



CONVENIO COLECTIVO 2019-2021

Publicado en Anexo al BOP Santa Cruz de Tenerife núm. 52, de 30/04/2021.

Código Convenio REGCON: 38000634011983.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Empaquetados de Plátanos de la Isla de La Palma 2019 - 2021, suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

ACUERDA

Primero. Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Director General de Trabajo,

TEXTO DEL CONVENIO DEL SECTOR DE EMPAQUETADOS DE PLÁTANOS PARA LA ISLA DE LA PALMA PARA EL PERIODO 2019/2021.

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 2019 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2021, 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. **IPC.** A partir del año 2022 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 2021 el convenio para los años venideros.

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 complemento personal "ex antigüedad", horas extras, 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/las trabajadores/as y previstos en las Reglamentaciones y Ordenanzas anteriores a la actual legislación laboral común, especialmente La Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, así como la LOLS y cualquier otra disposición que resulte de aplicación.

Las empresas tendrán la obligación de entregar a la Representación Legal de Los Trabajadores de cada empresa la Relación Nominal de Trabajadores (RNT) y el documento de Relación de Liquidación de Cotizaciones (RLC). Antiguos TC1 y TC2.

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 extinta antigüedad, pactada y publicada en el BOP. Nº44 del lunes 04 de abril

de 2012, manteniéndose a quienes la tuvieran consolidada en los términos y condiciones acordadas en el mismo.

* 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 artículo 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 aquellos 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 número de matrícula.

5.4. Liquidación y pago.

La liquidación y el pago del salario se hará de forma 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 2019, tanto en el salario base, antigüedad, horas extras y pagas 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 90% 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 acciones positivas y cualesquiera que signifiquen mejorar las condiciones laborales y sociales de las mujeres.

5.7 Retribuciones.

Las retribuciones de los/as trabajadores/as serán las que señalan en las tablas que figuran como anexos, en las cuales se incluyen los salarios base y los complementos periódicos superiores a un mes, bolsa de vacaciones y horas extras.

Se establece un incremento salarial del 3,5% sobre las tablas salariales de 2012 con carácter retroactivo al 1 de enero de 2019; para el año 2020 una subida a 1º de enero del 2% sobre las tablas de 2019; para el año 2021 la revisión será del 2% sobre la tabla vigente del año 2020, también aplicable a 1º de enero de 2021.

Estos incrementos salariales también les serán de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que vinieran percibiendo el complemento personal de la extinta antigüedad.



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 correspondiente a 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.

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

Artículo 7. 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 exigida 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 número 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 8. Dietas por desplazamientos.

En el caso de desplazamiento 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 9,96 euros en 2019, 10,16 euros en 2020 y 10,36 euros en 2021, 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 9. 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. El domicilio a tener en cuenta es el indicado por el trabajador a su fecha de inicio de la relación laboral, los posteriores cambios de domicilio no generarán derecho alguno a modificación de la cuantía de dicho Plus.

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 kilométrica.

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 10. Vacaciones.

Se fijan las vacaciones retribuidas en veintidós (22) días hábiles, 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, dicha baja, 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, sin perjuicio de lo contemplado en Artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, Sobre otros supuestos de contingencia y el límite para su disfrute, siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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.

Se abonará una bolsa de vacaciones anual, por año completo de trabajado o proporcional a este, que se abonara en el mes que se inicie las vacaciones, aunque estén sean disfrutadas en varios periodos, su importe vendrá fijado para cada año en las tablas salariales.

CAPÍTULO IV. Complementos de enfermedad y licencias

Artículo 11. 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.

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 12. 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, así como familiares con primer grado de parentesco siempre que sea necesaria su hospitalización, 5 días, si es en la Isla, 7 días en caso de desplazamiento a otra Isla y 9 días si es fuera de la Comunidad Canaria.
 - d) Por fallecimiento del cónyuge, conviviente acreditado o hijos/as: 10 días.
 - e) Por fallecimiento de ascendientes, otros descendientes, hermanos, así como fallecimiento de familiares directos del cónyuge o conviviente acreditado y familiares hasta 2º grado: 3 días hábiles si es en la Isla y 4 días si es fuera de la Isla.
 - f) Asuntos propios. Se establece un máximo de cinco días al año, por el tiempo estrictamente necesario, estableciéndose la obligatoriedad de solicitud previa, salvo imprevistos de urgencia en los que se necesite el día; y se justificarán debidamente con posterioridad. En caso contrario procederá la compensación del tiempo disfrutado.
- En ningún caso se podrá adicionar el disfrute de tales días a las vacaciones, ni para que se enlacen festivos o puentes. Igualmente, no procederá la concesión de los mismos para los casos en que ya estén disfrutando o tengan previsión ya efectuada de hacerlo, el equivalente al 10% de la plantilla del centro.
- 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 pre-adoptivo 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.

