

CONVENIO COLECTIVO CULTIVO DE TOMATES
(BOP 20/08/2010; Vigencia: 01/06/2009 al 31/05/2014)

VISTA la solicitud presentada el día 25 de mayo de 2010 para la inscripción del Convenio Colectivo del sector “cultivo de tomates por el sistema de incentivos a la producción de la provincia de las palmas para las zafas 2009/2010, 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013 y 2013/014”, suscrito con fecha 20 de mayo de 2010, de una parte la Federación Provincial de Asociaciones de Exportadores de Productos Hortofrutícolas de Las Palmas (FEDEX), en representación de las empresas y de otra la Coordinadora de Aparcería, en representación de los trabajadores, dedicados al cultivo de tomates, una vez cumplimentado el requerimiento efectuado con fecha 22 de junio de 2010, aportándose el día 22 de julio de 2010 el Acta de la Comisión Paritaria del presente convenio, en el que se modifican los artículos 4, 20 y 76 del Texto Articulado del convenio que nos ocupa, de conformidad con lo dispuesto en el art. 9.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y el art. 10.1.g), del Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, en su redacción dada por Decreto 138/2000, de 10 de julio, (BOC n.º 108, del 7/08/00), esta Dirección General, resuelve

Primero.—Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del sector “cultivo de tomates por el sistema de incentivos a la producción de la provincia de las palmas para las zafas 2009/2010, 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013 y 2013/014”, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el n.º 2618 y su notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Promoción Laboral de esta Dirección de Trabajo.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Asociación de cosecheros exportadores de tomate de las palmas

Coordinadora de aparcería canaria

Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial entre las empresas y los/as trabajadores/as dedicados/as al cultivo de tomates por el sistema de incentivo a la producción y por el artículo 35 en la provincia de las palmas, zafas 209/2010-2010/2011 - 2011 /2012-2012/2013 y 2013/2014

Las Palmas de Gran Canaria, a veinte de Mayo de dos mil diez.

Acta final de aprobación y firma

Convenio colectivo de trabajo entre las empresas y los/as trabajadores/as dedicados/as al cultivo de tomate por el sistema de incentivos a la producción y por el artículo 35 en la provincia de las palmas para las zafas 2009/2010 - 2010/2011 - 2011/2012 - 2012/2013 y 2014

Por la Coordinadora de Aparcería

[...]

Asesor Jurídico:

[...] Por FEDEX

[...] (BONNY)

[...] (SAT LUPEMA)

[...] (SAT VALERON)

[...] (SAT FRAMAPE)

[...] (SAT HORTICOLA ALDEANA)

Asesor Jurídico:

[...]

En Las Palmas de Gran Canaria, siendo las diez horas (10 h) del día 20 de mayo de 2010, se reúnen en la sede de FEDEX, los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo entre las empresas y los trabajadores dedicados al cultivo de tomate por el sistema de incentivos a la producción y por el artículo 35 de la Provincia de Las Palmas, compuesta por los Sres que figuran reseñados, todos ellos propuestos por sus respectivas representaciones y, habiéndose reconocido ambas partes como interlocutores legítimos, con el objeto de aprobar y firmar el Convenio Colectivo anteriormente citado.

Las partes, después de un amplio debate llegan a los siguientes acuerdos:

Artículo 3. Vigencia y duración.—La duración del Convenio será de cinco años (del 2009 AL 20 4) salvo en los aspectos económicos.

Artículo 27. Incentivos a la producción.—La subida será del 1,5% para la zafra 2009/2010, quedando el precio del tomate en 0,2014 euros por cada kilo de tomate exportado y para las restantes 4 zafras (2010/2011 -2011/2012 - 2012/2013 y 2013/2014), la subida será lo que resulte del IPC de la Comunidad Autónoma de Canarias correspondiente. Para la zafra 2010/2011 será el IPC correspondiente al año 2010, y para la campaña 2011/2012, será el IPC correspondiente al año 2011, y para la campaña 2012/2013 será el IPC del año 2012, y para la campaña 2013/2014 será el IPC correspondiente al año 2013.

La subida será del 1,5% para la zafra 2009/2010, quedando el precio del tomate en 0,2014 euros por cada kilo de tomate exportado y para las restantes 4 zafras (2010/2011 -2011/2012 - 2012/2013 y 2013/2014), la subida será lo que resulte del IPC de la Comunidad Autónoma de Canarias correspondiente. Para la zafra 2010/2011 será el IPC correspondiente al año 2010, y para la campaña 2011/2012, será el IPC correspondiente al año 2011, y para la campaña 2012/2013 será el IPC del año 2012, y para la campaña 2013/2014 será el IPC correspondiente al año 2013.

Una vez conocido el IPC, la Comisión Paritaria se reunirá en el mes de enero de cada año al objeto de actualizar el precio del tomate apto para la exportación.

Y, no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las doce horas (12 h) de la fecha al principio indicada.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LAS EMPRESAS Y LOS/AS
TRABAJADORES/AS DEDICADOS/AS AL CULTIVO DE TOMATE POR EL SISTEMA DE
INCENTIVOS A LA PRODUCCIÓN Y POR EL ARTÍCULO 35 EN LA PROVINCIA DE LAS
PALMAS PARA LAS ZAFRAS 2009/2010 - 2010/2011 - 2011/2012 - 2012/2013 y 2013/2014.

Artículo 1. Ámbito funcional.— El presente Convenio Colectivo de Trabajo, será de aplicación a todas las Empresas y sus trabajadores/as dedicados/as al cultivo de tomates que se encuentren acogidos/as al Sistema de Retribución mediante incentivos a_Ja. Producción y por el artículo 35 de este Convenio.

Artículo 2. Ámbito territorial.— Su ámbito de aplicación se limita a las Empresas y Trabajadores/as-Cultivo de Tomates- que tengan establecido el Sistema de Incentivos en la Provincia de Las Palmas.

Artículo 3. Vigencia y duración.— El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma por las partes negociadoras, sin perjuicio de su inscripción en el SEMAC y de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas.

Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa, la duración de este Convenio será para las campañas 2009/2010, 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013 y 2013/2014, aunque podrá prorrogarse por tática reconducción si no fuese denunciado por cualquiera de las partes antes del 31 de Mayo de 2.014, manteniéndose vigente todas sus condiciones mientras no se firme uno nuevo.

Artículo 4. Contrato de trabajo.— El contrato entre Empresas y Trabajadores/as se efectuará por escrito, conteniendo las formalidades que dispone el artículo 12 del ET, y otras disposiciones legalmente establecidas sobre contratación.

Las empresas entregarán la copia básica del contrato a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as en un plazo no superior a diez días desde la En el supuesto de que el/la trabajador/a no sepa firmar, el Contrato se diligenciará ante la presencia del Delegado Sindical o miembro del Comité de Empresa, haciéndose constar dicha circunstancia.

