

CONVENIO COLECTIVO DE EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LA ISLA DE LA PALMA

Publicado en BOP SANTA CRUZ DE TENERIFE núm. 72, de 02/06/2004

Vigencia: 01/01/2004 Hasta 31/12/2005

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Sector de EMPAQUETADO DE PLÁTANOS ISLA DE LA PALMA para los años 2004-2005, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la representación empresarial (ASEPALMA) y la de los trabajadores CC.OO. y U.G.T. y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2.b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo (B.O.E. 06/06/81) sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1.033/84, de 11 de abril (B.O.E. 01/06/84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15/12/95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.
2. Notificar a la Comisión Negociadora.
3. Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Santa Cruz de Tenerife, a 11 de mayo de 2004.

El Director General de Trabajo,

TEXTO DEL CONVENIO DEL SECTOR DE EMPAQUETADOS DE PLÁTANOS PARA LA ISLA DE LA PALMA Y PARA EL AÑO 2004 Y 2005

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial, funcional, personal y temporal

1.1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las empresas del sector de empaquetado de plátanos de la isla de La Palma.

1.2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las empresas de empaquetados de plátanos para la isla de La Palma, cuyas relaciones laborales se rigen por:

a) Por el texto del presente Convenio Colectivo.

b) Por la Normativa General de aplicación.

1.3. Ámbito personal.

Las normas que se establecen en este Convenio Colectivo, afectarán a los productores que trabajan por cuenta de dichas empresas y los que ingresen en éstas durante su vigencia.

1.4. Ámbito temporal y denuncia del convenio.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos desde el día 1 de enero de 2004 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2005, comenzándose a aplicar obligatoriamente al día siguiente de su firma, con independencia y cualquiera que sea la fecha de su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia que corresponda.

El pacto se entenderá técnicamente prorrogado de año en año si no fuere denunciado por alguna de las partes firmantes de este Convenio Colectivo, de acuerdo con las disposiciones vigentes, enviando copia de la comunicación de la denuncia a la Dirección Territorial de Trabajo y a la otra parte, en cualquier caso este convenio quedará vigente en su totalidad hasta tanto no entre en vigor un nuevo acuerdo que lo sustituya.

1.5. I.P.C.

A partir del año 2002 inclusive, a uno de enero de cada año si no hay acuerdo de subida salarial, se aplicará automáticamente la subida del IPC de año inmediato anterior.

La tabla salarial y los demás conceptos económicos, serán obligatoriamente revisados en períodos anuales, conforme al IPC real, y a tal efecto, se reunirán las partes firmantes con el fin de establecer los nuevos conceptos económicos-salariales, dentro de los tres primeros meses de cada año natural.

ASEPALMA adquiere el compromiso de sentarse a negociar en septiembre de 2005 el convenio para el año 2006.

Artículo 2. Unicidad

El presente Convenio Colectivo, constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si la autoridad competente no apreciara legal, alguna de sus cláusulas en su actual redacción, las partes deberán reunirse para considerar si cabe modificarlas, manteniendo la vigencia del resto del articulado o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar la totalidad del texto del convenio.

Artículo 3. Compensación y absorción

Las disposiciones futuras que impliquen variaciones económicas en todo o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente, tendrán eficacia práctica, si globalmente consideradas, superan el nivel alcanzado por el convenio presente y sólo en lo que exceda del referido nivel. En caso contrario, se considera absorbidas por las mejoras que pudieran pactarse, salvo lo dispuesto en lo relativo al plus de distancia y dietas.

Artículo 4. Normas complementarias o subsidiarias

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en las Normas Laborales de general aplicación.

No obstante lo anterior, se respetarán en su conjunto y en cómputo anual las condiciones más favorables y beneficiosas para los/as trabajadores/as. Y todos aquellos derechos que vengán disfrutando actualmente. También y pese a ser subsidiarias la Legislación Laboral de aplicación general, se mantendrán los derechos que sean más favorables a los/as trabajadores/as y previsto en las Reglamentaciones y Ordenanzas anteriores a la actual Legislación Laboral común.

Los TC1-TC2 tendrán la obligatoriedad de presentar a los Delegados de Personal de cada Empresa.

Capítulo II

Artículo 5. Estructura salarial y retribuciones

5.1. Definición del salario.

Tendrán la consideración legal de salario las percepciones económicas de los/as trabajadores/as por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración legal de salario, las cantidades percibidas por el/a trabajador/a por los siguientes conceptos:

- a) Indemnizaciones o suplidos que hubieran de ser realizados por el/a trabajador/a, como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

5.2.- Estructura del salario.

La estructura del salario aplicable a los/as trabajadores/as afectos al presente convenio será la siguiente:

- a) Salario base: es la retribución fijada por unidad de tiempo o unidad de obra.
- b) Complementos salariales: es la retribución fijada, entre otras, en función de las circunstancias siguientes:

* Personales, tales como la antigüedad.

* Al trabajo realizado, tales como los derivados del puesto de trabajo (nocturnidad, penosidad, peligrosidad, toxicidad, turnicidad, responsabilidad, dedicación, disponibilidad, etc.), y a los derivados de la cantidad o calidad del trabajo (primas, incentivos, pluses de actividad, asistencia, horas extraordinarias, etc.).

* Según la situación y resultados de la empresa (beneficios, etc.).

- c) Gratificaciones extraordinarias: los/as trabajadores/as afectos al presente convenio, tienen derecho al menos a dos pagas extraordinarias y que coincidirán con julio y diciembre según se desarrolla en el art. 6º punto 1º.

- d) Retribución de los períodos de descanso computables como de trabajo: para aquellos/as trabajadores/as que la retribución correspondiente a la parte proporcional de domingos, festivos y vacaciones no sean disfrutadas por tiempo efectivo, la empresa deberá retribuir estos conceptos dentro de la estructura salarial.

Tiene carácter consolidable todos los complementos salariales excepto los fijados en función del trabajo realizado, respetándose los posibles derechos adquiridos de los/as trabajadores/as anteriores a la firma del presente convenio.

En lo referente a la valoración económica de todos los conceptos anteriores, que se regularan en Convenio Colectivos de ámbito inferior, en ningún caso se rebajará de lo establecido en este Convenio Colectivo.

- e) Complementos no salariales: como compensación de los gastos originados para asistir o realizar el trabajo, tales como desplazamientos, dietas, transportes, las empresas abonarán a sus trabajadores/as un complemento cuya cuantía y criterio se determinará en los convenios de ámbito inferior al presente, excepto aquéllos que se regulen en este convenio.

5.3. El recibo de salario.

El empresario tiene la obligación de facilitar al/a trabajador/a junto con el salario un recibo del mismo que se ajustará al modelo que se convenga en cada Convenio Colectivo de ámbito inferior al presente, y en su defecto el que figura en el anexo I de este convenio.

El modelo de recibo de salario especificando su carácter, detallará por separado todos los ingresos a percibir por el/a trabajador/a y su suma; siendo el resultado final el neto a percibir.

Asimismo, deberá aparecer igualmente la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional del trabajador/a y puesto de trabajo, la antigüedad, nombre del trabajador/a y denominación de la empresa, N.I.F. de ambos, número de la Seguridad Social de la empresa, convenio aplicable y nº de matrícula.

5.4. Liquidación y pago.

La liquidación y el pago del salario se hará puntual y documentalmente en fecha, forma y lugar convenidos en los Convenios Colectivos de ámbito inferior al presente convenio o conforme a los usos y costumbres.

El abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá efectuarse por períodos de tiempo superiores al mes, excepcionalmente se podrá efectuar el pago en los cinco primeros días del mes siguiente.

Las empresas firmantes de este acuerdo están obligadas a pagar la diferencia salarial desde el 1 de enero de 2004, tanto en el salario base, antigüedad, pagas extras y horas extras, en una sola paga, como máximo un mes después de la firma del convenio.

5.5. Anticipos.

El/a trabajador/a, y con autorización, sus representantes de los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir el 80% de su salario, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado.