2. Lo no contemplado en este artículo se estará a lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V. Rendimientos.

Artículo 13. 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 14. 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.
- De 9 años hasta 14 de antigüedad: 60 días.
- De 14 años hasta 19 de antigüedad: 90 días.
- 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, de 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 15. Seguro de vida.

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

1. Invalidez Permanente, cualquiera que sea su causa determinantes 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 16. 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 17. Conductor de camiones.

Es el operario que, en posesión del correspondiente permiso de conducción de 1ª categoría (C1) o especial (CE), 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 18. 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 y máxima de cinco años, debiendo preavisar a la empresa con 15 días de antelación sobre el momento de la fecha de inicio de ésta, salvo para el personal de alta responsabilidad como, Jefe/a de 1ª y 2ª de administración y graduado social, perito y encargado que será de 30 días.

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 pre-adoptivo, 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 o 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 19. 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/a 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 20. Empleo y contratación.

20.1. 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.

20.2. 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.

20.3. 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 lo de alta dirección y el personal administrativo y en este caso siempre que el nivel profesional aplicar así lo requiera.

20.4. 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.

20.5. 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 21. 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/a 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 22. 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.

CAPÍTULO XI. Derechos sindicales.

Artículo 23. 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 24. Representantes de los trabajadores.

Los Representantes Legales de los Trabajadores mantendrán las siguientes licencias sindicales al mes:

- RLT compuesta por 1 miembro: 24 horas mensuales cada uno
- RLT compuesta por 3 miembros: 24 horas mensuales cada uno.
- RLT compuesta por 5 miembros: 32 horas mensuales cada uno.
- RLT compuesta por 9 miembros: 32 horas mensuales cada uno.
- RLT compuesta por 13 miembros: 32 horas mensuales cada uno.

Aparte y añadido al anterior crédito sindical, se sumarán 8 horas al mes para cada RLT con funciones de Delegados/as de prevención dedicadas expresamente a funciones y actividades propias del cargo.

Se hace constar que, en todo caso, las condiciones aquí reflejadas suponen una mejora sobre las establecidas con carácter general tanto en el Estatuto de los Trabajadores, como en la LOLS.

Asimismo, a efectos exclusivos del cómputo de horas para liberación, (que deberá ser de idéntica condición) se establece que el mismo se realizará de forma anual, siempre que aquéllas estén debidamente cedidas por dicho periodo. De tal manera que, en caso de déficit en su cuantificación mensual, la posible compensación de éstas con los días de trabajo, se realizará siempre en el mes de diciembre.

1. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, así como los Delegados de Prevención dispondrán de una reserva de horas mensuales cada uno, según lo anteriormente señalado, 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 estas, 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 conforma 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 25. 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, así mismo se entregará a la organización sindical del afiliado/a la relación de las cuotas liquidadas.

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 26. 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 27. 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 substancialmente 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

22

de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa participarán los 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 sin con ocasión de la vigilancia del estado de salud de estos 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 repetidos periódicamente, así como cuando cambie de puesto de trabajo o técnica. Todo ello a cargo del empresario y en horario de trabajo.

f) Delegados/as 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 estas 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/as 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 específicas, 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 28. 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 29. 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 Organizaciones Productoras de Plátano (OPPs). y cuatro de los sindicatos más representativos. Los que se elegirán por las partes firmantes en fecha posterior a la firma del Convenio.

La comisión Paritaria estará ubicada en: Calle O´daly, número 39, Planta 3, b, 38700, Santa Cruz de La Palma.

Artículo 30. Inaplicación de condiciones de trabajo.

Las partes convienen que, si por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, alguna empresa, de las zonas de referencia de la presente Disposición Final, plantea acometer medidas de movilidad geográfica, modificación de condiciones de trabajo de carácter colectivo, expedientes de regulación de suspensión de contratos o reducción de jornada, despidos colectivos o inaplicación de las materias enumeradas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y reguladas en este Convenio, o en los pactos salariales derivados del mismo, la empresa y la representación legal de los trabajadores/as deberán cumplir los siguientes trámites:

1º. La empresa presentará a la Representación Legal de los Trabajadores la documentación correspondiente y las medidas que pretende aplicar, abriendo el periodo de consultas legalmente regulado, que no será inferior a quince días, a contar desde la entrega de la citada documentación.