Artículo 5. Condiciones mas beneficiosas.— Serán respetadas las condiciones más beneficiosas que los/as trabajadores/as tengan negociadas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio Colectivo.

Artículo 6. Duración de la campaña.— El Contrato iniciará sus efectos una semana antes de la fecha en que se proceda a la plantación del cultivo, a fin de realizar las tareas previas.

Salvo que expresamente y por escrito se hiciera constar otro periodo, se entiende que la duración de la Campaña o Zafra será la del cultivo, cuya duración mínima será la de veinte y

seis semanas (26 semanas), salvo causas de fuerza mayor debidamente justificadas ante la Comisión Paritaria.

La superficie a cultivar por cada persona que intervenga en la explotación, a partir de la zafra 1997/98, no podrá ser inferior a la de seis celemines, ni mayor de ocho celemines, siendo esto de aplicación para los nuevos cultivadores que se contraten a partir de la zafra arriba indicada, quedando a la libre voluntad de las partes la superficie a cultivar entre el mínimo y el máximo ya indicado.

El/La trabajador/a podrá utilizar, siempre y cuando lo crea conveniente, la ayuda de otros colaboradores familiares, amigos y/o vecinos, pero en este caso tales trabajos se considerarán a título de amistad, benevolencia y de buena vecindad, al amparo de lo dispuesto en el artículo 1.º, párrafo 3.º, apartado d) y e), 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 7. Derecho preferente.— El/la trabajador/a que durante la Zafra o Campaña hubiese prestado servicios en una Empresa, salvo que hubiere sido despedido disciplinariamente, tiene derecho preferente sobre cualquier otro con menor antigüedad que el/ella para trabajar al servicio de dicha Empresa y en la misma zona de cultivo, asignándosele idéntica superficie o la que resultare proporcionalmente, en caso de una reducción del área de cultivo.

Artículo 8. Subrogación de empresas.— En los casos de subrogación de Empresas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa cesionaria se hará cargo del personal de la cedente, respetándose a los/as trabajadores/as cedidos la antigüedad acreditada.

Artículo 9. Derechos y obligaciones de empresas y trabajadores/as.— La Empresa, al iniciar la campaña, transportará por su cuenta al/la trabajador/a, su familia, enseres y animales, desde el domicilio habitual de aquel/lla hasta la vivienda que ocupe durante la zafra. Asimismo, la Empresa queda obligada a aportar las tierras que hayan de ser objeto de cultivo, debidamente aradas, asurcadas, armadas o acaballonadas v desinfectadas en condiciones aptas para iniciar el cultivo.

Las tareas de desinfección se llevarán a cabo si el Empresario lo estima conveniente.

La Empresa suministrará al trabajador el agua para los riegos, así como el semillero de transplante preciso, los abonos orgánicos e inorgánicos, las cañas, las varas, las tiras o rafias, y en general cuantos elementos son necesarios para el normal desarrollo de estas faenas, los que situará en la parcela objeto de cultivo.

Artículo 10. Planificación de las zonas.— En la primera quincena del mes de Junio de cada año, las Empresas formularán una propuesta de planificación de las zonas a plantar para la zafra que se inicia, la cual trasladarán a los representantes sindicales de cada cultivo a fin de que estos en el plazo de quince días (15 días) naturales siguientes a su recepción, expongan su conformidad o reparo, procurándose por las Empresas mantener los mismos niveles de calidad de los cultivos para los/as trabajadores/as afectados/as por la rotación de estos.

Asimismo, la Empresa determinará la fecha y forma de la plantación, los métodos de cultivo, la aplicación de insecticidas y fungicidas, el grado de madurez en que el tomate debe ser recolectado, así como la fecha de recogida del mismo.

Artículo 11. Asignación de la tierra.— Cuando el/la trabajador/a, una vez asignada la tierra no se halle conforme con las medidas de superficie de la misma, podrá formular la oportuna reclamación ante la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 40 de este Convenio, la cual designará un técnico que llevará las oportunas mediciones. Si de las mismas resultase que efectivamente la superficie entregada al/la trabajador/a es superior notoriamente con la consignada en el contrato, serán de cuenta de la Empresa los gastos que dichas mediciones ocasionasen, y esta vendrá obligada a remunerar al trabajador de acuerdo con la superficie efectivamente cultivada; en caso contrario, dichos gastos correrán a cargo del/la trabajador/a reclamante.

Artículo 12. Permanencia en la parcela.— El/la trabajador/a está obligado/a a permanecer en la parcela asignada y a ejecutar en esta los trabajos con la diligencia y esmero debidos, de acuerdo con los usos y costumbres del cultivo, y tendrán la obligación de enclavar las varas sobre las que haya de construirse la latada, en los cultivos bajo plástico o malla con sistema de riego con goteo, tendrán la obligación de enclavar los palos que sostienen las vergas si estos estuvieran deteriorados y colocarán las vergas que hacen de latada para sostener el tomatero, y llevarán a cabo los trabajos de riegos, tanto el inicial como los sucesivos regulando el mismo de acuerdo con las directrices de la Empresa.

Si la Empresa optase por realizar estos trabajos directamente serán de cuenta de la misma los gastos que se originen.

Asimismo, el/la trabajador/a, y como tarea previa a la plantación, ejecutará los trabajos de alzada de socos o enclavado de protección a la parcela.

Artículo 13. Transplante de tomateras.— El/La trabajador/a efectuará el primer transplante de tomatera y el raspado de hierbas; realizará el replante o reposición de plantas no brotadas en el transplante inicial; aplicar los abonos anticriptogánicos y el azufre de acuerdo con las instrucciones de la Empresa, salvo que esta optase por realizar estos trabajos por su cuenta, en cuyo caso, serán de su cargo los gastos que se ocasionen; practicará las tareas de amarre de la mata, los deshijados posteriores necesarios y las labores de despunte, y habrá de deshijar con el mejor cuidado, a lo largo de todas y cada una de las faenas del cultivo.

Artículo 14. Aplicación de insecticidas.— Los trabajos de aplicación de insecticidas, fungicidas, herbicidas y demás productos necesarios en los cultivos serán realizados por el/la trabajador/a de acuerdo con las instrucciones de la empresa siendo el costo de los mismos a cargo de esta, sin perjuicio del derecho de aquél/aquella a realizar en la parcela cultivos complementarios, siempre y cuando no causen daños al cultivo del tomate a juicio de la Empresa, haciendo suyos los productos obtenidos y sin que pueda deducirse su valor de la liquidación final de la campaña que se refiere el artículo 31 del Convenio, quedando prohibido expresamente la plantación de maíz (millo) y de judías.

En los cultivos bajo plástico, no se podrá efectuar por el/la trabajador/a cultivos complementarios.

