

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Dirección General de Trabajo Servicio de Promoción Laboral

EDICTO

1.069

VISTA la solicitud presentada el día 18 de julio de 2005 para la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa "GERENCIA MUNICIPAL DE CULTURA Y DEPORTE DE SANTA LUCÍA, S.A.", suscrito con fecha 20 de septiembre de 2004, de una parte dicha empresa, y de otra por el comité de empresa, en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 9.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y el art. 10.1.g), del Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, en su redacción dada por Decreto 138/2000, de 10 de julio, (B.O.C. nº 108, del 7/08/00), esta Dirección General,

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa "GERENCIA MUNICIPAL DE CULTURA Y DEPORTE DE SANTA LUCÍA, S.A.", en el Registro Territorial de Convenios Colectivos y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.E.M.A.C.) de esta Dirección de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Pedro Tomás Pino Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA GERENCIA MUNICIPAL DE CULTURA Y DEPORTE DE SANTA LUCÍA S.A.

CAPITULO I

OBJETO, AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTICULO 1. - OBJETO

Este Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la legislación vigente, regula las condiciones de trabajo del personal de la Gerencia Municipal de Cultura y Deporte de Santa Lucía S.A.

ARTICULO 2. - AMBITO DE APLICACIÓN

2.1. - AMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

El presente Convenio será de aplicación al personal laboral contratado por la Gerencia Municipal de Cultura y Deporte de Santa Lucía S.A., sea cual fuere el departamento o sección donde desempeña su labor.

2.2. - AMBITO FUNCIONAL

Se aplicará con criterios homogéneos al personal a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de trabajadores que lo atienda, considerándose a tal efecto a la Gerencia Municipal de Cultura y Deporte de Santa Lucía S.A., como única unidad de trabajo.

2.3. - AMBITO TEMPORAL

A) El presente Convenio tendrá vigencia desde la fecha de su publicación en el B.O.P., al mes desde la fecha de su firma, si bien los efectos económicos derivados de la aplicación de los preceptos contenidos en el presente convenio, lo será a partir del día 1 de Enero de 2004, salvo que en el correspondiente artículo se dispongan otros efectos.

B) La duración del presente Convenio será de 4 años, es decir, desde el 1 de enero de 2004 al 31 de Diciembre de 2007.

C) El presente Convenio quedará denunciado automáticamente, sin necesidad de que ambas partes o una de ellas lo solicite a la finalización del mismo, en todo caso durante el tiempo que transcurra entre la fecha de vencimiento del presente y la aprobación del siguiente, continuarán en vigor las actuales condiciones.

Una vez denunciado y hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio, en su totalidad. No obstante, las retribuciones sufrirán los incrementos anuales que se aprueben por la Ley de Presupuestos Generales del Estado con carácter general.

D) No obstante, se efectuarán anualmente los incrementos retributivos y del articulado social con arreglo al Ordenamiento Jurídico vigente y a lo establecido en este Convenio.

E) La Mesa de Negociación deberá constituirse tres meses antes de vencimiento del presente Convenio Laboral.

F) En lo no previsto en este Convenio así como en sus normas de desarrollo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 3.- CRITERIO DE INTERPRETACION Y CLAUSULA DE GARANTIA AD PERSONAM

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico y unitario. Sus normas serán consideradas global y conjuntamente. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y los Principios Generales del Derecho.

Todas las condiciones económicas o de otra clase, incluidas en este Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas actualmente en la Gerencia Municipal de Cultura y Deporte de Santa Lucía S.A., que impliquen condiciones más beneficiosas con relación a las aquí pactadas, subsistirán como garantía personal para los que vengán disfrutando de ellas, siempre que no vulneren la normativa de aplicación.

CAPITULO II DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

ARTICULO 4.- REPRESENTATIVIDAD COLECTIVA

1. DEL COMITÉ DE EMPRESA:

El Comité de Empresa es el órgano representativo de los trabajadores que se incluyen en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Este órgano estará compuesto por los delegados elegidos en las correspondientes elecciones sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de todos los trabajadores, tendrán las garantías y facultades que vienen previstas en la legislación vigente.

Las relaciones entre la Empresa y el Comité de Empresa se establecerán a través del Presidente del Comité de Empresa, o de los integrantes del mismo en quienes éste delegue.

Los miembros del Comité de Empresa podrán proceder, previa comunicación a la Gerencia del Ateneo, a la acumulación de sus horas sindicales, debiendo solicitar dicha acumulación con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a la fecha en que se pretendía hacerla efectiva.

2. DE LAS SECCIONES SINDICALES.-

El ámbito de competencia de las Secciones Sindicales será el que determine la Ley Orgánica de Libertad sindical y demás disposiciones que le afecte.

3. TABLONES DE ANUNCIOS.-

Se dispondrá de tabloneros de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y espacios visibles, en los centros de trabajo siguientes: el Ateneo, el pabellón, la piscina, la biblioteca central y el centro cívico.

ARTICULO 5: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

1.- Cuando lo permita la normativa vigente, el Comité de Empresa designará dos miembros para participar en el Consejo de administración.

2.- El Presidente del Consejo de Administración enviará al Comité de Empresa, con la misma antelación que para el resto de los miembros integrantes de dicho Consejo, copia del Orden del Día de las sesiones a celebrar y expedientes a tratar en las mismas.

