tribunal Laboral Canario.

CLÁUSULAS ADICIONALES

I. Las Empresas a partir de la firma del presente Convenio dispondrán de un mes para pagar los atrasos respectivos en consecuencia con lo establecido en el artículo 32 del presente Convenio.

II. Comisión Paritaria de interpretación, control y vigilancia del Convenio: se constituirá con tres miembros de la parte social y tres miembros de la parte empresarial.

III. Las condiciones económicas de toda índole que integran el presente Convenio, no serán objeto de revisión alguna durante todo el tiempo de su vigencia.

IV. Los porcentajes de incrementos salariales establecidos en el presente Convenio, no será de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficits o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2005 y 2006, asimismo se tendrá en cuenta las previsiones para el 2007.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditorías o censores de cuentas atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas. En función de la unidad de comprobación en la que se encuentra comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultado y en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados da cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Las empresas que pretendan aplicar el contenido de la presente cláusula, deberán comunicarlo a los representantes de los trabajadores en el término de 20 días hábiles a partir de la firma del presente Convenio.

Una vez transcurrido el plazo de 20 días hábiles establecido en el párrafo anterior, las empresas dispondrán del término de diez días hábiles para dar traslado a la representación legal de sus trabajadores de las razones y documentación acreditativa de la situación de la empresa que origina la aplicación de la presente cláusula, y a la que se ha hecho referencia en los párrafos precedentes. Evacuado tal trámite, empresa y representante de los trabajadores dispondrán de dos meses para la discusión o deliberación y adopción del acuerdo que proceda. En el supuesto de no lograrse acuerdo alguno, las partes podrán someter la cuestión al Tribunal Laboral Canario, renunciando a cualquier otra autoridad para entender de la cuestión.

**TABLA SALARIAL ANUAL VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO DE
2005 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2005**

<u>GRUPO A - TECNICOS</u>	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS. ASIS.</u>
<u>TITULADOS</u>	<u>€</u>	<u>€</u>
CON TITULO SUPERIOR	955,18	69,70
CON TITULO MEDIO	841,41	69,70
<u>NO TITULADOS</u>		
ENCARGADO GENERAL	756,61	69,70
JEFE DE MAQUINAS	705,83	69,70
ENCARGADO DEPOSITO	654,51	69,70
ENCARGADO DE SECCION	629,16	69,70
<u>GRUPO B - ADMINISTRATIVOS</u>		
JEFE DE PRIMERA	883,04	69,70
JEFE DE SEGUNDA	766,76	69,70
OFICIAL DE PRIMERA	720,54	69,70
OFICIAL DE SEGUNDA	674,35	69,70
AUXILIAR	617,97	69,70
<u>GRUPO C - SUBALTERNOS</u>		
VIGILANTES DE CAMARAS	630,70	69,70
PORTEROS	591,11	69,70
PERSONAL DE LIMPIEZA (Hora)	2,92	69,70
<u>GRUPO D - OBREROS</u>		
MAQUINISTAS	656,52	69,70
AYUDANTE DE MAQUINAS	624,68	69,70
<u>OFICIOS AUXILIARES</u>		
OFICIAL DE PRIMERA	656,52	69,70
OFICIAL DE SEGUNDA	630,70	69,70
<u>PEONAJE</u>		
CAPATAZ	638,72	69,70
PEON ESPECIALISTA	604,14	69,70
REON	591,11	69,70
CUANTIA DE LA BOLSA DE VACACIONES.....		483,25 €

**TABLA SALARIAL ANUAL VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO DE
2006 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2006**

<u>GRUPO A - TECNICOS TITULADOS</u>	<u>SALARIO BASE €</u>	<u>PLUS. ASIS. €</u>
CON TITULO SUPERIOR	990,52	72,27
CON TITULO MEDIO	872,54	72,27
<u>NO TITULADOS</u>		
ENCARGADO GENERAL	784,60	72,27
JEFE DE MAQUINAS	731,94	72,27
ENCARGADO DEPOSITO	678,72	72,27
ENCARGADO DE SECCION	652,43	72,27
<u>GRUPO B - ADMINISTRATIVOS</u>		
JEFE DE PRIMERA	915,71	72,27
JEFE DE SEGUNDA	795,13	72,27
OFICIAL DE PRIMERA	747,19	72,27
OFICIAL DE SEGUNDA	699,30	72,27
AUXILIAR	640,83	72,27
<u>GRUPO C - SUBALTERNOS</u>		
VIGILANTES DE CAMARAS	654,03	72,27
PORTEROS	612,98	72,27
PERSONAL DE LIMPIEZA (Hora)	3,02	72,27
<u>GRUPO D - OBREROS</u>		
MAQUINISTAS	680,81	72,27
AYUDANTE DE MAQUINAS	647,79	72,27
<u>OFICIOS AUXILIARES</u>		
OFICIAL DE PRIMERA	680,81	72,27
OFICIAL DE SEGUNDA	654,03	72,27
<u>PEONAJE</u>		
CAPATAZ	662,35	72,27
PEON ESPECIALISTA	626,49	72,27
PEON	612,98	72,27
CONTIA DE LA BOLSA DE VACACIONES.....		501,13/e