2º. Las partes deberán negociar de buena fe y tratarán de llegar a un acuerdo en los asuntos planteados.

3º. En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes deberá someter las discrepancias a la Comisión Paritaria del presente Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para



pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fue planteada. En el plazo indicado, la citada Comisión Paritaria oirá a las partes, recabará, en su caso, más documentación y, por unanimidad, emitirá un laudo que resuelva el conflicto planteado.

4º. En el caso de que hubiera acuerdo entre las partes, de igual manera se dará parte a la comisión paritaria antes de su aplicación.

Artículo 31. 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 puede 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 artículo 22 sobre "vigilancia de la salud" de la Ley de prevención de riesgos laborales.
- Garantizar la aplicación del artículo 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 32. 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 33. Acoso sexual en el trabajo.

El personal al servicio de las empresas de ASEPALMA tiene derecho al respeto 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 prevalencia 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 34. Régimen disciplinario.

34.1. 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.



34.2. 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 notificadas 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.

34.3. 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.

34.4. 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.

34.5. 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, material o útil 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.

34.6. 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 el/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.

34.7. 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 de quien comete la falta.
- 2º. La categoría profesional del trabajador/a.
- 3º. La repercusión del hecho en los 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 ellos/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 este 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Se refleja en Tabla una nueva categoría de Técnico Agrícola (Ingeniero Técnico) que se equipará con la categoría de Jefe/a administrativo/a de 1ª.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

Se establece por parte de los suscribientes de este convenio dando facultad a la Comisión Paritaria para que durante el trascurso de vigencia del presente convenio se regulen las categorías profesionales y sus funciones con el objeto de encuadrarlas en grupo profesionales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL FINAL.

Son partes suscribientes de este convenio:

ASEPALMA, UGT-FICA Canarias, CCOO Industria Canarias.

TABLAS SALARIALES

Las tablas salariales en vigor durante la vigencia del convenio son las que figuran en los anexos, con los incrementos pactados para cada año.



ANEXO I CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LA ISLA DE LA PALMA

TABLAS SALARIALES QUE RESULTA DE SU APLICACIÓN DURANTE SU VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2019

2019 Dietas 9,96 €

SUBIDA DEL 3,5% SOBRE TABLA ANTERIOR

	BASE MENSUAL	JULIO	NAVIDAD	BENEFICIO 1	BENEFICIO 2	BENEFICIO 3	ESTIMULO	BOLSA VACACIONES	TOTAL AÑO	HORA EXTRA
ADMINISTRATIVO/A										
JEFE/A 1º	1.000,83 €	1.000,83 €	1.000,83 €	1.000,83 €	1.000,83 €	1.000,83 €	1.000,83 €	465,75 €	18.480,77 €	15,51 €
GRADUADO SOCIAL	1.000,83 €	1.000,83 €	1.000,83 €	1.000,83 €	1.000,83 €	1.000,83 €	1.000,83 €	465,75 €	18.480,77 €	15,51 €
JEFE/A 2º	912,12 €	912,12 €	912,12 €	912,12 €	912,12 €	912,12 €	912,12 €	465,75 €	16.884,00 €	14,09 €
OFICIAL 1º	823,64 €	823,64 €	823,64 €	823,64 €	823,64 €	823,64 €	823,64 €	465,75 €	15.291,32 €	12,74 €
OFICIAL 2º	764,31 €	764,31 €	764,31 €	764,31 €	764,31 €	764,31 €	764,31 €	465,75 €	14.223,26 €	11,80 €
AUXILIAR	704,37 €	704,37 €	704,37 €	704,37 €	704,37 €	704,37 €	704,37 €	465,75 €	13.144,40 €	10,85 €
TECNICOS										
INGENIERO/A AGRÓNOMO	1.000,83 €	1.000,83 €	1.000,83 €	1.000,83 €	1.000,83 €	1.000,83 €	1.000,83 €	465,75 €	18.480,77 €	15,51 €
ENCARGADO/A	823,64 €	823,64 €	823,64 €	823,64 €	823,64 €	823,64 €	823,64 €	465,75 €	15.291,32 €	12,74 €
MARCADOR	746,56 €	746,56 €	746,56 €	746,56 €	746,56 €	746,56 €	746,56 €	465,75 €	13.903,76 €	11,45 €
PERSONAL SUBIT.										
CONSERJE COBR. GUARID. Y SERENO	734,78 €	734,78 €	734,78 €	734,78 €	734,78 €	734,78 €	734,78 €	465,75 €	13.691,75 €	10,85 €
OFICIOS VARIOS										
OFICIAL 1º	734,78 €	734,78 €	734,78 €	734,78 €	734,78 €	734,78 €	734,78 €	465,75 €	13.691,75 €	11,34 €
OFICIAL 2º	719,91 €	719,91 €	719,91 €	719,91 €	719,91 €	719,91 €	719,91 €	465,75 €	13.424,22 €	11,34 €
OFICIAL 3º	705,16 €	705,16 €	705,16 €	705,16 €	705,16 €	705,16 €	705,16 €	465,75 €	13.198,56 €	10,83 €
CONDUCTOR/A ESPECIAL	764,31 €	764,31 €	764,31 €	764,31 €	764,31 €	764,31 €	764,31 €	465,75 €	14.223,26 €	11,78 €
PERSONAL OBRERO										
RECIPIENTE/A Y PESADOR/A	734,78 €	734,78 €	734,78 €	734,78 €	734,78 €	734,78 €	734,78 €	465,75 €	13.691,75 €	11,34 €
CLASIFICA. EMPAQ. PEON. RECOLECTOR/A.	686,79 €	686,79 €	686,79 €	686,79 €	686,79 €	686,79 €	686,79 €	465,75 €	12.828,06 €	10,43 €