3.- Los representantes del Comité de Empresa podrán examinar los expedientes en las mismas condiciones que los demás miembros del Consejo de Administración.

4.- Los requisitos formales para poder realizar reuniones o asambleas de centros serán los siguientes:

- a) Formular la petición con una antelación de dos días hábiles.
- b) Señalar la hora y el lugar de celebración.
- c) Remitir el Orden del Día.
- d) Datos de los firmantes que estén legitimados para convocar la reunión o asamblea.
- e) Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión, el Presidente del Consejo o su delegado no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la Gerencia Municipal de Cultura y Deporte y respetará, en todo caso, las necesidades del servicio.

5.- Se tendrá derecho a un crédito de 5 horas anuales para Asambleas de los trabajadores, no pudiéndose solicitar más de 1,5 horas, por reunión, previo aviso con 48 horas de antelación. A tal efecto, están legitimados para convocar asambleas:

- a) El Comité de Empresa.
- b) Los Delegados de las Secciones Sindicales.
- c) Los representantes de las Organizaciones sindicales cuyo ámbito comprende al colectivo convocado.
- d) Cualquier grupo o colectivo de trabajadores del Ateneo, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

6.- La Empresa efectuará el cobro de las cuotas de los afiliados a las Centrales Sindicales con carácter mensual, mediante descuento en nómina, siempre que el trabajador afiliado lo solicite y autorice por escrito, liquidando posteriormente las cantidades a dichas entidades. El interesado podrá dejar sin efecto la citada autorización mediante comparecencia al efecto en el Departamento de Personal, el cual comunicará a la central sindical correspondiente la nueva situación.

ARTICULO 6: COMISION PARITARIA: EMPRESA-COMITÉ DE EMPRESA

- a) Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y judiciales correspondientes.
- b) La Comisión estará compuesta por tres representantes designados por el Comité de Empresa y por otros tres representantes designados por la Gerencia Municipal de Cultura y Deportes. Ambas partes podrán ser asistidas en las reuniones por un asesor o asesora, que tendrá voz pero no voto. En la sesión constitutiva se procederá a designar a las personas que ejercerán la presidencia de la Comisión y la secretaría de la misma.
- c) Los miembros de la comisión podrán elaborar un Reglamento de Procedimiento y Funcionamiento de la misma.
- d) Eventualmente, a la Comisión Paritaria podrán asistir, con voz pero sin voto, aquellas personas que se considere conveniente por la misma, en razón a los temas que deban ser tratados.
- e) Son competencias de la Comisión:
 - 1) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
 - 2) Facultades de vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
 - 3) Conocer los modelos de contratos empleados por la Empresa, y elaboración de informe en los casos de reconocimiento de categoría profesional superior.
 - 4) Medidas sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.
 - 5) Cualquier otro asunto que le sea encomendado en el articulado de este Convenio.

Se facilitará a los miembros de la Comisión, en un plazo máximo de 15 días naturales, cuantos datos requieran por el procedimiento formal, para esclarecer cualquier asunto relativo al presente Convenio, así como la información necesaria para el desempeño de sus funciones.

La Comisión Paritaria se reunirá el primer jueves o siguiente laboral de los meses de febrero y octubre de cada año, salvo si por parte de la Gerencia o los Sindicatos no se ha aportado ningún tema para el orden del día. Y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de al menos el 50 % de los miembros, en cuyo caso la reunión deberá tener lugar antes de los 15 días siguientes desde que se solicite.

CAPITULO III TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 7: CALENDARIO LABORAL:

- 1.- Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores habrán de ser consultados, solicitándoseles informe con carácter previo a la elaboración de dicho calendario.
- 2.- Para cualquier modificación del calendario aprobado se actuará de la misma manera que para su aprobación inicial.
- 3.- Serán fiestas las señaladas en el Calendario laboral Oficial. Además los días 24, y 31 de Diciembre.
- 4.- Este calendario quedará definido y aprobado antes de la finalización del mes de Enero de cada año.

ARTICULO 8.- JORNADA LABORAL:

La jornada máxima de trabajo será de 35 horas semanales. Por las características de los diferentes servicios que se prestan, se concretará con cada área la distribución específica del horario a desarrollar, que habrá de ser llevado a consulta de la Comisión Paritaria.

ARTICULO 9.- HORARIO DE TRABAJO:

- 1) En el plazo de un año a contar desde la firma del presente convenio, la Gerencia del Ateneo deberá presentar propuesta de horarios de trabajos por áreas, a la Comisión Paritaria, para su negociación, publicándose el acuerdo al que se llegue como parte integrante de este convenio.
- 2) Para el primer año, previa consulta con el Comité de Empresa, la Empresa establecerá los horarios teniendo en cuenta las actividades a desarrollar, el interés de los servicios y los derechos de los trabajadores.
- 3) El periodo comprendido entre el 1 de Julio y de 30 de Septiembre (ambos inclusive) se reducirá la jornada diaria una hora.
- 4) Cada trabajador dispondrá de un descanso diario de 20 minutos dentro de la jornada de trabajo, fijándose previamente el momento de su disfrute. En el caso de los trabajadores con contratos de jornada inferior al general, el tiempo de descanso será el que fije la legislación vigente.
- 5) En cada área, servicio o departamento se publicará en el tablón de anuncios, el horario del personal adscrito al mismo, teniendo en cuenta que hasta que se negocie el apartado

siguiente, se hará solo a nivel informativo y pudiéndose modificar dependiendo de las necesidades del servicio.