En convenio de ámbito inferior, podrán establecerse los trámites administrativos a realizar para el ejercicio de este derecho.

5.6. Igualdad de remuneración por razón de sexo, edad, nacionalidad.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo, nacionalidad o duración del contrato.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con

la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- * El acceso al empleo.
- * Estabilidad en el empleo.
- * Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- * Formación y promoción profesional.
- * Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Se creará una comisión denominada "De Igualdad y No Discriminación", compuesta paritariamente por las organizaciones firmantes de este convenio, y que tendrá como función:

- Velar por los acuerdos enumerados anteriormente.
- Intervenir en primera instancia en caso de conflictos.
- Proponer y promover medidas de acción positivas y cualesquiera que signifiquen mejorar las condiciones laborales y sociales de las mujeres.

d) Retribuciones.

Las retribuciones de los/as trabajadores/as serán las que señalan en las tablas que figuran como anexos 1 y 2. En las cuales se incluyen los salarios bases y los complementos periódicos superiores a un mes, pagas extras y el plus de prendas de trabajo.

Se establece un incremento salarial del 2.8%, sobre las tablas salariales de 2003 con carácter retroactivo al 1 de enero de 2004 con un tope máximo 3.5%, y para el año 2005 subida a 1º de enero del 2.5% sobre las tablas de 2004, con un tope de 3.5% en función del IPC de cada año, las tablas salariales del año 2004 se consolidarán una vez determinado el porcentaje final de subida de dicho ejercicio. Pagándose la diferencia 30 días después del conocido IPC.

Artículo 6. Complemento de vencimiento periódico superiores a un mes

1.- Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se fijan en la cuantía establecida en la tabla anexa más la antigüedad correspondiente, en su caso, y se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente. Los devengos de estas pagas extraordinarias serán: la de julio desde el 1º de julio al 30 de junio de cada año, y la de Navidad, del 1º de diciembre al 30 de noviembre de cada año. Los fijos-discontinuos que trabajen nueve meses y medio, en cada uno de los devengos correspondientes, se le abonará la cuantía fijada en la tabla salarial anexa, más la antigüedad correspondiente.

2.- La gratificación de estímulo se abonará en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa, más la antigüedad correspondiente, en su caso, devengándose el día 1º de enero y debiendo ser abonada dentro de los 10 primeros días de enero de cada año. Se abonará en proporción a los días trabajados en el año anterior.

3.- Las gratificaciones de participación de beneficio se calculan por el salario base, más la antigüedad correspondiente del trimestre anterior al devengo de la misma, de la tabla salarial

anexa en su caso, devengándose éstas los días 31 de marzo, 30 de junio y 30 de septiembre de cada año, debiendo abonarse dentro de los diez primeros días de abril, julio y octubre, respectivamente.

No obstante, lo anterior, los/as trabajadores/as podrán solicitar, estando obligados a ceder el empresario, a que les ingrese las cuantías de las mismas prorrateadas en el salario diario o mensual.

4.- No obstante, lo dispuesto en los números anteriores, en aquellas empresas en que las gratificaciones extraordinarias que disfrutaban los/as trabajadores/as sean superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo, serán respetadas como derechos adquiridos.

Artículo 7. Complemento personal de antigüedad

Los/as trabajadores/as recibirán los siguientes complementos salariales por antigüedad:

- Personal Administrativo.- Trienios al 5% del salario base, con un máximo de tres trienios. A partir de éste se retribuirá a razón de quinquenios al 10% del salario base.

- Resto de personal.- El complemento de antigüedad será por quinquenios al 10% del salario base.

Se establece asimismo, los siguientes criterios:

- a) El complemento personal de antigüedad se abonará mensualmente.
- b) El tiempo a efectos de cómputo de la antigüedad se mide en tiempo trabajado para la empresa y no en la categoría profesional.
- c) Se hará efectivo el aumento de este complemento por antigüedad, en la misma primera liquidación mensual personal a la fecha de cumplimiento por parte del trabajador, del trienio o quinquenio, según el caso.
- d) Las gratificaciones extraordinarias se incrementarán con la antigüedad correspondiente.

Capítulo III. Horas extraordinarias, dietas, plus de distancias y vacaciones

Artículo 8. Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro y con el objeto de favorecer la creación de empleo, se acuerda reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, que se registrarán en conformidad con los siguientes criterios:

1º.- Horas extraordinarias habituales: supresión.

2º.- Se admiten aquéllas que vienen exigidas por las necesidades de reparar siniestros así como, el riesgo de pérdidas de materia prima y las necesarias para el servicio derivadas de ausencias imprevistas, cambios de turno y circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad del sector, siempre que no quepa la utilización de personal de carácter discontinuo que esté libre u otra forma de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

3º.- En cuanto al nº de horas extraordinarias, éstas no podrán superar las 80 al año por persona y/o trabajador/ a.

4º.- Las empresas contraen la obligación de facilitar al/a delegado/a y al/a trabajador/a un documento justificativo semanal de las horas extraordinarias realizadas, una vez efectuada la realización de horas extraordinarias, éstas deben ser distribuidas entre todo el personal.

5º.- La realización de horas extraordinarias se rige por el principio de libre aceptación. La negativa del/a trabajador/a no llevará aparejada sanción alguna.

6º.- El cálculo del valor de la hora extraordinaria se obtendrá de la forma que establece la Legislación Laboral Común, con los recargos previstos en la misma.

7º.- El empresario estará obligado a comunicar a los/as trabajadores/as, en jornada continua con un día de antelación, y a los de jornada partida con medio día de antelación como mínimo y con anuncio sito en lugar visible en el centro de trabajo, su intención, de realizar horas extraordinarias, a fin de que los/as trabajadores/as queden enterados, para poder ejercitar su opción.

8º.- Son obligatorias aquéllas que se debieran de siniestro o imprevisto, el empresario estará obligado a: pactar con los delegados/as o Comité de Empresa o con la central sindical representada la realización de las mismas.

9º.- Se establece la nulidad de pactos entre empresarios y trabajadores/as que impongan condiciones inferiores a las previstas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 9. Dietas por desplazamientos

En el caso de desplazamientos consustanciales con el trabajo y por consecuencia del servicio, los/as trabajadores/as que tengan que realizar comidas fuera de la localidad en la que radique el centro de trabajo, percibirán la suma de 9,62 euros por cada almuerzo o cena.

Los importes y, por los conceptos especificados en el párrafo anterior de este mismo artículo, serán efectivos con anterioridad a la realización de los desplazamientos que las originen, o por el contrario, a la elección del empresario que queda a su libre decisión el lugar donde deben realizar las comidas los/as trabajadores/as desplazados y, siendo las mismas, de su exclusiva cuenta, no pudiendo sobrepasar, el/la trabajador/a por cada comida, las cuantías establecidas.

Artículo 10. Plus de Transporte

Los/as trabajadores/as que tengan su domicilio a más de 2 km de distancia del centro de trabajo, percibirán por cada día de asistencia la cantidad idéntica al importe total del precio de transporte en línea regular de servicio público, para el traslado de su domicilio al centro de trabajo y viceversa, debiendo abonarse este concepto aunque el trabajador utilice vehículo propio o particular.

Caso de no existir servicio público que cubra el trayecto, se abonará la cuantía en similitud a otro servicio público de transporte de igual distancia.

Quedarán exentas de abonar este complemento las empresas que tengan medios propios de locomoción y lo pongan a disposición del personal para el citado traslado.

Artículo 11. Vacaciones

Se fijan las vacaciones retribuidas en treinta días naturales, estándose a lo que a fecha de disfrute se refiere, a lo que establece el artículo 38 de Estatuto de los Trabajadores, la empresa junto a los representantes de los/as trabajadores/as elaborarán un calendario de vacaciones en los tres primeros meses de año en curso. El personal tendrá derecho a percibir durante sus vacaciones el importe real de su remuneración, debiendo, la empresa hacer efectivo su importe al/a trabajador/as al comenzar, él mismo, su disfrute real.