Las Empresas se comprometen a entregar vestuario y material adecuado para realizar las faenas a que se refiere el presente artículo, ateniéndose a la normativa vigente sobre la Prevención de Riesgos Laborales. Este material, propiedad de la Empresa, se entregará técnicamente al personal que desarrolle las tareas del cultivo de tomates exclusivamente, y no al de los cultivos complementarios, debiendo los/as trabajadores/as cuidar de este material y

velar por el mismo para que sirva a su destino.

Artículo 15. Recolección.— Las tareas de recolección las realizará el/la trabajador/a de acuerdo con las directrices de la Empresa, en orden a fechas y grados de sazón, separando debidamente y dejando a la orilla del cultivo los tomates sobremaduros, rosados, picados, afectados por insectos, flojos, etc. y los de tamaño no aptos para la exportación de acuerdo con las demandas del mercado en cada momento y cuyas circunstancias serán comunicadas al/la trabajador/a por los encargados del cultivo.

El/La trabajador/a entregará a la Empresa todos los tomates recolectados y así preseleccionados para su transporte por esta última al almacén.

Artículo 16. Cajas o envases.— La Empresa facilitará a los trabajadores/as las cajas o envases precisos para la recolección del fruto.

La fruta preseleccionada será depositada por el/la trabajador/a en los envases facilitados por la Empresa, debidamente llenas, sin rebasar su nivel superior a fin de evitar que sea dañada la fruta durante los procesos de apilado y transporte.

Será de cargo de la Empresa el transporte del fruto desde la linde o cargadero al almacén.

Artículo 17. Selección y pesaje.— La selección y pesaje de la fruta recolectada, será efectuada con preferencia en el almacén más cercano o lugar que la Empresa haya designado, en el plazo más breve posible; caso de que la fruta haya de ser transportada a otro almacén, el Empresario habrá de comunicárselo al representante de los/as trabajadores/as, dándole las explicaciones de las causas que lo motiven.

Semanalmente, la Empresa entregará a los/as trabajadores/as un vale en el que se ha de consignar la fecha, nombre del/la trabajadora, número que la Empresa le tenga asignado, número de cajas entregadas, peso total de los tomates y número de kilos aptos para ser exportados.

Artículo 18. Garantías del pesaje.— A fin de que los intereses del/la trabajador/a estén todo en todo momento salvaguardados, el pesaje y selección podrá ser presenciado por el/la cultivador/a o persona por este autorizado/a, pudiendo comprobar el destare que se produzca. La Empresa facilitará las labores del representante de los/as trabajadores/as en las labores de pesaje y selección.

El/La trabajador/a tendrá la facultad de interesar de la Empresa un comprobante provisional del número de cajas y peso bruto neto una vez realizado el pesaje y selección.

Artículo 19. Tomates aptos para la exportación y tara.— El Empresario hará suyos todos los tomates resultantes de la selección verificada en el almacén, con la excepción de los que no sean exportables según las exigencias de los mercados en cada momento, los cuales todos tendrán la consideración de taras.

Respecto a los frutos calificados como tara, el/la trabajador/a podrá optar cada día, con antelación a la selección, entre hacer suya la totalidad de los mismos o dejarlos al empresario. Caso de haber optado el/la trabajador/a por llevarse las taras, este la retirará del almacén en el

plazo de las cuarenta y ocho horas (48 h.) siguientes al momento de la selección, si bien las Empresas podrán optar, según las necesidades por ampliar dicho plazo.

Para el/la trabajador/a que hubiese manifestado su interés en retirar las taras, el Empresario las mantendrá en sus envases durante el tiempo establecido en el apartado anterior, debiendo el/la trabajador/a retirarlas del almacén con sus medios y por su cuenta.

Transcurrido el plazo anteriormente indicado para que el trabajador retire las taras, si no hubiese convenido uno superior con el empresario, se entenderá que renuncia a las mismas quedando a libre disposición del Empresario.

Artículo 20. Incorporación de personal.— En los supuestos en que, por la intensidad y necesidad de ejecución en plazo inmediato de ciertas tareas del cultivo, fuera preciso incorporar personal para la buena atención del mismo, serán de cuenta del/la trabajador/a los gastos que ello origine, que habrá de deducirse en la liquidación final de zafra, a cuyo efecto, la Empresa confeccionará por cada caso, por duplicado ejemplar, un recibo en el que se haga constar el número de trabajadores/as incorporados/as al cultivo, el tiempo de trabajo invertido, las tareas realizadas y los salarios satisfechos.

Ambos ejemplares estarán firmados por los/as trabajadores/as incorporados/as al cultivo y por el/la trabajador/a sujeto del contrato.

Si existiera discrepancia entre Empresa y trabajadores/as orden a la necesidad de la incorporación de dicho personal, y sin perjuicio de llevarse a cabo la misma si así lo decide la Empresa, conocerá el supuesto la Comisión Paritaria a que se refiere este Convenio, la que evacuará un informe a los efectos de que la parte disconforme con la incorporación del personal lo pueda hacer valer, en su caso, ante el Juzgado de lo Social, al practicarse la liquidación final de zafra.

Artículo 21. Cabeza de ganado.— El/la trabajador/a tendrá derecho a mantener sobre el cultivo tres cabezas de ganado cabrío u ovino, así como a mantenerlo de los productos obtenidos en el cultivo, excepción hecha del tomate exportable, sin que quepa deducción, alguna al/la trabajador/a por este concepto.

El derecho a que se refiere el párrafo anterior no operará respecto de los cultivos bajo plástico.

A los/as trabajadores/as que, por razón de la lejanía de su domicilio habitual, tengan que permanecer en los cultivos, las Empresas están obligadas a dotarlos/as de alojamiento en las condiciones adecuadas de habitabilidad para el número de familiares que tengan adscritos a los distintos cultivos, alojamiento que ocuparán durante la zafra siguiente y el periodo comprendido entre las dos zafras, salvo los supuestos de terminación del contrato por cualquier causa, sin que quepa deducción de cantidad alguna al/la trabajador/a por este concepto.

Artículo 22. Retirada de materiales.— Al término del cultivo, cuya duración señalará la empresa, el/la trabajador recogerá adecuadamente los materiales, amarrándolos y situándolos en el linde o cargadero de la parcela, en los cultivos bajo plástico o mallas, el/la trabajador/a recogerá las mangueras, cortará y arrancará los tomates sacándolos al linde o cargadero, percibiendo por este concepto la cantidad de doscientos cuarenta euros con cuarenta céntimos (240'40 €) por fanegada, manteniéndolo la empresa en situación de alta quince días mas por

fanegada, en cuyo periodo el trabajador retirará los materiales, así como a retirar a sus expensas los frutos que queden en su parcela, causando baja por fin de zafra una vez retirado el material. Si el trabajador lo hiciera antes del periodo indicado, lo comunicará a la empresa para causar baja en dicha fecha. El/La trabajador/a podrá renunciar a la realización de esta tarea comunicándolo al empresario el mismo día en que se de por terminado el cultivo, en este supuesto el empresario realizará por su cuenta la retirada de materiales, no teniendo que abonar cantidad alguna al/la trabajador/a-cultivador/a.