ARTICULO 10: TIEMPO EFECTIVO

1.- Se entiende que el tiempo imprescindible, supervisado por el Coordinador del Área o Servicio correspondiente, para recoger y cerrar las instalaciones, es tiempo de trabajo efectivo. Que será compensado previo acuerdo con el trabajador.

2.- Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo, los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos, viajes, excursiones, campamentos y otras actividades laborales extraordinarias, así como otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización del trabajo. Cuando dicha actividad supere el horario establecido, se compensará previo acuerdo con el trabajador.

ARTICULO 11: PAUSA ENTRE JORNADAS

Como principio general, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas.

ARTICULO 12: PENOSIDAD HORARIA-NOCTURNIDAD

Se entenderá como trabajo nocturno el trabajo realizado entre las 22'00 y las 6'00 horas.

CAPITULO IV DE LAS VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIA

ARTICULO 13: VACACIONES

1.- El periodo de vacaciones anuales retribuidas, se disfrutarán preferentemente en los meses de verano. Se podrá disfrutar de las vacaciones fuera de los meses indicados anteriormente, previa petición y acuerdo entre la empresa y el trabajador.

2.- El período de vacaciones anuales retribuidas, será de un mes (o 22 días hábiles) o los días que en proporción le correspondan si el tiempo trabajado es inferior a un año.

3.- Cuando dentro del antedicho período vacacional cierre algún centro o Unidad Administrativa, el personal adscrito a él disfrutará necesariamente sus vacaciones anuales en esa fecha.

4.- Previa consulta con el Comité de Empresa y teniendo en cuenta las necesidades y solicitudes de los trabajadores, la Empresa establecerá el plan de vacaciones, que debe concretarse en cada una de las áreas antes del día 31 de marzo.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando se quiera modificar el período de vacaciones, se deberá solicitar con 15 días de antelación. Asimismo, el período vacacional será acumulable al período de Licencia por parto o adopción.

Los Coordinadores de Áreas pondrán en conocimiento las variaciones que se produzcan por necesidades del servicio con antelación suficiente, se dará cuenta en la primera Comisión Paritaria de dichas variaciones.

Sin perjuicio de cuanto antecede, el trabajador tendrá derecho al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad temporal.

ARTICULO 14: COMPUTO DE LICENCIAS Y PERMISOS

Los permisos se entenderán referidos a días naturales, salvo que expresamente se indique que deberán contabilizarse como días hábiles y, a excepción por supuesto de los días de asuntos propios y los días que se concedan por cada diez años de antigüedad que se entenderán referidos a días hábiles.

ARTICULO 15: COMPUTO DE LICENCIAS Y PERMISOS

1.- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. En tal caso deberá aportarse certificación acreditativa del día y hora de examen.

2.- Por traslado del domicilio habitual: dos días consecutivos.

3.- Por muerte o enfermedad grave de un familiar.

- Hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad: 4 días en la Isla de los cuales uno al menos deberá ser hábil y 6 días fuera de la Isla.
- Segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días en la Isla y 4 días fuera de la Isla.
- Por muerte en el tercer grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.

En los supuestos que por enfermedad grave se produzcan hospitalizaciones de larga duración de los familiares, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, según las necesidades.

4.- Asimismo, por operación de familiar de primer grado de justificada necesidad, se concederá el día de la operación.

5.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. (Este permiso habrá de ser comunicado con antelación y justificado tras su disfrute)

6.- Cada año natural se podrá disfrutar hasta 6 días por asuntos particulares (o la parte proporcional cuando corresponda) no incluidos en los puntos anteriores. En caso de no haberse disfrutado durante los once primeros meses del año, tendrán que acogerse a los turnos establecidos por la empresa para navidad.

7.- Por nacimiento o adopción de hijo, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días, a continuación del hecho causante, de los cuales uno al menos deberá ser hábil.

8.- Por matrimonio de familiares de 1er. Grado de consanguinidad (en línea recta descendente hijos, en línea ascendente los padres y en línea colateral los hermanos) o afinidad (hijos adoptivos, los padres y hermanos políticos): 1 día, siempre que el matrimonio se celebre en la Isla y en día y hora laborables y dos días si es fuera de la Isla.

9.- Por trámites previos por razón de matrimonio, se concederán dos días.

10.- Por razón de matrimonio propio o inscripción en el Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, el trabajador tendrá derecho a licencia de 15 días naturales de duración que podrán acumularse al período vacacional.

11.- Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como hasta un máximo de cinco días al año para la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros de asistencia de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite en ambos casos que dichos centros no cuenten con horarios de asistencia fuera de la jornada de trabajo de la interesada.

12.- El trabajador de esta Empresa que tenga algún hijo menor de doce (12) meses, incluidos los adoptados legalmente, tendrá derecho a una pausa diaria dentro de su horario de trabajo de una hora, que podrá dividir en dos fracciones de media hora. Esta licencia podrá ser disfrutada indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen pero, en cualquier caso, sólo por uno de ellos.