El/a trabajador/a que, durante el disfrute de sus vacaciones reglamentarias causase baja por I.T. con la necesidad de hospitalización, interrumpirá éstas, procediendo a seguir su disfrute, en el momento que desaparezca tal situación de hospitalización, siempre y cuando no exceda de quince días, caso de exceder de quince días, empresa y trabajador/a se pondrán de acuerdo en el disfrute de estos días de vacaciones, con un plazo máximo de seis meses.

El/a trabajador/a que cause baja por jubilación tendrá derecho a las vacaciones como si hubiera trabajado todo el año a cobrarlas o disfrutarlas si ha transcurrido más de la mitad del año en curso.

Capítulo IV. Complementos de enfermedad y licencias

Artículo 12. Complemento de enfermedad

1.- Durante los cuatro primeros días de enfermedad que se produzcan en el año, el empresario abonará a los/as trabajadores/as una cantidad igual al 100% de la base reguladora. Para tener derecho a este beneficio, que no podrá exceder de cuatro días al año, el/la trabajador/a deberá avisar oportunamente de su enfermedad y justificarla con el correspondiente parte. Asimismo, todos los trabajadores en situación de incapacidad temporal (I.T.) percibirán de las empresas las diferencias económicas existentes entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% de la tabla salarial anexa, con el siguiente criterio:

A) En los supuestos de I.T., derivados de accidentes laborales y enfermedad profesional, tendrán derecho al percibo del 100% de la tabla salarial anexa a partir del primer día en que se produzca tal situación y con un tope de 18 mensualidades.

B) En los supuestos de I.T., derivados de maternidad, tanto durante el período voluntario como obligatorio, tendrá derecho al percibo del 100% de la tabla salarial anexa.

El presente apartado sobre I.T., por maternidad de la trabajadora o en su caso, de su esposo, no surtirá efecto alguno mientras tanto la dicha situación se mantenga protegida tal y como se encuentra por la O.M. de 18 de enero de 1995, en la disposición adicional décimo-octava punto 3.

C) En los supuestos de I.T. derivados de enfermedad común y accidente no laboral que requieran hospitalización y por cualquier causa, tendrán derecho al percibo del 100% de la tabla salarial anexa mientras dure la hospitalización y la rehabilitación y/o el reposo en su caso, siguiente a la hospitalización y que haya sido recomendada por prescripción facultativa con un tope máximo de 18 mensualidades.

2.- El/a trabajador/a que esté en situación de incapacidad temporal, percibirá al 100% de su salario base más antigüedad, y demás complementos salariales, de cada categoría profesional fijada en la tabla salarial anexa a partir del día 40 y del 1º día en caso de recaída de la enfermedad anterior.

3.- Para el caso de que se reconozca al/a trabajador/ a cualquier tipo de incapacidad que lleve anexa el pago de prestación económica con carácter retroactivo, que coincida con el período de 18 meses de garantía recogido en este artículo, se pacta la devolución a la empresa las cantidades percibidas de éstas en tales períodos superpuestos, por este concepto de mejora salarial, siempre y cuando dicha devolución no suponga perjuicio económico para el/a trabajador/a.

Artículo 13. Licencias y permisos

1.- Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a licencia o permiso retribuido en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración siguiente que se establece:

a) Matrimonio del trabajador/a: 16 días.

b) Por alumbramiento del cónyuge o conviviente acreditado: 5 días si es en la Isla y 7 días si lo es fuera de ella.

c) Por enfermedad del cónyuge o conviviente acreditado e hijos/as, siempre que sea necesaria su hospitalización, 5 días, si es en la Isla, siete en caso de desplazamiento a otra Isla y nueve si es fuera de la Comunidad Canaria.

- d) Por fallecimiento del cónyuge, conviviente acreditado o hijos/as: 12 días.
- e) Por fallecimiento de ascendientes, otros descendientes, hermanos, así como fallecimiento de familiares directos del cónyuge o conviviente acreditado: 4 días hábiles si es en la Isla y 6 días si es fuera de la Isla.
- f) Por asuntos propios: por el tiempo necesario, con un máximo de cinco días.
- g) Por enfermedad que no lleve aparejada incapacidad laboral transitoria: el tiempo necesario para acudir al facultativo, que las sitúe en vías de una total racionalización.
- h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso, siempre que coincidan con la jornada laboral. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, la trabajadora permanecerá en situación de incapacidad, hasta que se inicie el descanso por maternidad biológico o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- i) Los/as trabajadores/as por maternidad, tendrán derecho a un período de descanso de 17 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de descanso se distribuirá a opción del interesado siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de descanso. En el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación del trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de:

Adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años.

Adopción o acogimiento de menores mayores de seis años discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Los padres adoptivos tendrán derecho a un período de descanso de 17 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo, contados a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de

descanso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

j) La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Todos/as los/as trabajadores/as para tener derecho a las anteriores licencias o permisos, tendrán la obligación de justificarlas, antes o después de su disfrute, según corresponda, excepto los de asuntos propios, que no será necesaria su justificación. En cada centro de trabajo no podrá coincidir más del 10% de la plantilla en el disfrute de los días de asuntos propios.

2.- Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Capítulo V. Rendimientos

Artículo 14. Rendimientos

1.- Como quiera que uno de los fines de los Convenios Colectivos es la mejora de la productividad además de la mejor disciplina en el régimen de trabajo, en la contraprestación de los salarios a los/as trabajadores/as y las restantes mejoras pactadas, es evidente la necesidad de que las empresas adopten una técnica organizativa que la sitúe en vías de una total racionalización.

2.- Teniendo en cuenta la mecanización y adaptación específica de cada centro de trabajo así como, las diferentes formas de empaquetado de frutas, zonas y épocas de la misma los empresarios conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados de Personal de cada centro, se reserva y se comprometen a la negociación de la productividad en el ámbito del centro de trabajo, tomando como referencia de producción la cantidad trabajador/a del año anterior y las posibles modificaciones tecnológicas que el empresario pudiera implantar, este

punto viene dado, observando la dificultad de unificar criterios de productividad por la compleja diversidad en la mecanización de los empaquetados así como, los diferentes centros de trabajo de cada empresa como la propia producción platanera.

3.- En ningún caso el sistema de rendimientos que se pudieran establecer podrá contradecir lo pactado en este Convenio Colectivo, en tanto y cuanto, a jornada laboral, descansos y horas extraordinarias.

Capítulo VI. Mejoras sociales

Artículo 15. Licencias por año de servicio invalidez y fallecimiento

Al margen de las prestaciones de la Seguridad Social y de la liquidación correspondiente las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo, concederán a los trabajadores mayores de 60 años, con la antigüedad mínima de cinco años, y vayan que accedan a la situación de jubilación una licencia retribuida con arreglo a la siguiente escala por año de servicio.

- . Trabajadores de 5 a 9 años de antigüedad: 30 días.
- . Trabajadores de 9 años hasta 14 de antigüedad: 60 días.
- . Trabajadores de 14 años hasta 19 de antigüedad: 90 días.
- . Trabajadores de más de 19 años de antigüedad: 120 días.

Los trabajadores podrán solicitar el disfrute de dicha licencia especial retribuida en la fecha que estimen más oportuna, siempre antes de producirse el cese, previamente comunicado con suficiente antelación a la empresa, o bien acumularla, si fuera posible, a las vacaciones reglamentarias. En todo caso, de no producirse el disfrute por razones derivadas de necesidades del servicio, la empresa abonará, con carácter excepcional, al trabajador el importe equivalente en el momento de hacerle efectiva la liquidación.

En el supuesto de declaración de invalidez en cualquiera de sus grados, así como en caso de fallecimiento el/a trabajador/a percibirá, al margen de la póliza de seguros establecida en el convenio, la cantidad que le corresponde por aplicación de la siguiente escala:

- a) Más de 10 años de antigüedad, una mensualidad.
- b) Más de 15 años de antigüedad, una mensualidad y media.
- c) Más de 17 años de antigüedad, dos mensualidades y media.