ANEXO II CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LA ISLA DE LA PALMA

TABLAS SALARIALES QUE RESULTA DE SU APLICACIÓN DURANTE SU VIGENCIA A PARTIR

DEL 01 DE ENERO DE 2019 CON UNA SUBIDA SALARIAL DEL 3,5% SOBRE LA TABLA ANTERIOR

CATEGORIA CLASIFICADOR/A, EMPAQUETADOR/A, PEÓN RECOLECTOR/A

3,50% **2019**

CONCEPTO	SIN ANTIGÜED.	1 QUINQUENIO	2 QUINQUENIO	3 QUINQUENIO	4 QUINQUENIO	5 QUINQUENIO	6 QUINQUENIO
SALARIO DIARIO	22,89 €	25,18 €	27,47 €	29,76 €	32,05 €	34,34 €	36,63 €
12 MESES	8.241,56 €	9.065,71 €	9.889,87 €	10.714,02 €	11.538,18 €	12.362,33 €	13.186,49 €
PAGAS							
JULIO	686,79 €	755,48 €	824,13 €	892,87 €	961,52 €	1.030,20 €	1.098,87 €
NAVIDAD	686,79 €	755,48 €	824,13 €	892,87 €	961,52 €	1.030,20 €	1.098,87 €
ESTIMULO-DICIEMBRE	686,79 €	755,48 €	824,13 €	892,87 €	961,52 €	1.030,20 €	1.098,87 €
BENEFICIO-MARZO	686,79 €	755,48 €	824,13 €	892,87 €	961,52 €	1.030,20 €	1.098,87 €
BENEFICIO-JUNIO	686,79 €	755,48 €	824,13 €	892,87 €	961,52 €	1.030,20 €	1.098,87 €
BENEFICIO-SEPTIEMBRE	686,79 €	755,48 €	824,13 €	892,87 €	961,52 €	1.030,20 €	1.098,87 €
BOLSA DE VACACIONES	465,75 €	465,75 €	465,75 €	465,75 €	465,75 €	465,75 €	465,75 €
TOTAL ANUAL	12.828,08 €	14.064,33 €	15.300,39 €	16.537,01 €	17.773,02 €	19.009,27 €	20.245,46 €
HORAS EXTRAS	10,43 €	11,48 €	12,52 €	13,56 €	14,60 €	15,65 €	16,69 €

ANEXO III CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LA ISLA DE LA PALMA