13.- Por razones de guarda legal, teniendo a su cuidado directo a un menor de 6 años, disminuido físico o psíquico, tendrá derecho a una disminución del horario de trabajo en un tercio o en un medio en la duración del mismo. Sus retribuciones serán reducidas en la misma proporción.

14.- Para congresos ordinarios y/o extraordinarios de carácter sindical: los días de duración del mismo, para el miembro del Comité de Empresa, Delegado Sindical o Trabajador que le sustituya, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

15.- Se disfrutará de las licencias del 24 y 31 de diciembre.

16.- Por otros motivos distintos a los anteriormente expuestos, los permisos se solicitarán a la Gerencia del Ateneo, quien resolverá en cada caso concreto.

17.- Por los primeros diez años de antigüedad del trabajador en la empresa, se incrementará en un día de licencia y por cada diez años un día más.

Las licencias o permisos establecidos en los apartados: 7, 10, 17 y 18, se disfrutarán adaptándose a las necesidades del servicio.

Todos estos permisos se solicitarán previamente, justificándolo antes o después de su disfrute.

Los días se entienden naturales los permisos no podrán ser disfrutados fuera de la secuencia natural de las causas que dan lugar a dichos permisos.

ARTICULO 16: PROCEDIMIENTO DE TRAMITACION DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS CONTENIDAS EN EL ARTICULO ANTERIOR.

Con carácter general, los permisos retribuidos establecidos en los artículos anteriores deberán solicitarse, al menos, con 8 días hábiles de antelación, salvo los casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento del citado preaviso y donde la justificación sería a posteriori.

Siempre y cuando la solicitud de permiso se haya presentado en el plazo señalado en el párrafo primero, la falta de comunicación al interesado, en los 5 días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud, se entenderá como favorable para el solicitante.

ARTICULO 17: LICENCIAS**A). - LICENCIAS POR MATERNIDAD (GESTACION, PARTO Y LACTANCIA)**

En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 17 semanas ininterrumpidas ampliables en tres semanas más si el parto es múltiple. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo sólo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de la madre y el padre trabajen, ésta al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el padre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En los casos de disfrute simultáneo de período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 17 semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

El período vacacional podrá ser acumulado al período de licencia por parto, adopción o gestación, incluso si hubiera solape en el año siguiente.

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

B).- LICENCIA POR ACOGIMIENTO FAMILIAR O ADOPCION.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de un menor de seis años, el personal tendrá derecho a un permiso de 17 semanas ininterrumpidas, ampliables en tres semanas más por hijo a partir del segundo, contadas a su elección, bien a partir del momento de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración del permiso será, asimismo, de 17 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o por sus circunstancias o experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social o familiar, debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 17 semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

C).- LICENCIA POR CUIDADO DE MENORES O DISMINUIDOS FÍSICOS O PSÍQUICOS

El trabajador que tenga a cargo un hijo, cónyuge o hermano bajo su tutela disminuido o minusválido, cualquiera que sea su edad, podrá solicitar se le permita la realización de un horario flexible, debiendo en tal caso acreditar la necesidad de disfrutar de tal licencia horaria. En estos casos y de forma individual, el Gerente del Ateneo analizará si la ausencia del trabajador genera o no consecuencias en el servicio a que se encuentra adscrito y analizará la posibilidad de acceder a la petición de flexibilidad horaria.

ARTICULO 18 : LICENCIAS SIN RETRIBUCION. EXCEDENCIAS**a) Licencias sin retribución:**

Podrán concederse, previo informe del Coordinador respectivo, licencia sin retribución, cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. No obstante, si no se hubiese disfrutado de Licencia sin retribución, en los últimos cuatro años, el trabajador tendrá derecho a acumular el tiempo correspondiente a dos períodos consecutivos, lo que supone que, previo informe del Coordinador correspondiente, podrá concedérsele licencia sin retribución, cuya duración acumulada no podrá exceder de seis meses cada cuatro años. Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y resolverse como mínimo con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada. ...

En el caso de que el cónyuge o familiar en línea directa o colateral de primer grado, por consanguinidad o afinidad, que habitualmente convivan con el trabajador, padezcan enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, dicha licencia sin sueldo podrá prorrogarse hasta un año.

b) Excedencias:

Las excedencias, por el contrario, se ajustarán a lo dispuesto en la legislación vigente, si bien el trabajador que la solicite y obtenga tendrá derecho a reserva de plaza el primer año de duración de la misma, siendo la reincorporación inmediata una vez solicitada.

CAPITULO V**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS****ARTICULO 19: ORGANIZACIÓN**

Corresponde a la Gerencia, previa consulta a los representantes de los trabajadores, la organización del trabajo, estableciendo sistemas de racionalización, la mejora de métodos y simplificación del trabajo que permitan el mayor y mejor nivel de prestación del servicio.

ARTICULO 20: FUNCIONES DE LOS DISTINTOS PUESTOS DE TRABAJOS

En el plazo de un año a contar desde la firma del presente convenio, la Gerencia del Ateneo elaborará una clasificación de los distintos puestos de trabajo de la empresa, que contendrá la descripción y funciones del puesto, y cualquier otra característica relevante para su desempeño.

CAPITULO VI**CONDICIONES PROFESIONALES****ARTICULO 21: NUEVO PERSONAL**

Las nuevas contrataciones tendrán un periodo de prueba de que no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, transcurrido dicho periodo la Gerencia del Ateneo a la vista del informe no vinculante del Coordinador del Área afectada, adoptará la decisión que estimen oportuna.