Las mensualidades son referidas al salario que corresponda al trabajador en el momento del hecho causante.

Estas gratificaciones serán de aplicación al/a trabajador/ a y en los casos de fallecimientos serán abonadas a sus derechohabientes.

Artículo 16. Seguro de vida

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo contraen la obligación de concertar una póliza de seguro que cubra a los/as trabajadores/as a su servicio de las siguientes contingencias:

1.- Invalidez Permanente, cualquiera que sea su causa determinante se clasificará con arreglo a los siguientes grados:

a) Incapacidad Permanente Parcial, 50% de las cuantías de este artículo (7.512,65 euros).

b) Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, 100% de las cuantías de este artículo (15.025,30 euros).

c) Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo, 100% de las cuantías de este artículo (15.025,30 euros).

d) Gran Invalidez, 100% de las cuantías de este artículo (15.025,30 euros).

2.- Fallecimiento por la causa que fuere, 100% de las cuantías de este artículo (15.025,30 euros).

La cobertura deberá ser de un importe de quince mil veinticinco euros con treinta céntimos de euro (15.025,30 euros), por igual para todos los supuestos que se hace referencia en el presente artículo, excepto para el punto a). El importe de la prima de dicha póliza correrá íntegramente por cuenta de la empresa.

Serán beneficiarios de la cantidad asegurada de dicha póliza, los herederos legales del/a trabajador/as fallecido.

Capítulo VII. Clasificación profesional

Artículo 17. Trabajos de los fijos discontinuos

La empresa llamará por riguroso orden de antigüedad, una vez el nivel de producción haya superado el 80%, la empresa podrá contratar personal. Cuando el nivel de producción empiece a descender se utilizará el mismo sistema para parar al personal, debiendo garantizársele a los fijos discontinuos durante el período de alta actividad, al menos el 80% de la jornada semanal.

1.- Se establece la obligación de las empresas del llamamiento por riguroso orden de antigüedad, caso del incumplimiento del llamamiento por la empresa, el trabajador podrá optar, entre reclamar su despido de conformidad con la legislación laboral vigente, o a que se le abone la retribución correspondiente al día o días no trabajados y devengados.

Las empresas irán llamando personal hasta garantizar el funcionamiento del empaquetado. En antelación a tal prioridad de ocupación efectiva sobre los contratos temporales, en dichos períodos de mayor actividad, se tratará de garantizar a los trabajadores/as fijos-discontinuos en cien por cien de la jornada, siempre que el volumen de fruta lo permita. A tales efectos se establece, orientativamente, como período de mayor actividad el de los meses de marzo a noviembre de cada año.

2.- Cada vez que el/a trabajador/a sea llamado a trabajar, significará que ha desarrollado su labor durante una jornada completa, independientemente del número de horas efectivamente trabajadas, salvo que, no se pueda desarrollar las mismas por causa de fuerza mayor.

3.- Diariamente se llevará un control, entre el encargado del almacén o la persona en quien delegue la empresa y uno de los representantes de los/as trabajadores/as o de un/a trabajador/a elegido en asamblea, al efecto convocada de las personas que hayan trabajado en dicho día. Este documento será firmado y sellado por la empresa, y al mismo le dará el visto bueno la parte social. Se extenderá por duplicado, quedando una copia en poder de la empresa y otra en poder de los trabajadores o sus representantes.

4.- En el caso de que por cualquier circunstancia el/a trabajador/a que por turno le corresponda trabajar, no acuda al mismo se llamará al siguiente de la lista y así sucesivamente, hasta que haya uno disponible, continuando el llamamiento a partir de este último.

5.- La Comisión Negociadora aconseja que el pago de los fijos-discontinuos/as y contratados, sea en base a las 173 horas de trabajo mensual, el que ya lleva incorporada la parte proporcional de sábados y domingos.

6.- Los 14 días festivos se consideran completos.

Artículo 18. Conductor de camiones

Es el operario que en posesión del correspondiente permiso de conducción de 1ª categoría o especial, está encargado de la conducción y conservación de los camiones de la empresa, con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga, situándose en la caja del vehículo si ello fuese necesario. Si se exigiera deberá dar un parte del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y tiempos normales que se fijen.

En la tabla salarial anexa, se han equiparado todos los conductores de camiones con el sueldo y la categoría del 1ª especial, quedando en la tabla sólo esta categoría profesional para todos los conductores.

Capítulo VIII. Excedencias

Artículo 19. Excedencias

1.- Los/as trabajadores/as con más de un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria cuya duración tendrá como mínimo seis meses máxima de cinco años.

Para reincorporarse nuevamente al puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad, deberá solicitarlo con un mínimo de un mes de antelación a la fecha de terminación de dicha situación de excedencia. Se respetarán al/a trabajador/a los derechos adquiridos con anterioridad a la solicitud y concesión de la misma, por incorporarse nuevamente al puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad, el trabajador/ a, deberá solicitarlo de forma fehaciente, con un mínimo de un mes de antelación de dicha situación de excedencia.

La reincorporación al trabajo será automática, si se solicita la excedencia por un período de un año o menos.

Caso de ser superior al año el período solicitado y concedido de excedencia, se conservará el derecho preferente a cubrir la primera vacante de su misma categoría profesional.

2.- Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombre y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el/a trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/a trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la

reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Capítulo IX. Empleo y contratación

Artículo 20. Reglas generales

En cuanto a la contratación de los/as trabajadores/as, se estará a las formas de contratos de trabajo, o modalidades que se prevén en la legislación laboral vigente. Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, tenderán en la medida de sus posibilidades, al establecimiento del mayor número de trabajadores/as con contratos fijos continuo, que mediante el presente se establece en un 65%, revisable este porcentaje anualmente, para ello contarán en todo momento con el Comité de Empresa o Delegados de personal o Sindicatos más representativos, a los que facilitarán información de las previsiones de contratación de la empresa. En el contrato con el que se inicie la relación laboral deberán ser visados por los representantes de los/as trabajadores/as, la Comisión Paritaria o el Sindicato a que pertenezca el/a trabajador/a. Habida cuenta la real existencia de la misma, se establece la categoría de empaquetador-recolector, entendiéndose por tal, aquél que realiza trabajos tanto a pie de mata en el campo, como en el correspondiente empaquetado. Dichos trabajos estarán debidamente cubiertos por la correspondiente póliza por la contingencia de Accidente de Trabajo. Esto será a voluntad del trabajador.

Cada empresa negociará con el Comité de Empresa o, delegados de personal, el sistema de asistencia a los tales trabajos, así como la retribución adicional que pudieran percibir, todo ello en atención a sus necesidades y posibilidades.

Artículo 21. Empleo y contratación

21.1.- Las empresas en los casos que decidan cubrir puestos vacantes de trabajadores/as fijos continuos, contratarán por orden de antigüedad al personal fijo discontinuo, con categoría profesional equivalente al puesto si lo hubiere, salvo en los cargos de confianza.

21.2.- Los contratos de duración determinada podrán prorrogarse hasta un tope de 12 meses en un período de 18 meses.

Debiendo entenderse por eventualidad las circunstancias de la producción que ocasione en que el nivel de cada empaquetado alcance como mínimo el 60% de su capacidad.

21.3.- Contratos de formación.

Con respecto a los contratos de carácter formativo, el número de contratos de este tipo por empresa no podrá superar el 20% de la plantilla de la misma. Los puestos de trabajo susceptibles de ser objeto de este tipo de contrato, son los de alta dirección y el personal administrativo y en este caso siempre que el nivel profesional a aplicar así lo requiera.

1.4.- Acreditación.

En el caso de extinciones del contrato de trabajo, al amparo de lo contemplado en el apartado c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, el/a trabajador/ a o trabajadores/as afectados podrán recabar el apoyo o asistencia de los representantes sociales en dicha empresa, quedando ésta obligada a la acreditación de la causa económica al objeto de quedar debidamente impuestos de tales circunstancias económicas.