Al término de la zafra o campaña, la Empresa transportará por su cuenta al/la trabajador/a, su familia, enseres y animales desde la vivienda que ocupó durante la zafra hasta el domicilio del/la trabajador/a.

En todo caso el empresario nunca podrá retirar para su posterior venta el tomate que aún quede en el cultivo y en caso de que lo hiciera deber abonarle al aparcerero titular de dicho cultivo el precio acordado en este Convenio como incentivo a la producción de acuerdo con el artículo 27.

Artículo 23. Régimen económico.— Punto 1.-

El trabajador/a percibirá diariamente y por fanegada, durante el tiempo de prestación de servicios, computado desde la iniciación del cultivo hasta la finalización del mismo, el importe del duplo del Salario Mínimo Interprofesional vigente, y que en la actualidad asciende a cuarenta y dos con veinte y dos céntimos (42'22 €), resultado de aplicar la siguiente fórmula aritmética:

$$2 \times 21,11 = 42,22 \text{ €}, \text{ y a la semana: } (42,22 \times 7) = 295,54 \text{ €}$$

Punto 2.-

En el supuesto de que la superficie a cultivar sea inferior o superior a la fanegada (12 celemines), el/la cultivador/ percibirá semanalmente un salario en función a los celemines que cultive, siendo su importe el resultado de dividir entre 12 (celemines) el importe del anticipo por fanegada.

Ejemplo:

$$\text{Anticipo por fanegada } 295,54 : 12 = 24,62 \text{ € por los celemines cultivados}$$

$$24,62 \times 6 \text{ Celemines} = 147,72 \text{ Semana}$$

Semanalmente se harán efectivos los anticipos de los siete días de la semana, contra recibos correlativamente numerados que coincidirán con el de las semanas de duración del cultivo.

Si durante la vigencia de la presente zafra o campaña se produjese una modificación en el SMI, la misma se aplicará pura y exclusivamente a los efectos de los anticipos semanales, sin que en ningún caso, ni para la presente zafra ni para las sucesivas, caso de no llegarse a acuerdos, tenga repercusión en la escala de incentivos entre las partes para cada campaña.

Artículo 24. Abonos de las pagas extraordinarias.— El anticipo semanal fijado en el artículo anterior habrá de tenerse en cuenta a los efectos del abono del complemento por antigüedad de las partes proporcionales de los complementos por gratificaciones de Julio y Navidad.

El importe de los complementos por antigüedad, gratificaciones extraordinarias, se abonarán según las normas que se establecen en los artículos, siguientes,

Artículo 25. Antigüedad.— Como premio a la permanencia en la Empresa los/la trabajadores/as percibirán los días de antigüedad que tenían reconocidos hasta la zafra 95/96, al SMI vigente, quedando congelado el incremento de días por año de servicio, no generando antigüedad los nuevos cultivadores/as a los efectos económicos.

Ambas partes excepcionalmente acuerdan que lo establecido en el párrafo anterior, relativo a la antigüedad, la misma queda descongelada, a partir de la zafra 1999/2000 y hasta la zafra 2010/2011, incrementándose dichas zafras sobre las que tenían acumuladas hasta la zafra 1995/1996.

Como ejemplo: el/la trabajador/a que en la zafra 95/96 tenía 6 zafras de antigüedad, para la zafra 2002/2003 pasará a tener 10 zafras a los efectos económicos y 13 zafras como antigüedad en la empresa, y así sucesivamente hasta llegar a la zafra 2010/2011, donde se volverá a negociar la antigüedad.

Artículo 26. Complemento de vencimientos periódicos superiores al mes - gratificaciones extraordinarias.— Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias, de Navidad (25 de Diciembre) y de Verano (15 de Julio), de treinta días (30 días) de anticipo diario fijado en el artículo 23, calculada en proporción al tiempo trabajado durante el año.

La gratificación de Navidad se hará efectiva en la semana anterior a dicha festividad y su importe será proporcional al tiempo trabajado desde el comienzo de la zafra hasta el día de Navidad, extendiéndose por la Empresa un recibo a cada trabajador en el que se consigne dicho concepto y su cuantía.

Al término de la zafra o campaña se abonará la cantidad que corresponda por el tiempo trabajado desde la indicada festividad a la conclusión de la zafra o campaña.

El importe de estas gratificaciones extraordinarias incluirán en el computo de la liquidación final de la zafra.

Artículo 27. incentivos a la producción.— Con el fin de estimular la mayor producción, el/la trabajador/ percibirá por este concepto y para la campaña 2009/2010 el importe de cero coma veinte catorce céntimos de euro (0'2014 €) por cada kilogramo, de tomate exportado.

Para las restantes 4 zafras (2010/211 - 2001/2012 - 2012/2013 y 2013/2014), la subida será lo que resulte del IPC de la Comunidad Autónoma de Canarias correspondiente. Para la zafra 2010/2011 será el IPC correspondiente al año 2010, y para la campaña 2011/2012, será el IPC correspondiente al año 2011, y para la campaña 2012/2013 será el IPC del año 2012, y para la campaña 2013/2014 será el IPC correspondiente al año 2013.

La Comisión Paritaria, una vez conocido el IPC, se reunirá en el mes de Enero de cada año

para fijar el precio del tomate apto para la exportación.

Los incentivos a la producción recogidos en este artículo 27 han sido revisados para la zafra 2010/2011 en el BOP de Las Palmas de 11 de marzo de 2011, queda fijado el precio del kilo de tomates apto para la exportación en 0,2054 euros/kilo.

Artículo 28. Garantía de salario.— Del importe total obtenido por los “Incentivos a la Producción” que es el resultado de calcular el valor de los kilos “aptos” por el precio que especifica el artículo 27 de este Convenio, se deducirán las cantidades percibidas durante la zafra o campaña en concepto de “anticipos semanales” señalados en el artículo 23, así como las “gratificaciones extraordinarias” que le pudieran corresponderle de acuerdo con el artículo 26, para comprobar si el saldo es positivo o negativo.

Esta garantía de salario varía según las dos únicas circunstancias que se puedan dar en la explotación de la parcela de terreno a cultivar, en función del importe obtenido por los “Incentivos a la Producción” y que son los siguientes supuestos:

Primero.—Que el importe de los “anticipos semanales”, señalados en el artículo 23, mas el importe de las “gratificaciones extraordinarias” señalado en el artículo 26, sean inferiores al importe de los “Incentivos a la Producción”, el saldo será positivo, por lo que la liquidación final de zafra será dicho saldo, mas el importe de las “gratificaciones extraordinarias” en proporción al tiempo trabajado, mas la “antigüedad” correspondiente, en proporción a los, celemines plantados.