La modalidad de contratación eventual por acumulación de tareas se usará para atender las circunstancias no previstas, coyunturales y no permanentes, que generan una acumulación de tareas. Se acuerda ampliar la duración máxima de estos contratos, de tal forma que la duración de estos contratos será de doce (12) meses dentro de un periodo de dieciocho (18) meses. El contrato podrá formalizarse por duración inferior a la máxima pactada y prorrogarse sucesivamente hasta la indicada duración máxima de 12 meses.

ARTICULO 22: PROMOCIÓN INTERNA

Con la finalidad de facilitar la promoción interna del personal para el acceso a un Puesto de Trabajo de Superior Categoría, se reservará, de las plazas vacantes existentes que se pretendan contratar, un mínimo del 50% para trabajadores que pertenezcan al Ateneo y que reúnan los requisitos establecidos para el puesto.

En el caso de que el número de puestos de trabajo a contratar sea impar, el excedente de plazas una vez calculado el 50%, se sumarán a la promoción interna.

Estas promociones se realizarán con anterioridad a las de nuevo ingreso, integrándose en éstas las que queden desiertas en la promoción interna.

ARTICULO 23: FORMACIÓN.

Cuando el trabajador acceda a un curso organizado por la Empresa o considerado por la misma de su interés, se garantiza la no-recuperación del tiempo empleado en jornada laboral. Si la celebración de los cursos se lleva a cabo fuera de jornada laboral, el trabajador será compensado hasta un máximo de 21 horas al año, siempre que acredite la superación y aprovechamiento de dicho curso.

A tal efecto, la Gerencia interesará la relación de cursos a impartir durante cada año a instituciones dedicadas a la formación del personal, a fin de decidir dentro del primer trimestre de cada año los cursos que se consideran de interés para el Ateneo, distribuyendo entre los trabajadores los criterios para participar en los distintos cursos. Esto se entenderá sin perjuicio de los cursos que se programen sin previo aviso y cuya participación requiera una decisión inmediata, en cuyo caso corresponderá adoptar la pertinente decisión al Gerente del Ateneo y al representante de los trabajadores.

La participación en los cursos de formación será posible siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La Empresa cuando un curso se celebre fuera del Término Municipal de Santa Lucía, abonará los gastos, de conformidad con la legislación vigente, como si de una indemnización por razón del servicio se tratara, si la asistencia al curso ha sido iniciativa de la propia Empresa.

En los Presupuestos anuales del Ateneo se destinará una partida de dos mil euros (2.000 €) anuales para compensar los gastos que los trabajadores hayan tenido por la participación en cursos de formación relacionados con su profesión. El referido fondo será distribuido anualmente por el Comité de Empresa, en proporción al número de solicitudes presentadas y siempre que previamente se haya acreditado la participación y los gastos mediante factura, y que se trate de cursos que no hayan sido prefijados como de interés para el Ateneo.

El dinero sobrante de la partida de cada año, pasará a integrar el Fondo Social.

ARTICULO 24: DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD

El Ateneo adoptará las previsiones oportunas a fin de que los empleados que por edad u otra razón tengan disminuida su capacidad física o psíquica para misiones de particular esfuerzo o penosidad, podrán ser destinados a puestos de trabajo propios de una categoría análoga a la que pertenezcan y adecuado a su capacidad disminuida, siempre que se tenga la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo; ello a ser posible dentro del mismo Servicio al que estén adscritos. Igualmente podrán ser destinados a otras Áreas del Ateneo, pactándose en tales casos las nuevas condiciones retributivas.

ARTICULO 25: ADELANTO DE PENSIONES

A los efectos de que no se produzcan las actuales situaciones de retraso en el pago de los derechos pasivos por jubilación forzosa, la Empresa se compromete a adelantar el 90% de las prestaciones básicas, condicionado a que por el trabajador se efectúe un reconocimiento de deuda expreso por comparecencia escrita ante el Gerente de la Sociedad”.

ARTICULO 26: PREMIOS POR JUBILACIÓN.

El trabajador que llegue a la edad de jubilación forzosa puede adelantar en dos meses la efectividad de la misma, percibiendo las retribuciones íntegras correspondientes a esos dos meses, en concepto de premio.

ARTICULO 27: AYUDAS MEDICO FARMACEUTICAS

Los trabajadores del Ateneo tendrán derecho a una prestación económica en los casos de adquisición por prescripción facultativa justificada, expedida por especialista o médico oficial acreditado, de las prótesis incluidas en la relación que figura a continuación, así como otras prestaciones de carácter excepcional. El Ateneo abonará dichas prestaciones de común acuerdo con el Comité de Empresa, destinando a tal fin 2.400 € anuales. La cantidad de la Ayuda será proporcional al gasto de la factura. En ningún caso la ayuda percibida excederá de 250 € por trabajador y año.

Procederá la ayuda económica establecida en los siguientes casos:

A) OCULARES

- a) Gafas (de lejos o cerca, bifocales o tele lupas).
- b) Lentillas.
- c) Sustituciones de cristales graduados por prescripción facultativa acreditada.