La aceptación por parte de dichos representantes, de la bondad de la medida extintiva será reflejada en acta levantada al efecto firmada por ambas partes.

En lo no previsto en este convenio para las extinciones de referencia, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral general, y en especial en lo relativo a plazos, cuantías, formas y procedimientos a seguir.

21.5.- Finiquito.

Se acuerda que al formalizarse el recibo de finiquito en las extinciones de relación laboral que se sucedan, éste habrá de extenderse, necesariamente en impreso normalizado que según modelo adjunto facilitarán debidamente visado las organizaciones sindicales de mayor representatividad en el sector.

La validez temporal de dicha diligencia se limitará a los cinco días hábiles siguientes al de la fecha del visado, los finiquitos que carezcan de tales requisitos indicados no surtirán efectos a la hora de dar por extinguidas pacíficamente la relación de trabajo, dicho documento se facilitará con la necesaria agilidad por parte de las organizaciones sindicales, pudiendo ser remitidas por cualquier medio válido, inclusive vía fax.

Capítulo X. Jornada máxima y descanso semanal

Artículo 22. Jornada máxima

La duración de la jornada máxima será de 40 horas semanales. Estas 40 horas semanales se distribuirán en la forma establecida por cada empresa en su calendario, debiendo contar con la conformidad del Comité de Empresa, delegados de personal o, en su defecto por el/a trabajador/a elegido en asamblea efectuada al efecto entre los/as trabajadores/as.

El personal administrativo continuará con la jornada intensiva, ajustándose a lo establecido en los usos y costumbres que han venido rigiendo en cada empresa que forma parte de la unidad de contratación.

No obstante lo establecido en los puntos anteriores, en los meses de agosto y septiembre se establece una jornada laboral de siete horas continuadas desde las 7:00 a las 14:30 horas para todo el personal. Sin embargo, en aquellos empaquetados en que la empresa considere que la jornada continua afecte negativamente a su funcionamiento ésta no se aplicará.

La jornada semanal se podrá ampliar al día sábado, cuando la empresa lo requiera y siempre que sean motivos excepcionales, tales como un embarque, una avería en los medios de transporte y algún agricultor que necesite recoger la fruta en sábado, estos casos se podrán realizar siempre que no se puedan hacer otro día.

En el supuesto de que se pase en el cómputo semanal de las 40 horas, el excedente serán horas extras. Y en ningún caso de no alcanzar las 40 horas durante la semana se computarán como un día completo.

Artículo 23. Descanso semanal

Se establece un descanso semanal de dos días, coincidiendo con el sábado y el domingo de cada semana.

Se establece una interrupción de la jornada de trabajo diario, por espacio de 20 minutos retribuidos para el desayuno.

Artículo 24. Jubilación Anticipada

Se establece la jubilación anticipada a los 60 años de edad, en la forma y con las condiciones que se establece en el R.D. 194/85, de 17 de julio de 1985. Siempre que el/a trabajador/a tenga derecho a jubilarse. Para ello proponemos un plan de prejubilaciones, a través de una póliza de seguros.

Artículo 25. Jubilación voluntaria

Todos/as los/as trabajadores/as del Sector que regula el presente Convenio Colectivo, podrán solicitar de forma voluntaria su jubilación al cumplir la edad de 60 años, en las condiciones que establecen en el R.D. 194/85 de 17/07/85, o a los 61 años según lo establecido en el apartado 3 del art. 161 de la, si reunieran las condiciones legales establecidas por la Ley General de Seguridad Social.

Los trabajadores/as podrán jubilarse a los 65 años siempre que reúnan las condiciones legales establecidas por la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que no reuniera cualquiera de los requisitos establecidos por dicha Ley y, concretamente, para su jubilación, podrán permanecer en su puesto de trabajo el tiempo indispensable hasta que reúnan el requisito que les falte, y, siempre que su estado físico le permita realizar el trabajo propio de su categoría.

Capítulo XI. Derechos sindicales

Artículo 26. Normas generales

En cuanto a la actividad sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 2 de agosto de 1985, Ley Orgánica 11/85.

Artículo 27. Representantes de los trabajadores

1.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de una reserva de hasta 46 horas mensuales cada uno, para ausentarse del trabajo donde presten sus servicios, para actividad sindical.

2.- Con cargo a las reservas de horas del apartado anterior, los/as representantes sindicales en las empresas, dispondrán de las facilidades necesarias para informar diariamente y durante la jornada laboral a los/as trabajadores/as. Para ausentarse de los puestos de trabajo deberán dar cuenta previa al mando inmediato superior, las ausencias se efectuarán sin menoscabo del proceso productivo y, en caso de ser necesaria la sustitución de ésta, de ser posible se producirá convenientemente, asimismo aquellos delegados de sección sindical, que se sustituyesen y que por el número de trabajadores/as no pudieran hacer uso de crédito sindical, se establece el uso del crédito de la reserva de horas de la bolsa o de los delegados electos de su mismo sindicato.

3.- No se incluirán en el cómputo de éstas, el tiempo empleado en actuaciones reuniones llevadas a cabo por iniciativa de las empresas y aquellas otras que de mutuo acuerdo se consideren necesarias.

4.- Las horas sindicales que correspondan a los/as representantes de los/as trabajadores/as y delegados/ as sindicales, se podrán acumular entre todos y repartirlas entre sus miembros como consideren oportuno, para mejorar la labor sindical y siempre que no sobrepase el cómputo total que les correspondan.

5.- Se pondrán a disposición de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, de un tablón de anuncios que ofrezca posibilidades de comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral.

Dichas comunicaciones se fijarán siempre bajo la responsabilidad del Comité de Empresa o Delegados de Personal, con la firma de cualquiera de sus miembros o sindicatos representativos en el sector.

6.- Se garantiza plenamente y hasta dos años después del cese de sus funciones representativas, que los representantes sindicales no recibirán discriminación o represalias, derivadas de su actividad sindical, realizadas conforme a las Normas Legales.

7.- Se advertirá al personal en el supuesto de que se impute falta muy grave, que se puede solicitar asesoramiento al respecto del Comité de Empresa o Delegados/ as de Personal, así como del Sindicato al que pertenezca el/a trabajador/a.

Artículo 28. Cuota sindical

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a centrales sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El/a trabajador/a interesado en esta operación remitirá escrito a la Dirección de la Empresa en el

cual expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota mensual y el número de cuenta corriente o libreta de ahorro en la cual deberá ser transferida la cantidad de la cuota, esta orden de descuento será renovada, si procede, en períodos anuales.

Se facilitará al/a trabajador/a copia de la transferencia o documento acreditativo de haber realizado el ingreso de la cuota al sindicato correspondiente.

Artículo 29. Formación

Las partes firmantes se comprometen a partir de la firma del convenio, todo/as los/as trabajadores/as que realicen tareas en carretillas elevadoras, tengan unos cursos de formación específica.

Capítulo XII. Salud laboral y seguridad

Artículo 30. Salud laboral y seguridad

La Comisión Negociadora exige que todas las empresas cumplan la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

a) Ordenación de la acción preventiva en la empresa.

1.- La acción preventiva en la empresa está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas contenidas en la presente sección.

La selección de las actividades o medidas preventivas deberá dirigirse a:

- * Evitar riesgos.
- * Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- * Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con mira, en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir lo peligroso por los que entraña poco o ningún peligro.

Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las relaciones sociales e influencias de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las instrucciones a los/as trabajadores/as.

La efectividad de la medida preventiva dependerá lo menos posible de la conducta del/a trabajador/a y deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer éste, en su elección se tendrá en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas razonables más seguras.

2.- La planificación y organización de la acción preventiva deberán formar parte de la organización del trabajo, siendo por tanto responsabilidad del empresario, quien deberá orientar esta actuación a la mejora de las condiciones de trabajo y disponer de los medios oportunos para llevar a cabo la propia acción preventiva. En la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa participarán los trabajadores

trabajadores a través de los órganos de representación.