TABLAS SALARIALES QUE RESULTA DE SU APLICACIÓN DURANTE SU VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2020

2020

SUBIDA DEL 2% SOBRE TABLA ANTERIOR

Diets 30,16 €

	BASE MENSUAL	JULIO	NAVIDAD	BENEFICIO 1	BENEFICIO 2	BENEFICIO 3	ESTIMULO	BOLSA VACACIONES	TOTAL AÑO	HORA EXTRA
ADMINISTRATIVO/A										
JEFE/A 1º	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	475,07 €	18.850,39 €	15,82 €
JEFE/A 2º	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	475,07 €	18.850,39 €	15,82 €
JEFE/A 3º	930,37 €	930,37 €	930,37 €	930,37 €	930,37 €	930,37 €	930,37 €	475,07 €	17.221,68 €	14,37 €
OFICIAL 1º	840,12 €	840,12 €	840,12 €	840,12 €	840,12 €	840,12 €	840,12 €	475,07 €	15.597,14 €	13,00 €
OFICIAL 2º	779,59 €	779,59 €	779,59 €	779,59 €	779,59 €	779,59 €	779,59 €	475,07 €	14.507,72 €	12,03 €
AUXILIAR	718,46 €	718,46 €	718,46 €	718,46 €	718,46 €	718,46 €	718,46 €	475,07 €	13.407,28 €	11,06 €
TECNICOS										
INGENIERO/A AGRONOMO	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	1.020,85 €	475,07 €	18.850,39 €	15,82 €
ENCARGADO/A	840,12 €	840,12 €	840,12 €	840,12 €	840,12 €	840,12 €	840,12 €	475,07 €	15.597,14 €	13,00 €
MANCARGADOR	761,49 €	761,49 €	761,49 €	761,49 €	761,49 €	761,49 €	761,49 €	475,07 €	14.181,83 €	11,68 €
PERSONAL SUBLT.										
CONSERJE COBR. GUARD. Y SERENO	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	475,07 €	13.965,58 €	11,06 €
OFICIOS VARIOS										
OFICIAL 1º	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	475,07 €	13.965,58 €	11,57 €
OFICIAL 2º	734,31 €	734,31 €	734,31 €	734,31 €	734,31 €	734,31 €	734,31 €	475,07 €	13.692,70 €	11,57 €
OFICIAL 3º	719,26 €	719,26 €	719,26 €	719,26 €	719,26 €	719,26 €	719,26 €	475,07 €	13.421,73 €	11,04 €
CONDUCTOR/A ESPECIAL	779,59 €	779,59 €	779,59 €	779,59 €	779,59 €	779,59 €	779,59 €	475,07 €	14.507,72 €	12,01 €
PERSONAL OBRERO										
RECIBIDOR/A Y PESADORA/A	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	749,47 €	475,07 €	13.965,58 €	11,57 €
CLASIFICA. EMPAQ. PEON. RECOLECTOR/A.	700,53 €	700,53 €	700,53 €	700,53 €	700,53 €	700,53 €	700,53 €	475,07 €	13.084,62 €	10,64 €

ANEXO IV CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LA ISLA DE LA PALMA

TABLAS SALARIALES QUE RESULTA DE SU APLICACIÓN DURANTE SU VIGENCIA A PARTIR

DEL 01 DE ENERO DE 2020 CON UNA SUBIDA SALARIAL DEL 2% SOBRE LA TABLA ANTERIOR

CATEGORIA CLASIFICADOR/A, EMPAQUETADOR/A, PEÓN RECOLECTOR/A

**2,00%
2020**

CONCEPTO	SIN ANTIGÜEDAD	1 QUINQUENIO	2 QUINQUENIO	3 QUINQUENIO	4 QUINQUENIO	5 QUINQUENIO	6 QUINQUENIO
SALARIO DIARIO	23,35 €	25,69 €	28,02 €	30,36 €	32,69 €	35,03 €	37,36 €
12 MESES	8.406,39 €	9.247,02 €	10.087,67 €	10.928,30 €	11.768,94 €	12.609,58 €	13.450,22 €
PAGAS							
JULIO	700,53 €	770,59 €	840,61 €	910,73 €	980,75 €	1.050,80 €	1.120,85 €
NAVIDAD	700,53 €	770,59 €	840,61 €	910,73 €	980,75 €	1.050,80 €	1.120,85 €
ESTIMULO-DICIEMBRE	700,53 €	770,59 €	840,61 €	910,73 €	980,75 €	1.050,80 €	1.120,85 €
BENEFICIO-MARZO	700,53 €	770,59 €	840,61 €	910,73 €	980,75 €	1.050,80 €	1.120,85 €
BENEFICIO-JUNIO	700,53 €	770,59 €	840,61 €	910,73 €	980,75 €	1.050,80 €	1.120,85 €
BENEFICIO-SEPTIEMBRE	700,53 €	770,59 €	840,61 €	910,73 €	980,75 €	1.050,80 €	1.120,85 €
BOLSA DE VACACIONES	475,07 €	475,07 €	475,07 €	475,07 €	475,07 €	475,07 €	475,07 €
TOTAL ANUAL	13.084,64 €	14.345,61 €	15.606,40 €	16.867,75 €	18.128,48 €	19.389,45 €	20.650,37 €
HORAS EXTRAS	10,64 €	11,71 €	12,77 €	13,83 €	14,90 €	15,96 €	17,03 €