En estos casos, la ayuda se concederá previa prescripción del Oftalmólogo u Óptico, siendo los plazos de duración de las ayudas las siguientes: gafas y lentillas, una duración de dos años al mismo beneficiario; sustitución de cristales, cuando el especialista lo dictamine.

B) DENTARIAS

- a) Prótesis dental completa superior e inferior.
- b) Dentadura superior o inferior.
- c) Empastes.
- d) Piezas.
- e) Implantes Ósteo integrados.
- f) Tratamientos de ortodoncia.

En estos casos, las Ayudas se concederán previa prescripción del correspondiente especialista y, en ningún caso, podrá otorgarse al mismo beneficiario hasta transcurrido como mínimo cinco años desde la concesión anterior una nueva ayuda por la misma pieza. La factura cuando se refieran a piezas, implantes y empastes deberán reflejar el número a que corresponda la pieza objeto de la ayuda.

C) OTRAS

- a) Audífonos.
- b) Calzado corrector seriado con o sin plantilla ortopédica.
- c) Plantillas ortopédicas no incorporadas a calzado corrector.
- d) Adquisición de vehículo de inválido cuando su importe no lo sufrague en su totalidad la seguridad social u otro organismo, todo ello previa prescripción del facultativo y por una sola vez al mismo beneficiario.
- e) Otras, previa prescripción de los facultativos especialistas.

Para tener derecho a estas ayudas se deberá presentar el correspondiente dictamen médico, así como factura original debidamente cumplimentada.

Las cantidades sobrantes de la distribución de las ayudas, se incorporarán a un fondo social común en el ejercicio siguiente.

ARTICULO 28: COMPLEMENTOS SALARIALES EN CASO DE I.T

Siempre y cuando el trabajador lleve un mínimo de 1 año de antigüedad en la empresa, ésta complementará hasta el 100% las percepciones del Convenio (mensualidades y pagas extras), en los casos de I.T. que a continuación se reseñan, previo informe favorable del servicio médico encomendado por la empresa, en casos de:

- Accidentes de trabajo, hasta un máximo de 6 meses de I.T.
- Intervenciones quirúrgicas que precisen rehabilitación posterior hasta un máximo de tres meses o superen 15 días de baja médica y hasta un máximo de 30 días, salvo prescripción facultativa que se acreditará con el oportuno informe médico especializado.
- Accidentes vasculares (cerebro y cardiovasculares) hasta un máximo de 6 meses.
- Procesos renales agudos, en los casos exclusivos de cólico nefrítico y pilo nefrosis, hasta un máximo de 6 meses.
- Procesos hepáticos agudos, hasta un máximo de 6 meses.
- Enfermedades Oncológicas expansivas, hasta un máximo de 12 meses.

ARTICULO 29: ROTURAS POR ACCIDENTES DE TRABAJO

El Ateneo abonará los gastos ocasionados a sus trabajadores por accidentes laborales en los bienes materiales de aquellos, puestos a disposición de la Empresa, con conocimiento de ésta, siempre y cuando no haya infracción ni se esté cobrando indemnización por kilometraje.

ARTICULO 30: SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL Y DE ACCIDENTES DE TRABAJO

1.- Del Seguro de Responsabilidad Civil.-

El Ateneo, garantiza, contratando con una Compañía Aseguradora, a todo aquel personal beneficiario de este convenio que por las características del puesto de trabajo que desempeña, en el ejercicio de sus funciones, pudiera incurrir en responsabilidad objetiva o que, de cualquier otro modo pudiera causar daño o lesión a los particulares en sus bienes o derechos, salvo que ello se deba a causas de fuerza , todo ello con la siguiente cobertura:

- Responsabilidad Civil (siniestros) (300.000 euros)
- Gastos de defensa-fianza civil (300.000 euros)
- Responsabilidad civil patronal (9.983,16 euros)

2.- Del Seguro para el caso de contingencias derivadas de accidentes de trabajo.-

A la totalidad del personal por cuenta y dependencia de este Ateneo, afecto al presente Convenio, la Empresa garantiza, contratando con una Compañía Aseguradora, la siguiente cobertura, derivada sólo para el caso de accidentes de trabajo.

- Fallecimiento por accidente de trabajo (18.030,36 €)
- Incapacidad permanente (18.030,36 €)
- Incapacidad en su grado de absoluta (18.030,36 €)
- Incapacidad para el ejercicio de la profesión habitual (total) (12.020,24 €)

3.- Anualmente se les facilitará al Comité de Empresa copia de las pólizas en vigor a los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 31: AYUDAS A LA NATALIDAD O ADOPCIÓN

1.- Se percibirá como ayuda de natalidad o adopción la cantidad de 140 euros.

2.- Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores del Ateneo, sólo devengará una ayuda.

ARTICULO 32: AYUDA PARA ESTUDIOS

1.- La empresa establecerá ayudas para la realización de los estudios consignados en el siguiente cuadro y con arreglo a las cuantías que en él se señalan:

- A) Educación Infantil y Educación Obligatoria (72,00 euros)
- B) Escuela Oficial de Idiomas (72,00 euros)
- C) Bachillerato y Acceso a Estudios Universitarios (72,00 euros)
- D) Estudios Universitarios en la Isla (108,00 euros)
- E) Estudios universitarios fuera Isla (144,00 euros)

2.- Se considerarán en los Presupuestos las cantidades precisas para la concesión de tales ayudas.