A tal efecto, la acción preventiva deberá integrarse en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos.

El empresario deberá reflejar documentalmente la planificación y la organización de la acción preventiva, dando traslado a los/as delegados/as de prevención de dicha documentación anualmente o en los supuestos de modificación.

3.- La acción preventiva se planificará en base a una evaluación inicial de las condiciones de trabajo en la que queden reflejados el tipo y magnitud de los riesgos. La evaluación será actualizada periódicamente, cuando cambien las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños para la salud que se hayan detectado, y la planificación revisada en consecuencia.

4.- Se deberá tomar en consideración las capacidades profesionales en materia de seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el momento de encomendarles sus tareas adoptando las medidas adecuadas para que sólo aquellos/as trabajadores/as que hayan recibido una información adecuada puedan acceder a las zonas con riesgos generales, y específicos, los cuales estarán debidamente señalizados.

b) Obligaciones de control.

El empresario deberá llevar a cabo controles periódicos de las condiciones del trabajo y examinar la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los/as trabajadores/as o si con ocasión de la vigilancia del estado de salud de éstos respecto de riesgos específicos, apareciesen indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes al empresario, deberá llevar a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

c) Adecuación de las medidas preventivas.

Cuando como consecuencia de los controles e investigaciones previstos en el artículo anterior, se pareciese la inadecuación de las acciones preventivas utilizadas, se procederá a la modificación de las mismas, utilizando, hasta tanto puedan materializarse las modificaciones indicadas, las medidas provisionales que puedan disminuir el riesgo.

Específicamente, deberán adoptarse medidas preventivas cuando se les haya diagnosticado precozmente un daño para la salud o una hipersensibilidad frente a la acción de determinados agentes o a los efectos de condiciones concretas de trabajo.

Se evitará la adscripción de los/as trabajadores/as a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales.

d) Plan de prevención.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo constituirán una Comisión de Trabajo con competencias insulares para el estudio y puesta en marcha en el sector de un Plan de Prevención, sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

e) Ampliación de los derechos de los/as trabajadores/as a la protección de su salud. Todo/a trabajador/a en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos.

1.- A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

A paralizar su trabajo si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave y a no retornar a su puesto hasta que no haya sido eliminado, estando protegido de posibles represalias para ejercer este derecho.

A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que éste fue expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y del resultado de ellas será informado personalmente y de forma completa el/a trabajador/a.

Garantizar la voluntariedad en los reconocimientos médicos, así como la confidencialidad de los datos. En aquellas excepciones legales en que la empresa puede detectar consumo de drogas (cuando hay riesgos derivados hacia terceros), garantizar el control sindical con el fin de que no se produzca el despido o la adaptación, sino la excedencia con reserva de puesto de

trabajo hasta su rehabilitación, que acreditará con informe facultativo, independientemente de su antigüedad en la empresa.

Derecho al cambio de puesto de trabajo e igualdad de condiciones cuando se dé una incompatibilidad entre las características del puesto (una vez mejorado todo lo posible), y las circunstancias de salud del/a trabajador/a. La trabajadora gestante tendrá derecho durante su embarazo y en tanto dure esta circunstancia, al cambio de puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo si éste resulta perjudicial para ella o para el feto, a petición de la mujer trabajadora sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, con protección de la representación sindical.

En el espíritu general de la necesidad de adaptar los puestos de trabajo a las características individuales de las personas y no al revés, esa adaptación se realizará con especial atención para los/as trabajadores/as minusválidos y discapacitados igual en toxicomanías y consumo de drogas, a fin de garantizar su plena integración laboral, evitando el desarrollo de tareas "marginales".

A participar con sus representantes, o en ausencia de éstos, en cuantas medidas promuevan la salud y seguridad en el trabajo.

A una formación preventiva específica que amplíe su "derecho a conocer", adaptado a los avances técnicos y repetido periódicamente, así como cuando cambie de puesto de trabajo o técnica. Todo ello a cargo del empresario y en horario de trabajo.

f) Delegados de prevención de riesgos.

Los delegados de prevención, como instrumento técnico representativo al servicio de los/as trabajadores/as serán designados por los/as representantes sindicales de entre ellos en todos los tramos de empresas.

Los representantes de los/as trabajadores/as con competencias en protección de la salud, seguridad podrán ejercer los siguientes derechos:

- A ser informados por el empresario de los riesgos, resultado de las evaluaciones ambientales y de vigilancia de la salud (anónimamente), del conjunto del centro de trabajo. Dicha información deberá ser, por escrito.

- A inspeccionar libremente los puestos de trabajo, requiriendo a este respecto las opiniones y observaciones de los/as trabajadores/as, siempre que no entorpezca el proceso productivo.

- A ser consultados obligatoriamente por el empresario, de forma previa a la decisión y en tiempo suficiente para poder emitir una opinión, de la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y en general sobre todas aquellas medidas que pueden afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo.

- Una vez emitida la opinión mayoritaria de los/as representantes de los/as trabajadores/as, el empresario está obligado a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.
- A proponer a la dirección cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo.
- A paralizar las actividades cuando se aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente.
- A paralizar los trabajos ante una situación de riesgo grave e inminente, en la ejecución de tareas de las contratadas y subcontratadas, cuando éstas se realicen en locales de la empresa principal.
- A ser consultados e informados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de desechos, y a conocer el cumplimiento por parte de la empresa de las disposiciones legales al respecto.

Para el ejercicio de estos derechos, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

g) Comités de Seguridad y Salud.

En todo centro de trabajo de más de 5 trabajadores/as de plantilla se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado por los/as delegados/as de prevención y por el mismo número de representantes del empresario, siendo la actuación de este órgano colegiada. Éste será un órgano de participación y diálogo continuo entre cuyas funciones se encuentra la de elaborar, controlar y evaluar los planes o programas de prevención, así como el control de los servicios de prevención internos y externo de la empresa.

h) Delegado sindical de seguridad y salud.

Previo aviso a la dirección de la empresa los sindicatos firmantes estarán facultados para ejercer, en los centros de trabajo, funciones de promoción de la salud y seguridad. Tendrán garantía de acceso al centro de trabajo, a fin de observar las condiciones de salud y seguridad, entrevistarse con los/as delegados/as de prevención, proponiendo al empresario las medidas correctoras que estime oportunas, sin que se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

i) Excepcionalidad de los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Todo trabajo que sea declarado penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del/a trabajador/a.

Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que supongan un incremento de exposición de riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

j) Excepcionalidad de la protección personal.

Los riesgos para la salud del/a trabajador/a se prevendrán evitando: 1º su generación, 2º su emisión, 3º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal y contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

La protección personal será adaptada a cada trabajador/ a y su utilización comportará las menores molestias técnicamente posibles.

En la elección personal será adaptada a cada trabajador/ a y su utilización comportará las menores molestias técnicamente posibles.

En la elección de los equipos de protección individual participarán los/as delegados/as de prevención y/o comité de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

k) Trabajadores/as con especial riesgo. Aquellos/as trabajadores/as y/o grupos de trabajadores/as que por sus características personales y otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, deberán ser protegidos de forma específica, así como beneficiarse de una vigilancia de su salud de forma especial.

l) Control de las condiciones de salud y seguridad de los/as trabajadores/as externos. El empresario principal deberá vigilar las condiciones de salud y seguridad de los/as trabajadores/as que, no siendo de su plantilla, realicen actividades subcontratadas por éste en su centro de trabajo o con equipos o materias suministradas por él.

m) Derechos en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Los/as trabajadores/as tendrán derecho, y será obligatorio para el empresario disponer en el centro de trabajo de todas aquellas medidas de Seguridad e Higiene que recoge la legislación vigente en Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 31. Inspección de trabajo

Cualquier incumplimiento del presente Convenio Colectivo será denunciado ante la Inspección de Trabajo, la cual tomará las medidas oportunas para solventar la situación denunciada o imponer en su caso la sanción o advertencia correspondiente, conforme a sus reglamentos de actuación.