Segundo.—Que el importe de los “anticipos semanales” señalados en el artículo 23, mas el importe de las “gratificaciones extraordinarias” señalado igualmente en el artículo 26, y si los mismos son superiores al importe de los “Incentivos a la Producción”, por lo que el saldo será negativo, la diferencia percibida de mas, queda condonada, percibiendo como Liquidación Final de zafra, el importe de las “Gratificaciones Extraordinarias” en proporción al tiempo trabajado, mas la “antigüedad” correspondiente que se percibirá en proporción a los celemines plantados.

A continuación, en la siguiente hoja, se exponen los “dos supuestos prácticos”, uno referente al primero y otro al segundo.

| SUPUESTO: 1 | | | | | |
|----------------------------|--|--------------------|----------|-----------------------|----------|
| Datos Personales: | | | | | |
| Zafras Trabajadas | | Semanas trabajadas | Celemine | | Dni |
| 32 | | 35 | 6 | | XXX |
| Incentivos a la Producción | | | | | |
| Kilos | | Precio | | Parciales | Totales |
| 32.000 | | 0,2014 | | 6.444,80 | |
| | | | | | 6.444,80 |
| A deducir: | | | | | |
| Anticipos Semanales | | | | 5.171,95 | |
| Salarios | | | | Paga Extra de Julio | 426,30 |
| Compensables | | | | Paga Extra de Navidad | 426,30 |
| | | | | | 6.024,55 |
| | | | | Saldo positivo | 420,25 |
| A pagar: | | | | | |
| Paga Extra de Julio | | | | 426,30 | |

| | | | | | |
|--------------------|---------------------------|------------|--|------------------|----------|
| | Paga Extra Navidad | | | 426,30 | |
| | Antigüedad | | | 886,62 | |
| | | | | | 1.739,22 |
| | | | | Total a percibir | 2.159,47 |
| A deducir: | | | | | |
| Resto entregas | Anticipo P. Extra Navidad | | | 100,00 | |
| A cuenta | | | | | |
| | | | | | 2.059,47 |
| Retención IRPF | 2% | S/2.059,47 | | 41,18 | |
| Total a deducir | | | | | -141,18 |
| Líquido a percibir | | | | | 2018,29 |

las palmas de GC 20 de mayo de 2010

| | | | | | |
|----------------------------|---------------------------|--------------------|-----------|------------------|----------|
| SUPUESTO: 2 | | | | | |
| Datos Personales: | | | | | |
| | Zafras Trabajadas | Semanas Trabajadas | Celemines | | Dni |
| | 32 | 35 | 6 | | XXX |
| Incentivos a la Producción | Kilos | Precio | | Parciales | Totales |
| | 28.000 | 0,2014 | | 5.639,20 | |
| | | | | | 5.639,20 |
| A deducir: | | | | | |
| | Anticipos Semanales | | | 5.171,95 | |
| Salarios | Paga Extra de Julio | | | 426,30 | |
| Compensables | Paga Extra de Navidad | | | 426,30 | |
| | | | | | 6.024,55 |
| | | | | Saldo Negativo | -385,35 |
| A pagar | Paga Extra de Julio | | | 426,30 | |
| | Paga Extra Navidad | | | 426,30 | |
| | Antigüedad | | | 886,62 | |
| | | | | | 1.739,22 |
| | | | | Total a percibir | 1.739,22 |
| A deducir: | | | | | |
| Resto de Entregas | Antecipo P. Extra Navidad | | | 100,00 | |
| A cuenta | | | | | |
| | | | | | 1.639,22 |
| Retención IRPF | 2% | S/1.639,22 | | 32,78 | |
| Total a deducir | | | | | 132,78 |
| Líquido a percibir | | | | | 1.606,44 |

Las Palmas de GC 20 de Mayo de 2010

Artículo 29. Vacaciones.— Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio, tendrán derecho a unas vacaciones anuales de TREINTA DÍAS NATURALES (30 días naturales).

Los/as trabajadores/as que ingresen o cesen en el transcurso del año y no trabajen el año completo, disfrutarán de la parte proporcional de las mismas, según el tiempo trabajado.

Artículo 30. Anticipos extraordinarios.— El/La trabajador/a podrá percibir anticipos extraordinarios a cuenta de los incentivos a la producción. Estos anticipos tienen la naturaleza de liquidaciones a cuenta de la liquidación final de zafra.

Los recibos acreditativos de la percepción de estas liquidaciones habrán de confeccionarse de acuerdo con los requisitos que para la liquidación final se establece en el artículo 31 de este Convenio.

Artículo 31. Liquidación de la campal.— Al término de la campaña, las Empresas practicarán a cada uno de sus trabajadores/as una liquidación final en la que del importe de los incentivos a la producción señalados en el artículo 27 se deducirán las cantidades que el/la trabajador/a hubiere percibido en concepto de anticipo semanal, según el artículo 23, las gratificaciones extraordinarias percibidas a tenor del artículo 26, los anticipos extraordinarios a que se refiere el artículo 30 y por último, el importe de los salarios satisfechos al personal que se hubiere incorporado al cultivo, según el artículo 20, percibiendo la diferencia que puede resultar a su favor.

Si la cantidad percibida en concepto de anticipos semanales y gratificaciones extraordinarias durante la campaña o zafra, fuere mayor que el importe de los incentivos a la producción, la posible diferencia se entiende condonada en favor del/la trabajador/a en dicha campaña o zafra.

Artículo 32. Plazo para la liquidación.— La liquidación final a que se refiere el artículo anterior deberá practicarse dentro del mes siguiente a la fecha en que se declare terminado el cultivo, consignándose en el correspondiente documento el nombre del/la perceptor/a; la zona o lugar de la explotación; la superficie cultivada; el número de campañas o zafras que lleve cultivando; el importe de los incentivos a la producción, los anticipos semanales percibidos por el tiempo trabajado, el importe de las gratificaciones extraordinarias, los anticipos extraordinarios o liquidaciones provisionales y los salarios abonados al personal incorporado a su parcela.

Artículo 33. Liquidaciones no correctas.— En el supuesto de que el/la trabajador/a estimase que la liquidación final no hubiera sido correctamente practicada, lo pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la competencia de los Juzgados de lo Social, para entender tales supuestos, si así fuera procedente,

Artículo 34. Deducciones.— Al efectuar la liquidación final de la zafra o campaña a que se refieren los artículos precedentes, las Empresas deducirán de la liquidación final, las cantidades percibidas por el concepto de Paga de Navidad, de acuerdo con el artículo 26, los anticipos extraordinarios, según el artículo 30, el importe de los salarios satisfechos al personal que se hubiere incorporado al cultivo, según el artículo 20, así como las cantidades que por el concepto de IRPF, le corresponda abonar, percibiendo la diferencia que pueda resultar a su favor.