**TABLA SALARIAL ANUAL VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO DE
2007 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2007**

<u>GRUPO A - TECNICOS</u>	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS. ASIS.</u>
<u>TITULADOS</u>	<u>€</u>	<u>€</u>
CON TITULO SUPERIOR	1.027,16	74,94
CON TITULO MEDIO	904,82	74,94
<u>NO TITULADOS</u>		
ENCARGADO GENERAL	813,63	74,94
JEFE DE MAQUINAS	759,02	74,94
ENCARGADO DEPOSITO	703,83	74,94
ENCARGADO DE SECCION	676,56	74,94
<u>GRUPO B - ADMINISTRATIVOS</u>		
JEFE DE PRIMERA	949,59	74,94
JEFE DE SEGUNDA	824,54	74,94
OFICIAL DE PRIMERA	774,83	74,94
OFICIAL DE SEGUNDA	725,17	74,94
AUXILIAR	664,54	74,94
<u>GRUPO C - SUBALTERNOS</u>		
VIGILANTES DE CAMARAS	678,22	74,94
PORTEROS	635,66	74,94
PERSONAL DE LIMPIEZA (Hora)	3,13	74,94
<u>GRUPO D - OBREROS</u>		
MAQUINISTAS	705,99	74,94
AYUDANTE DE MAQUINAS	671,75	74,94
<u>OFICIOS AUXILIARES</u>		
OFICIAL DE PRIMERA	705,99	74,94
OFICIAL DE SEGUNDA	678,22	74,94
<u>PEONAJE</u>		
CAPATAZ	686,85	74,94
PEON ESPECIALISTA	649,67	74,94
PEON	635,66	74,94
<u>QUINTA DE LA BOLSA DE VACACIONES.....</u>		519,67 €

PRÓRROGA Y REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR FRÍO INDUSTRIAL DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

(11 de diciembre de 2008, BOP Las Palmas núm. 27, de 27/02/2009)

ACUERDOS

PRIMERO. - Las partes acuerdan prorrogar la vigencia del convenio, suscrito con fecha 27 de febrero de 2004 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas (anexo al nº 49) el 13 de abril de 2007, hasta el 31 de diciembre de 2008.

SEGUNDO. - Se llega al acuerdo por las partes de un incremento salarial del 3,8% para el año 2008, quedando establecidos los salarios en las cuantías que se determinan en la Tabla Salarial Anexa a esta acta, cuya vigencia es desde el 01/01/2008 hasta el 31/12/2008.

TERCERO. - Se establece un compromiso por ambas partes para comenzar en el primer trimestre del 2009 un calendario de reuniones de negociación colectiva a fin de, previa propuesta de ambas partes, iniciar las negociaciones para el año 2009, proponiendo la fecha 19 de febrero de 2009 para la primera reunión.

CUARTO. - De acuerdo con el acuerdo alcanzado, la bolsa de vacaciones queda establecida en quinientos treinta y nueve euros con cuarenta y un céntimos (539,41 Euros).

QUINTO. - Seguidamente, se procede a dar lectura a la tabla salarial del Convenio Colectivo de Frío Industrial de la provincia de Las Palmas, quedando redactada en los términos que consta según documento adjunto a esta acta, de cuyo contenido se afirman y ratifican, firmando en prueba de conformidad. Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 18:00 horas en el lugar y fecha al principio indicados.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL FRÍO INDUSTRIAL DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

TABLA SALARIAL ANUAL VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2008 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2008

GRUPO A – TÉCNICOS TITULADOS	SALARIO BASE EUROS	PLUS. ASIS. EUROS
CON TÍTULO SUPERIOR	1.066,19	77,78
CON TÍTULO MEDIO	939,20	77,78
NO TITULADOS		
ENCARGADO GENERAL	844,54	77,78
JEFE DE MÁQUINAS	787,86	77,78
ENCARGADO DEPÓSITO	730,57	77,78
ENCARGADO DE SECCIÓN	702,26	77,78
GRUPO B - ADMINISTRATIVOS		
JEFE DE PRIMERA	985,67	77,78
JEFE DE SEGUNDA	855,87	77,78
OFICIAL DE PRIMERA	804,27	77,78
OFICIAL DE SEGUNDA	752,72	77,78
AUXILIAR	689,79	77,78
GRUPO C - SUBALTERNOS		
VIGILANTES DE CÁMARAS	703,99	77,78
PORTEROS	659,81	77,78
PERSONAL DE LIMPIEZA (Hora)	3,24	
GRUPO D - OBREROS		
MAQUINISTAS	732,81	77,78
AYUDANTE DE MÁQUINAS	697,27	77,78
OFICIOS AUXILIARES		
OFICIAL DE PRIMERA	732,81	77,78
OFICIAL DE SEGUNDA	703,99	77,78
PEONAJE		
CAPATAZ	712,95	77,78
PEÓN ESPECIALISTA	674,35	77,78
PEÓN	659,81	77,78
CUANTÍA DE LA BOLSA DE VACACIONES		539,41