La mesa negociadora, ante la evidencia de existencia de incumplimientos individualizados de lo contemplado tanto en el convenio, como en la normativa laboral general, que lo único que hacen es fomentar la competencia desleal y la discriminación, hace expresa declaración de su intención de perseguir y denunciar, primordialmente por parte de la representación social, a

todo aquél que incurra en tal incumplimiento, mediante la oportuna denuncia ante la Inspección de Trabajo o la reclamación pertinente en vía judicial.

Artículo 32. Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del presente Convenio Colectivo. Estará compuesta por cuatro representantes de los empresarios y cuatro representantes de los/as trabajadores/as, así como, los asesores que se estimen oportunos por ambas partes, estos asesores asistirán con voz pero sin voto.

Ésta quedará constituida en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo, y al mes siguiente a su constitución deberá estar establecida su forma de funcionamiento interno.

La Comisión Paritaria se reunirá de forma obligatoria cada tres meses y de forma extraordinaria cuando se solicite por una de las partes.

Serán funciones de esta Comisión paritaria:

- La interpretación del Convenio Colectivo.
- El arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio Colectivo por todas las empresas a las que afecte.
- Vigilancia de las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Vigilancia y control en relación con los procesos de enfermedad y los efectos económicos previstos en este Convenio Colectivo derivados de los mismos.
- Cualquier otra actividad que tienda a la práctica de lo acordado.
- La comisión Paritaria estará formada por ocho miembros, cuatro de las O.P.P. y cuatro de los sindicatos más representativos y son los siguientes:
 - OPP Bonana, OPP Coplaca, OPP Palmadrid, OPP Taburiente.
 - Tres CC.OO.
 - Uno U.G.T.

Y cada organización podrá cambiar sus miembros cuando lo crean conveniente y quedará constituida el día de la firma del Convenio Colectivo.

Artículo 33. Drogodependencia y alcoholismo

Se considera a las personas drogodependientes y alcohólicas como enfermos y se les reconocen todos los derechos recogidos en el ordenamiento jurídico para los usuarios de los servicios sanitarios y sociales de la Comunidad Autónoma Canaria y en particular:

- A la información sobre los servicios a los que en cada momento puede acceder, requisitos y exigencias que plantea su tratamiento.
- A recibir un tratamiento adecuado, prestado por centro o servicio acreditado.
- A la voluntariedad para iniciar y cesar el tratamiento.
- A la igualdad de acceso a los dispositivos asistenciales, así como al respeto a su personalidad, dignidad, e intimidad, sin que pueda ser discriminado por ninguna causa.
- A la confidencialidad de toda información relacionada con su proceso terapéutico.
- A una información completa y comprensible, verbal y escrita, sobre el proceso de tratamiento que esté siguiendo.

Inserción social. En el ámbito laboral, se fomentarán aquellas actuaciones tendentes a acercar a los/as trabajadores/as con problemas de drogodependencias y alcoholismo a la red asistencial, así como aquellas actuaciones que tengan por finalidad la reserva del puesto de trabajo durante el proceso de recuperación en el plazo de un año.

Infracciones. Tipos.

a) Son infracciones graves, dificultar el ejercicio de los derechos reconocidos en el artículo 13 de la Ley de Drogodependencia.

Contamos con elementos suficientes que justifiquen la instauración de programas de prevención de drogodependencias dentro de las empresas que contemplen: relación entre condiciones de trabajo y consumo de alcohol u otras drogas y modificación, si es necesario, de las condiciones laborales que puedan incitar el consumo integrados en el Plan General de Prevención de cada empresa.

Para los casos en que la realidad de las empresas no facilite la implementación de planes globales, hay aspectos concretos a incluir:

- La jornada. Contemplar la adaptación de la jornada para permitir la asistencia a los programas de rehabilitación.
- Mantenimiento del puesto de trabajo. Garantizar el puesto de trabajo a la finalización de su recuperación.

- Pruebas de detección. Rechazar la realización por parte de la empresa de pruebas de detección de consumo de drogas tanto a la hora de seleccionar nuevos/ as trabajadores/as como a los/as trabajadores/as en plantilla, ya que se convierten en un instrumento que facilita aún más el despido. Seguimiento del art. 22 sobre "vigilancia de la salud" de la Ley de prevención de riesgos laborales.

- Garantizar la aplicación del art. 25 sobre "protección de trabajadores/as sensibles a determinados riesgos" de la Ley de Prevención, no sólo para trabajadores/as discapacitados/as, sino también para trabajadores/as con problemas con el alcohol u otras drogas. Para que la aplicación de este artículo no se convierta en argumento para el despido de un/a trabajador/a hay que incluir en la cláusula el mantenimiento del puesto de trabajo.

Artículo 34. Solución extrajudicial de conflictos laborales colectivos

Ante la puesta en marcha del Tribunal Laboral Canario, ambas partes convienen llevar a cabo la solución extrajudicial de los conflictos colectivos, en materia de Conciliación, Mediación y Arbitraje, en el sector de Empaquetados de Plátanos en la Isla de La Palma. En las mismas condiciones que establece el acuerdo interprofesional canario, que sobre esta materia fue tomado el 12 de mayo de 1995.

Artículo 35. Acoso sexual en el trabajo

El personal al servicio de las empresas de ASEPALMA tiene derecho al respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Por acoso sexual se entiende todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinado una situación que afecta al empleo, a la formación, a la promoción y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

Se consideran constitutivas de acoso sexual, las siguientes conductas, a título ejemplificativo.

. Observaciones sugerentes, chistes, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/ a.

. Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador/a a la aprobación o denegación de dichos favores.

. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación.

. Toda agresión sexual.

Las conductas constitutivas de acoso sexual serán sancionadas como falta grave o muy grave, y en todo caso en su grado máximo, cuando en las mismas exista prevalimiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador. Serán agravantes también la situación de contratación temporal de la víctima; la reincidencia del acosador, las represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a nombrar un asesor para la igualdad de oportunidades en temas de acoso sexual, cuya tarea será atender a las personas víctimas del mismo e iniciar los procedimientos informales o fórmulas que se precisen con capacidad de intermediación o propuestas resolutorias.

La presentación de la denuncia implicará que la empresa abra inmediatamente las diligencias previas, especialmente dirigidas a impedir que la persecución denunciada continúe, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, por lo que se articularán las medidas oportunas. El procedimiento será rápido, claro y preciso; ha de otorgar credibilidad a la mujer que lo inicia no debe poner en duda la intimidad y la dignidad de la trabajadora ni meterse en su vida privada, o en sus costumbres sexuales.

Artículo 36. Régimen disciplinario

36.1.- Faltas y sanciones de los trabajadores.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la dirección de las empresas, comunicándose a los/as representantes de los/as trabajadores/as en cada centro de trabajo, en virtud de incumplimiento laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones de que se establecen en el presente convenio. Excepto en el caso de los/as representantes de los/as trabajadores/as, que debe ser mediante comunicación escrita y previa.

36.2.- Valoración de la falta.

La valoración de la falta y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, la sanción de las faltas, graves o muy graves, deberá comunicarse por escrito a los/as representantes de los/as trabajadores/as con carácter previo a su cumplimiento, las faltas graves o muy graves de los/as afiliados/as a las secciones sindicales le serán comunicadas a la misma con idéntico procedimiento, la sanción deberá ser comunicada por escrito al/a trabajador/ a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

En el caso de que el/a trabajador/a esté afiliado/a a un sindicato, deberá comunicársela con antelación a éste, tanto en este artículo como en el anterior.

36.3.- De las faltas.

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as al servicio de las empresas de los ámbitos territorial, funcional y personal del presente Acuerdo se clasificarán atendiendo a su importancia en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los siguientes artículos, siendo éstas meramente enunciativas.

36.4.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- 2.- Abandono injustificado del puesto de trabajo durante el tiempo de trabajo.
- 3.- La inobservancia de las normas en materia de salud en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el/a propio/a trabajador/a, ni para sus compañeros/ as o terceras personas.
- 4.- Faltar 3 días en un mes.