Artículo 35. Liquidación final en base al precio aplicado por las cooperativas de tomates de la isla de Gran Canaria.— Una vez conocido el precio promedio general que durante la zafra hubiesen obtenido las cuatro Cooperativas de mayor volumen de venta de la isla de Gran Canaria, se le practicará otra liquidación consistente en aplicar el 30% (treinta por cien) sobre el precio promedio obtenido durante la zafra por dichas Cooperativas, determinándose así el precio final por kilo de tomate apto para la exportación. Si esta liquidación fuera superior a la ya practicada de acuerdo con el artículo 27 (Incentivos a la Producción), el/la trabajador/a tiene

derecho a que se le practique esta última, pagándosele la diferencia en un recibo aparte, considerándose en dicha liquidación incluidos los conceptos a que se refieren los artículos 26. Si por el contrario, dicha liquidación fuese inferior el/la trabajador/a quedará saldado/a con la liquidación ya practicada a tenor del párrafo primero.

Artículo 36. Cesión de superficie en favor de familiares.— El/La cultivador/a, titular del Contrato, con antigüedad anterior a la zafra 1.996/1997 y con superficie superior a seis celemines (6 celemines), podrá al inicio de cada campaña o zafra, avisando con treinta días (30 días) de antelación, ceder el 50% de su extensión de tierra, incluyendo la parte proporcional del derecho al premio a la permanencia o antigüedad y este concepto solo expresado a los efectos económicos que ello significa.

En el supuesto de cesión del 50% de su extensión superficial y para que esta pueda llevarse a cabo, ambos cultivadores/as, lo mismo el cedente que el cesionario no podrán resultar con menos de seis celemines (6 celemines).

Caso de que la superficie a ceder fuera menor de doce celemines (12 celemines), y por lo tanto su mitad menor a seis, la Empresa tendría que reponer la superficie restante necesaria para que las dos mitades fueran de seis celemines (6 celemines).

El/La cultivador/a que no haya comunicado a la Empresa con los treinta días de antelación su deseo de ceder el 50% de su superficie al familiar que él designe, no tendrá derecho para esa zafra el cambio solicitado, debiendo solicitarlo para la próxima zafra y dentro del tiempo estipulado.

Caso de que aquel familiar con quien haya dividido su tierra, por cualquier causa dejara de cultivarla y causara baja en la Empresa, tal extensión que antes cediera y en idéntica medida superficial volvería a retornar y revertir en beneficio del/la cultivador/a que en su día la cedió. Por el contrario, si el que causara baja en la Empresa fuera el/la cultivador/a cedente, la superficie que este/a viniera cultivando pasaría a disposición de la Empresa.

Artículo 37. Fallecimiento, invalidez o jubilación.— Para el supuesto de fallecimiento del titular del contrato con superficie superior a seis celemines (6 celemines), el cónyuge y/o sus descendientes legítimos tendrán derecho a cultivar el resto de la tierra del finado, una vez deducidos seis celemines (6 celemines) de éste. En todo caso, quienes asuman la superficie o terrenos cedidos por este concepto tendrán siempre una superficie mínima de seis celemines (6 celemines).

Para el supuesto de Invalidez y/o Jubilación del titular del contrato, con superficie superior a seis celemines (6 celemines), podrá dicho titular, y con relación al exceso de superficie de los seis celemines (6 celemines), designar al familiar al que le será entregada dicha superficie.

En todo caso, la superficie a cultivar por el nuevo familiar será la mínima de seis celemines (6 celemines). Tanto en un caso como en el otro, el/la cultivador/a tendrá la consideración como nuevo en la Empresa.

Conviene aclarar que en el supuesto de que el/la titular del contrato que tras haber causado baja por invalidez en cualquiera de sus grados, fuese de nuevo dado de alta para el trabajo después de iniciada la zafra, tendrá derecho a continuar trabajando en la Empresa, pero a partir del comienzo de la zafra siguiente, comunicándolo con la debida antelación.

Supuestos de aplicación:

a) Titular del contrato con dieciséis celemines (16 celemines): al causar baja por las razones anteriormente dichas, una vez deducidos sus seis celemines (6 celemines), el familiar sustituto tendría derecho a diez celemines (10 celemines).

b) Titular del contrato con ocho celemines (8 celemines): el familiar sustituto tendrá derecho al mínimo establecido, o sea, seis celemines (6 celemines) Queda prohibido sustituir al familiar por un tercero que no tenga parentesco con el titular del Contrato.

Artículo 38. Licencias y permisos retribuidos.— Los/las trabajadores/as acogidos al presente Convenio tendrán derecho, previo aviso y justificación, a las licencias y permisos retribuidos:

a) 20 días naturales en los casos de matrimonio o uniones de hecho. La convivencia acreditada ya sea entre parejas heterosexuales o parejas homosexuales deberá estar debidamente inscrita en el registro oficial que se pudiera habilitar al efecto.

b) 3 días laborales en los casos de nacimientos de hijos, en caso de la practica de cesárea este punto se incrementa en dos días, previa justificación.

c) 4 días en los casos de fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de pariente de hasta tercer grado de consanguinidad o conviviente que cumpla los requisitos del apartado a).

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o sindical, debidamente acreditado, según las disposiciones vigentes.

e) A los/as trabajadores/as que realicen estudios para obtener un título profesional, por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes en las convocatorias del correspondiente centro docente, previa justificación de hallarse matriculado y siempre que lo permitan las condiciones productivas.

f) 2 días por traslado del domicilio habitual del/la trabajador/a

g) Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que los dos trabajen.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Los apartados b) y c), se aumentarán en dos días naturales más cuando el hecho se produzca fuera de la isla donde el/la trabajador/a resida y este deba desplazarse.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de

preparación al parto que deban realizarse dentro de jornada de trabajo.

Artículo 39. Comisión paritaria.— Para aquellas dudas que puedan surgir en la aplicación, interpretación y alcance de este Convenio se constituye una omisión Paritaria que estará compuesta por las siguientes representaciones: cuatro representantes de la Asociación de Empresarios y cuatro representantes de los/as trabajadores/as.

En cuanto a la competencia de dicha Comisión, además de las enumeradas en el párrafo anterior y las expresamente encomendadas en este Convenio, serán las de control, seguimiento y vigilancia de lo convenido, además de solicitar de las cuatro Cooperativas de mayor volumen de venta de la isla de Gran Canaria, la liquidación efectuada a sus cooperados, al objeto de fijar el precio del tomate apto para la exportación a tenor de lo establecido en el artículo 35 del Convenio.