3.- Tendrán derecho a las mismas los trabajadores, sus cónyuges y sus hijos siempre que éstos últimos se encuentren en alguno de los supuestos siguientes:

- A) Menores de edad no emancipado.
- B) Los menores de 26 años, solteros y que se hallen cursando estudios y convivan con el beneficiario a su cargo.
- C) Los menores de edad que convivan con el beneficiario y que estén a su cargo, en régimen de acogida, estudiándose en este supuesto cada caso concreto para determinar la procedencia de la concesión de la ayuda.

4.- En el supuesto de que ambos cónyuges sean trabajadores del Ateneo, sólo uno de ellos percibirá la ayuda correspondiente por estudios de sus hijos.

5.- Para disfrutar de esta ayuda será necesario solicitarla antes del 20 de Octubre y 20 de Diciembre de cada año, aportando certificado oficial o resguardo de la matrícula.

6.- Al tratarse de una ayuda al trabajador, se concederá incluso si sus hijos tienen que repetir curso.

Las ayudas se abonarán únicamente para el curso escolar correspondiente al año en que se soliciten.

ARTICULO 33: ANTICIPOS REINTEGRABLES

1.- Todos los trabajadores del Ateneo incluidos en el presente convenio tendrán derecho a solicitar y obtener un anticipo equivalente a dos pagas de retribuciones íntegras, a devolver sin intereses en un plazo máximo de 24 meses. Dicho plazo podrá ser inferior, previa solicitud del trabajador o previo abono de la cantidad pendiente de pagar.

2.- No podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se cancele el anterior. No obstante, previo acuerdo de la Comisión Paritaria, y para un asunto urgente el cual se ha de demostrar documentalmente, se podrá excepcionalmente hacer compatibles dos anticipos.

3.- Para la concesión de los anticipos, los trabajadores deberán estar en situación de servicio activo, en caso de solicitar excedencia o baja en el trabajo, procederá a liquidar los anticipos contraídos.

ARTICULO 34: AYUDA A LA NUPCIALIDAD

Cada trabajador al contraer matrimonio o formalizar en el Registro correspondiente Unión de Hecho, percibirá una ayuda de 140 euros.

ARTICULO 35: ASISTENCIA LETRADA

El Ateneo garantizará la asistencia jurídica gratuita especializada, siempre que sea necesaria, a los trabajadores por causa de conflictos derivados de la prestación de servicios, siempre que la pretensión del trabajador no se dirija contra la Empresa.

ARTICULO 36: FONDO SOCIAL.

Se crea un fondo social para atender necesidades sociales, culturales y deportivas de los trabajadores de la Empresa, dicho fondo se gestionará en el marco de la Comisión Paritaria con las propuestas que presente el Comité de Empresa. Se establece una asignación de 10 euros por cada puesto de trabajo del Ateneo. Asimismo, cada año se incorporarán a este fondo social las cantidades no utilizadas en las diferentes bolsas de ayuda sociales previstas en el presente convenio.

**CAPITULO VII
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****ARTICULO 37: EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

Su composición, régimen, funcionamiento y competencias, se regirá por lo establecido en la legislación vigente. Durante el primer año de vigencia del presente convenio, se realizará un mapa de riesgos laborales, negociándose en el ámbito de la Comisión Paritaria las actuaciones a realizar.

**CAPITULO VIII
MATERIAL Y VESTUARIO****ARTICULO 38: UNIFORMIDAD-INDUMENTARIA DE TRABAJO Y MATERIAL DE TRABAJO:**

En el marco de la Comisión Paritaria, se definirá aquel personal que por razón de su trabajo ha de estar uniformado, así como las características del vestuario. La Empresa suministrará dos equipos anuales a estos trabajadores, antes del mes de marzo de cada año.

**CAPITULO IX
CONDICIONES RETRIBUTIVAS****ARTICULO 39: ANTIGÜEDAD**

A los trabajadores de la empresa se les reconocen los trienios por antigüedad a razón de 20,50 €.

ARTICULO 40: HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- La realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo tendrá carácter voluntario, no podrán exceder de 80 al año por trabajador y su asignación se llevará a cabo con respeto al principio de igualdad de oportunidades. Excepcionalmente, por las características o por la urgencia de la prestación de dichos trabajos extraordinarios, podrá asignarse los mismos motivadamente a quien se considere oportuno en función de las circunstancias.

2.- Quedan excluidos los servicios extraordinarios que sea necesario realizar para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios de fuerza mayor, en cuyo caso serían de realización obligatoria y se justificarán a posteriori.

3.- La valoración de las cantidades a percibir por la realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo se hará incrementando en un 50% el valor de la hora de trabajo, hallado sobre las retribuciones íntegras mensuales. Si se realizara en forma de nocturno el incremento será del 75%, si lo es en jornada festiva el incremento será de 125%. A tal efecto, se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22,00 y las 06,00 horas. Los trabajadores que a la firma del presente convenio estén cobrando las horas extras por encima de lo aquí acordado, seguirán cobrando según el criterio más favorable para ellos.

4.- Las cantidades a percibir por servicios extraordinarios serán abonadas dentro del mes siguiente a su realización.

5.- De mutuo acuerdo, las horas extras se podrán compensar en días libres, que se valorarán con los mismos porcentajes que se aplican en el punto 3 anterior. Dichos días libres se disfrutarán de mutuo acuerdo en la fecha que solicite el trabajador, o en cualquier caso dentro de los dos meses siguientes a su realización.