36.5.- Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1.- Faltar 4 días al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
- 2.- El empleo de maquinaria, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo, a no ser que cuente con la oportuna autorización.
- 3.- La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en cuanto las mismas supongan riesgo grave para el/a trabajador/as, sus compañeros/ as o terceros, así como negarse al uso y los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- 4.- La reiteración en la falta leve de la misma naturaleza en un período de tres meses.

36.6.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes.

- 1.- Faltar al trabajo 5 días consecutivos sin falta justificada.
- 2.- Faltar al trabajo más de 6 días en un período de tres meses sin causa o motivo que lo justifique.

- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar, estropear o modificar maliciosamente productos, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios de la empresa.
- 4.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores/as, compañeros/as o subordinados/as.
- 5.- La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a empresas.
- 6.- La desobediencia a los superiores en materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el/a trabajador/a, o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él/ella como de otros/as trabajadores/as.
- 7.- El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- 8.- El abandono del puesto del trabajo sin justificación, especialmente en puesto de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidentes perjuicios para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el/a trabajador/a, sus compañeros o terceros.
- 9.- Prestar servicios, estando en situación de I.L.T.
- 10.- La reiteración en faltas graves de la misma naturaleza en un período de 6 meses.
- 36.7.- De las sanciones.

Las sanciones que las empresas pueden imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

1.- Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

2.- Faltas graves:

- Suspensión de empleo o sueldo de 1 a 15 días.

3.- Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 40 días.
- Despido.

Para la graduación y aplicación de las sanciones del presente artículo se tendrá en cuenta:

- 1º.- La mayor o menor responsabilidad del que comete la falta.
- 2º.- La categoría profesional del mismo.
- 3º.- La repercusión del hecho en los/as demás trabajadores/as y en la empresa.

Con carácter previo a la imposición de sanciones, por cualquier tipo de falta, a los/as trabajadores/as que ostenten la condición de representantes de los/as trabajadores/as les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, a parte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiese.

Prescripción de las faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as prescribirán a los 10 días las leves; a los veinte días las graves y a los sesenta días las muy graves, a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento de la falta, y en todo caso a los seis meses de su realización.

El inicio de una acción tendente a aclarar los hechos constitutivos de la falta o de la persona de su autor, interrumpirá la prescripción con el límite previsto en el apartado anterior.

Disposición Adicional Primera

Las normas contenidas en el presente convenio, regularán las condiciones entre empresas y trabajadores/as con carácter preferente y prioritarios a otras normas de carácter vigente, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones sean distintas de las previstas en la legislación vigente o en disposiciones generales, que se estiman compensadas en el conjunto de las condiciones y mejoras establecidas en el presente Convenio Colectivo, aplicándose, no obstante, como derecho supletorio, la demás legislación vigente.

Disposición Adicional Segunda

Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan que en materia de procedimientos de resolución de conflictos colectivos, se estará a lo que acuerdan las centrales sindicales más representativas nivel Regional y las Confederaciones Provinciales de Empresarios de Canarias.

Disposición Adicional Tercera

Ambas partes acuerdan que, cualquier pacto o convenio que se firme a nivel estatal por las Confederaciones Empresariales y Sindicales respectivas, formará parte del presente Convenio Colectivo como anexo al mismo.

Artículo 37. Tablas salariales

Las tablas salariales son las que figuran en el anexo, con el incremento pactado en este convenio.

ANEXO I

TABLA SALARIAL QUE RESULTA PARA SU APLICACIÓN DURANTE SU VIGENCIA A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2004

CATEGORIAS	B.MENSUAL	JULIO	NAVIDAD	BENEFICIO	ESTIMULO	T. ANUAL	H.EXTRAS
ADMINISTRATIVO							
JEFE 1º	771,95 €	771,95 €	771,95 €	771,95 €	771,95 €	13.895,02 €	11,96 €
GRADUADO SOCIAL	771,95 €	771,95 €	771,95 €	771,95 €	771,95 €	13.895,02 €	11,96 €
JEFE 2º	703,52 €	703,52 €	703,52 €	703,52 €	703,52 €	12.683,40 €	10,87 €
OFICIAL 1º	635,08 €	635,08 €	635,08 €	635,08 €	635,08 €	11.431,40 €	9,83 €
OFICIAL 2º	589,49 €	589,49 €	589,49 €	589,49 €	589,49 €	10.610,75 €	9,09 €
AUXILIAR	543,26 €	543,26 €	543,26 €	543,26 €	543,26 €	9.778,62 €	8,39 €
TECNICOS							
ENCARGADO DE ALMACEN Y EMB.	635,08 €	635,08 €	635,08 €	635,08 €	635,08 €	11.431,40 €	9,83 €
MARCADOR	575,81 €	575,81 €	575,81 €	575,81 €	575,81 €	10.364,65 €	8,89 €
PERSONAL SUBALT.							
CONSERJE COBR.GUARD.Y SEREN.	543,88 €	543,88 €	543,88 €	543,88 €	543,88 €	9.789,91 €	8,39 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	529,73 €	529,73 €	529,73 €	529,73 €	529,73 €	9.535,11 €	8,06 €
OFICIOS VARIOS							
OFICIAL 1º	566,74 €	566,74 €	566,74 €	566,74 €	566,74 €	10.201,26 €	8,76 €
OFICIAL 2º	555,27 €	555,27 €	555,27 €	555,27 €	555,27 €	9.994,94 €	8,50 €
OFICIAL 3º	543,88 €	543,88 €	543,88 €	543,88 €	543,88 €	9.789,91 €	8,39 €
CONDUCTOR ESPECIAL	589,49 €	589,49 €	589,49 €	589,49 €	589,49 €	10.610,75 €	9,07 €
PERSONAL OBRERO							
RECIBIDOR Y PESADOR	566,74 €	566,74 €	566,74 €	566,74 €	566,74 €	10.201,26 €	8,76 €
CLASIFICA. EMPAQ.-PEON-RCOLT.	529,73 €	529,73 €	529,73 €	529,73 €	529,73 €	9.535,11 €	8,06 €

ANEXO II

TABLA DE SALARIOS QUE RESULTA PARA SU APLICACIÓN DURANTE SU VIGENCIA A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2004

CATEGORIA CLASIFICADOR EMPAQUETADOR PEON

CONCEPTO	SIN ANTIGÜED	1 QUINQU.	2 QUINQU.	3 QUINQU.	4 QUINQU.	5 QUINQU.	6 QUINQU.
SALARIO DIARIO	17,66 €	19,42 €	21,19 €	22,95 €	24,72 €	26,49 €	28,25 €
12 MESES Euros/MES	6.356,74 €	6.992,41 €	7.628,09 €	8.263,76 €	8.899,44 €	9.535,11 €	10.170,79 €
PAGAS							
JULIO	529,73 €	582,70 €	635,67 €	688,65 €	741,62 €	794,59 €	847,57 €
NAVIDAD	529,73 €	582,70 €	635,67 €	688,65 €	741,62 €	794,59 €	847,57 €
ESTIMULO-DICIEMBRE	529,73 €	582,70 €	635,67 €	688,65 €	741,62 €	794,59 €	847,57 €
BENEFICIO-MARZO	529,73 €	582,70 €	635,67 €	688,65 €	741,62 €	794,59 €	847,57 €
BENEFICIO-JUNIO	529,73 €	582,70 €	635,67 €	688,65 €	741,62 €	794,59 €	847,57 €
BENEFICIO-SEPTIEMBRE	529,73 €	582,70 €	635,67 €	688,65 €	741,62 €	794,59 €	847,57 €
TOTAL ANUAL	9.535,14 €	10.488,62 €	11.442,13 €	12.395,64 €	13.349,16 €	14.302,67 €	15.256,18 €
HORAS EXTRAS	8,06 €	8,87 €	9,67 €	10,48 €	11,28 €	12,09 €	12,90 €