Las reuniones de dicha Comisión serán convocadas a instancia de la mayoría simple de cada una de las representaciones empresarial o social, con una antelación de cuarenta y ocho horas (48 horas), como mínimo, especificándose el orden del día de los temas a tratar.

Dichas reuniones serán presididas alternativamente por un miembro de las representaciones empresarial y social, actuando de Secretario aquél de sus componentes que sea designado en cada sesión.

A dichas reuniones podrán asistir los Asesores que señalen ambas representaciones, los cuales tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de dicha Comisión serán adoptados por mayoría simple de sus componentes y sus decisiones tendrán carácter vinculante y obligarán a todos los afectados por el presente Convenio.

En caso de empate los asuntos tratados, las partes podrán plantear conflicto colectivo ante el TLC, o ante los órganos de la jurisdicción de lo social.

Artículo 40. Determinación precios cooperativas.— En función de lo previsto en el artículo 40 del presente Convenio, se reunirá la Comisión Paritaria una vez finalizada la zafra y dentro del plazo de quince/días (15 días) siguientes, con el fin de determinar el tanto por ciento resultante de aplicar lo estipulado en el artículo 35, siempre bajo la condición de que las Cooperativas entreguen la liquidación efectuada a sus cooperados, y una vez conocidos los precios de la cuatro Cooperativas de mayor volumen de venta de la isla de Gran Canaria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán carácter decisorio y su actuación previa será preceptiva ante el Tribunal Laboral Canario

En caso de no existir acuerdo para obtener el precio promedio de la cuatro Cooperativas ya indicadas según establece el artículo 35 de este Convenio, las partes están obligadas a designar un árbitro para determinar el resultado final, el cual decidirá únicamente sobre lo establecido en este Convenio Colectivo.

Artículo 41. 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 el presente capítulo.

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

- * Evitar riesgos.
- * Evaluar los riesgos que no se puedan 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 miras, 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 y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva individual.

Dar las instrucciones a los/las trabajadores/as.

La efectividad de la medida preventiva dependerá lo menos posible de la conducta del/la trabajador/a y deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer éste/a. En su elección se tendrá en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales solo 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 de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa participarán los/las trabajadores/as 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 delegados 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/las 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/as cuales, estarán debidamente señalizados.

Artículo 42. Obligaciones de control.— El empresario deberá llevar a cabo controles periódicos de las condiciones del trabajo y examinar la actividad de los/las trabajadores/as en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los/las trabajadores/as o si 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, el empresario deberá llevar a cabo una investigación respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 43. Adecuación de las medidas preventivas.— Cuando como consecuencia de los controles e investigaciones previstos en el artículo anterior, se apreciase 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 preventivas 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/las trabajadores/as a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales.

Artículo 44. Plan de prevención.— Los firmantes del presente convenio colectivo constituirán una Comisión de trabajo con competencias insulares y regionales para el estudio y puesta en marcha en el sector de un Plan de Prevención para el Archipiélago Canario, sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos, Laborales y normativa de desarrollo.

Artículo 45. Ampliación de los derechos de los trabajadores. 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 de trabajo, 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 estas

y del resultado de ellas será informado personalmente y de forma completa el/la 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 acreditara con informe facultativo, independientemente de su antigüedad en la empresa.

Derecho al cambio de puesto de trabajo en 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 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/las 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 se tomen para promover la salud y seguridad en el trabajo.

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

Artículo 46. Delegados de prevención de riesgos.— Los/as Delegado/as de Prevención, como instrumento técnico representativo al servicio de los/as trabajadores/as serán designados/as por sus representantes legales de entre ellos/as, o sea de entre los miembros de los comités de empresa o los/as delegados/as de personal, en todos los tramos de empresas.

Los/Las representantes de los/as trabajadores/as con competencias en protección de la salud y 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/las 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.

Una vez emitida la opinión mayoritaria de los representantes de los/as trabajadores/as, el empresario, en caso de no asumir la opinión expresada, está obligado/a a motivar por escrito sus razones.

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.

Artículo 47. Comités de seguridad y salud.— En todo centro de trabajo con 50 o más trabajadores/as 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. Este 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 externos a la empresa.

Artículo 48. 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 delegados de prevención, proponiendo al empresario las medidas correctoras que estime oportunas, sin que se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Artículo 49. 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/la trabajador/a.

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

Artículo 50. Excepcionalidad de la protección personal.— Los riesgos para la salud del/la trabajador/a se prevendrán evitando: 1.º su generación, 2.º su emisión, 3.º su transmisión, y

sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal adecuados al riesgo. 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 de los equipos de protección individual participarán lo/as delegados/as de prevención y/o comité de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Artículo 51. Trabajadores con especial riesgo.— Aquellos/as trabajadores/as y/o grupos de trabajadores/as que por sus características personales u 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.

Artículo 52. Control de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores externos.— El empresario principal deberá vigilar las condiciones de salud y seguridad de los/las trabajadores/as que, no siendo de su plantilla, realizan actividades subcontratadas por éste en su centro de trabajo o con equipos o materias suministradas por él.

Artículo 53. Derechos en materia de seguridad e higiene en el trabajo.— Los/las 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.

En lo no previsto en los artículos anteriores se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

Artículo 54. Comedores.— En todas las fincas en que se empleen diez o más trabajadores por temporada superior a un mes, se exigirá la instalación de un local comedor con las suficientes condiciones de limpieza, luz y ventilación.

El comedor estará aislado de cuadras y demás lugares en que existan olores malsanos o desagradables.

Artículo 55. Viviendas.— Siempre que el/la trabajador/a recibiese del empresario, como consecuencia de su colocación, habitación para él/ella y su familia, las condiciones del local o vivienda habrán de ser adecuadas a su situación, sexo, estado y exigencias de la moralidad e higiene.

Cuando se trate de dormitorios para trabajadores/as eventuales o de temporada, su capacidad estará en proporción, según el número de aquéllos, a las medidas que señala la legislación vigente; tendrá luz y ventilación directa y suficiente en relación con la capacidad; estarán aislados de estables, cuadras y vertederos; sus paredes estarán cubiertas de azulejos, cal o cementos, y el suelo ha de ser de material sólido, susceptible de limpieza.

Caso de existir trabajadores/as de distinto sexo, los dormitorios estarán con absoluta independencia.

Siempre que un/a trabajador/a prestase servicios de un modo fijo en una explotación agrícola o ganadera con obligación de vivir en ella; el empresario o patrono habrá de facilitarle, con independencia del salario, casa o vivienda para sí y sus familiares si estuviese casado/a.

Las viviendas tendrán suficientes condiciones higiénicas según la familia, constando de las habitaciones necesarias, con un mínimo de tres, y departamento donde se disponga de hogar y cocina según los medios y costumbres.