ARTICULO 41: DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN

1.- Son trabajos con derecho a indemnización los cometidos especiales que circunstancialmente se ordenen al personal y que conlleve almorzar o cenar durante la jornada laboral, tales trabajos darán derecho a percibir la cantidad que se establece anualmente en el Boletín Oficial por cada uno de los conceptos.

2.- Cuando por motivos de trabajo se efectúen desplazamientos con vehículo propio, se tendrá derecho a percibir la cantidad que se establece anualmente en el Boletín Oficial por kilómetro.

ARTICULO 42: PLUS POR PENOSIDAD HORARIA O DE JORNADA.

Se abonará al personal del Ateneo, en concepto de plus de penosidad por la realización de servicios especiales, las siguientes cantidades:

- Se abonará a los trabajadores que presten servicios nocturnos (aquellos que realizan parte de su jornada de trabajo entre las 22'00 y las 6'00 horas) a 1 euro por hora.
- Por la prestación de servicios los domingos o festivos, se abonará a cada trabajador 6 euros.

El abono de dichas cantidades se efectuará al mes siguiente a su efectiva realización.

ARTICULO 43.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

En el seno de la Comisión Paritaria, antes del 31-12-04, se redactará un Reglamento de Productividad, que regulará el Plus de Productividad, dicho Reglamento habrá de ser acordado por las partes, en caso de desacuerdo, se estará a lo que arbitre el órgano de mediación externo correspondiente.

Para un trabajador tener derecho a cobrar el presente Plus, habrá tener al menos un año de antigüedad en la Empresa.

Dicho Plus se abonará de la siguiente manera:

AÑO 2004	Se abonará la cantidad que le corresponda a cada trabajador del reparto lineal de 30.000 €.
AÑO 2005	Se abonará en las nóminas de los meses de marzo y octubre, la cantidad que le corresponda a cada trabajador del reparto lineal de 18.000 € en cada paga.
AÑO 2006	Se abonará en las nóminas de los meses de marzo y octubre, la cantidad que le corresponda a cada trabajador del reparto lineal de 19.500 € en cada paga.
AÑO 2007	Se abonará en las nóminas de los meses de marzo y octubre, la cantidad que le corresponda a cada trabajador del reparto lineal de 21.000 € en cada paga.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Los conflictos que puedan plantearse al interpretarse este Convenio, se estará a lo establecido en el Art. 38 de la Ley 9/87, de 12 de Mayo en cuanto a su arbitraje.

SEGUNDA.- Del presente Convenio se dará traslado a todos los Coordinadores de Áreas, los cuales responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones; se considerarán incorporados al mismo todos aquellos acuerdos consecuencia de la negociación en la Comisión Paritaria.

TERCERA.- Las partidas del presente convenio que conlleven dotación presupuestaria, se entienden para el personal previsto en el presupuesto inicial para el 2004, los incrementos de plantilla a partir de ese momento, conllevarán un incremento proporcional en dichas partidas, entendiéndose este por años completos.

CUARTA.- Si las condiciones establecidas en el presente convenio, no fuesen aprobadas en su conjunto por la autoridad competente, o fuese declarada la nulidad de alguna de sus cláusulas, tanto normativa como salariales, que vengán recogidas en su texto o en sus anexos, la Mesa General en el plazo máximo de 2 meses negociará los afectados.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados todos los artículos del Convenio de fecha de 01 de enero del 2002, que se pongan al presente.

APÉNDICE

Al objeto de clarificar los grados de parentesco a que hace referencia el presente Convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 918 del Código Civil y demás normas concordantes, se entenderá respecto del trabajador titular del derecho:

- Línea ascendiente por consanguinidad:
 - Primer Grado: Padre y Madre
 - Segundo Grado: Abuelo y Abuela
 - Tercer Grado: Tíos y Bisabuelos
- Línea ascendiente por afinidad:
 - Primer Grado: Suegro y Suegra
 - Segundo Grado: Abuelo y Abuela del cónyuge.
 - Tercer Grado: Tíos
- Línea descendiente por consanguinidad:
 - Primer Grado: Hijo e Hija.
 - Segundo Grado: Nieto y Nieta.
 - Tercer Grado: Bisnietos
- Línea Colateral por consanguinidad:
 - Segundo Grado: Hermano y Hermana.
 - Tercer Grado: Sobrinos
- Línea colateral por afinidad:
 - Primer Grado: Yerno/Nuera
 - Segundo Grado: Hermano/Hermana del cónyuge
 - Tercer Grado: Sobrinos

12.997

Servicio de Promoción Laboral**EDICTO****1.070**

VISTA la solicitud presentada el día 29 de julio de 2005 para la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa "CANEPINA, S.L.", suscrito con fecha 20 de julio de 2005, de una parte dicha empresa, y de otra por los delegados de personal, en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 9.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y el art. 10.1.g), del Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, en su redacción dada por Decreto 138/2000, de 10 de julio, (B.O.C. nº 108, del 7/08/00), esta Dirección General,

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa "CANEPINA, S.L.", en el Registro Territorial de Convenios Colectivos y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.E.M.A.C.) de esta Dirección de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Pedro Tomás Pino Pérez.