ANEXO V
CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LA ISLA DE LA PALMA

TABLAS SALARIALES QUE RESULTA DE SU APLICACIÓN DURANTE SU VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2021

CATEGORÍA	Díctas										TOTAL AÑO	HORA EXTRA
	BASE MENSUAL	JULIO	NAVIDAD	BENEFICIO 1	BENEFICIO 2	BENEFICIO 3	ESTÍMULO	BOLSA VACACIONES	10,36 €			
ADMINISTRATIVO/A	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	484,57 €	19.227,40 €	16,14 €	
JEFE/A 1º	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	484,57 €	19.227,40 €	16,14 €	
GRADUADO SOCIAL	948,97 €	948,97 €	948,97 €	948,97 €	948,97 €	948,97 €	948,97 €	948,97 €	484,57 €	17.566,11 €	14,66 €	
JEFE/A 2º	948,97 €	948,97 €	948,97 €	948,97 €	948,97 €	948,97 €	948,97 €	948,97 €	484,57 €	17.566,11 €	14,66 €	
OFICIAL 1º	856,92 €	856,92 €	856,92 €	856,92 €	856,92 €	856,92 €	856,92 €	856,92 €	484,57 €	15.909,09 €	13,26 €	
OFICIAL 2º	795,18 €	795,18 €	795,18 €	795,18 €	795,18 €	795,18 €	795,18 €	795,18 €	484,57 €	14.797,88 €	12,28 €	
AUXILIAR	732,83 €	732,83 €	732,83 €	732,83 €	732,83 €	732,83 €	732,83 €	732,83 €	484,57 €	13.675,43 €	11,29 €	
TECNICOS	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	484,57 €	19.227,40 €	16,14 €	
INGENIERO/A AGRÓNOMO	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	1.041,27 €	484,57 €	19.227,40 €	16,14 €	
ENCARGADO/A	856,92 €	856,92 €	856,92 €	856,92 €	856,92 €	856,92 €	856,92 €	856,92 €	484,57 €	15.909,09 €	13,26 €	
MAQUINADOR	776,72 €	776,72 €	776,72 €	776,72 €	776,72 €	776,72 €	776,72 €	776,72 €	484,57 €	14.465,47 €	11,91 €	
PERSONAL SUBIT.	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	484,57 €	14.244,39 €	11,29 €	
CONSERJE COBR. GUARDO Y SERENO	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	484,57 €	14.244,39 €	11,29 €	
OFICIOS VARIOS	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	484,57 €	14.244,39 €	11,29 €	
OFICIAL 1º	749,00 €	749,00 €	749,00 €	749,00 €	749,00 €	749,00 €	749,00 €	749,00 €	484,57 €	13.966,56 €	11,80 €	
OFICIAL 2º	733,64 €	733,64 €	733,64 €	733,64 €	733,64 €	733,64 €	733,64 €	733,64 €	484,57 €	13.680,16 €	11,26 €	
OFICIAL 3º	733,64 €	733,64 €	733,64 €	733,64 €	733,64 €	733,64 €	733,64 €	733,64 €	484,57 €	13.680,16 €	11,26 €	
CONDUCTOR/A ESPECIAL	795,18 €	795,18 €	795,18 €	795,18 €	795,18 €	795,18 €	795,18 €	795,18 €	484,57 €	14.797,88 €	12,25 €	
PERSONAL OBRERO	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	764,46 €	484,57 €	14.244,39 €	11,80 €	
RECIBIDOR/A Y PESADOR/A	714,54 €	714,54 €	714,54 €	714,54 €	714,54 €	714,54 €	714,54 €	714,54 €	484,57 €	13.346,31 €	10,85 €	
CLASIFICA. EMPAQ. PEON. RECOLECTOR/A.	714,54 €	714,54 €	714,54 €	714,54 €	714,54 €	714,54 €	714,54 €	714,54 €	484,57 €	13.346,31 €	10,85 €	