Artículo 56. Formación continua.— Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se adhiere al Acuerdo Nacional de Formación Continua de los sectores agrarias, forestal y pecuario. comprometiéndose al desarrollo del citado Acuerdo Sectorial.

Asimismo se acuerda la constitución de una Comisión Mixta que tendrá como misión el diseño de las actividades formativas con los siguientes objetivos:

1. Reciclaje y formación de trabajadores/as en activo
2. Formación de trabajadores en paro
3. Formación de jóvenes menores de 25 años
4. Formación de trabajadores/as y agricultores en actividades de cultivo especializado y avances tecnológicos.

Las empresas que organicen planes de formación para sus trabajadores/as estarán obligados a entregar copia de dichos planes a sus representantes sindicales.

Artículo 57. Permiso de exámenes y desarrollo de la licencia pagada de estudios.— Con el fin de favorecer la formación de los/las trabajadores/as, y su cualificación profesional, las partes firmantes acuerdan la concesión de permisos retribuidos en las siguientes condiciones.

Durante diez días al año, como máximo, para asistir a cursos de capacitación profesional dentro del ámbito regulado en el convenio, y siempre y cuando el/la trabajador/a hubiera avisado a la dirección de la empresa con, al menos, una semana de anticipación sobre el comienzo del curso.

Los/las trabajadores/as inscritos en cursos organizados en centros oficiales para la obtención de un título académico, tendrán derecho:

- a) A los permisos retribuidos necesarios, por el tiempo máximo de 10 días naturales, para concurrir a exámenes finales, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.
- b) A prestar sus servicios, en empresas donde existan varios turnos de trabajo, en aquél que mejor facilite sus, labores escolares.
- c) Los miembros de Comités de Empresa y delegados/as de personal de cualquiera de los sindicatos firmantes del presente Convenio, tendrán derecho a cinco días hábiles al año retribuidos, para la realización de cursos de formación sindical, previa comunicación a la empresa y posterior justificación.

En ningún momento podrán disfrutar a la vez de estos permisos retribuidos más del 10% de la plantilla

Artículo 58. Representantes de los/as trabajadores/as.— El crédito de horas mensuales retribuidas para cada delegado/a de personal, miembro de Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales, en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación será la siguiente:

- * Hasta 100 trabajadores/as 15 horas.
- * Desde 101 hasta 250 trabajadores/as 20 horas.
- * Desde 251 hasta 500 trabajadores/as 30 horas.
- * Desde 501 hasta 750 trabajadores/as 35 horas.
- * Desde 751 en adelante 40 horas.

Estas horas retribuidas podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total. Para la acumulación será preceptivo y con carácter previo que los representantes de los/as trabajadores/as lo(,, acuerden y comuniquen por escrito a la empresa.

Artículo 59. Excedencia por cargo sindical.— Tendrá derecho a disfrutar de la situación de excedencia aquél/lla trabajador/a fijo/a o fijo/a-discontinuo/a, en activo que ostenta cargo sindical a nivel insular, provincial, regional o nacional. Permanecerá en situación de excedencia forzosa mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitase, en el término de un mes desde la finalización de dicho ejercicio, teniendo el excedente la obligación de comunicar por escrito a la empresa la finalización del ejercicio de dicho cargo y la fecha de incorporación a la misma, o el nombramiento para un nuevo cargo que de derecho a una nueva excedencia.

Artículo 60. Comités de empresa.— El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los/las trabajadores/as en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores/as.

La relación entre la dirección de la empresa y el comité se llevará a cabo a través de los órganos representativos que señale el Reglamento de Régimen Interno de cada Comité.

La dirección de la empresa y el comité se reunirán cuantas veces estimen necesario, convocándose las partes con una antelación de 48 horas.

Las horas sindicales utilizadas por los miembros del comité de empresa en reuniones convocadas por la dirección de la empresa y las que se emplean en la negociación de convenios, no se contabilizarán con cargo a la reserva de las horas sindicales señaladas para el trabajo y desarrollo del comité de empresa.

La dirección de la empresa facilitará el cambio de turno más favorable para los miembros del comité, siempre que así lo solicitaran por mayoría de entre sus miembros, con el fin de que éstos puedan desarrollar mejor sus funciones.

La empresa, siempre que sus características lo permitan, pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, para que en él sus miembros puedan desarrollar sus actividades sindicales.

La empresa pondrá a disposición del Comité un tablón de anuncios, para que, de acuerdo con la normativa establecida en la Legislación Vigente, el Comité pueda informar a los/las trabajadores/as de cuantos temas sindicales estimen necesarios.

El Comité de Empresa tendrá acceso a todas las publicaciones de carácter laboral existente en la empresa.

Artículo 61. Competencias.— El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1 Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2 Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, en las mismas condiciones que éstos.

1.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de plantilla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de instalaciones.
- c) Planes de formación profesional en la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4 Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del “status jurídico” de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5 Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7 Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8 Ejercer una labor de:

a) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1.9 Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los/las trabajadores/as o de sus familiares.

1.10 Colaborar con la dirección de la empresa en conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.11 Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o pueden tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior deben elaborarse en el plazo de quince días.

3. Los miembros del comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todas aquellas materias de las que tengan conocimiento por razón de su cargo, y que la empresa les advierta de la necesidad de guardar sigilo profesional. Igualmente deberán guardar sigilo profesional los/as delegados/as de personal.

Artículo 62. Secciones sindicales.— Los/las trabajadores/as afiliados/as a un sindicato, podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos de los sindicatos. Del mismo modo podrán elegir un número de delegados/as sindicales bajo los criterios de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Igualmente los/las trabajadores/as afiliados/as a un sindicato en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, tendrán los derechos que la LOLS regula.

Los/as delegados/as sindicales, gozarán de los derechos, garantías y deberes que estipula la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, el presente Convenio Colectivo y demás normativa laboral.

Artículo 63. Derechos de asambleas.— Los/las trabajadores/as tendrán derecho a dos horas

anuales, que será computado como trabajo efectivo, para realizar asambleas informativas, fraccionando el tiempo si así lo estiman oportuno. Para ello la presidencia de la asamblea dirigirá a la empresa, con 48 horas de antelación a la celebración, convocatoria que exprese el orden del día, exponiendo asimismo las personas que van a asistir a dichas asambleas que no pertenezcan a la plantilla de ese centro de trabajo.

Las asambleas se celebraran al final de las jornadas.

Dadas las peculiaridades de la actividad agrícola, se tendrá en cuenta que dichas asambleas no podrán celebrarse en días puntas de producción o recolección,

Artículo 64. Comités intercentros.— En las empresas con más de un centro de trabajo, podrá constituirse un Comité Intercentro, compuestos por un máximo de 13 miembros, elegidos por los representantes de los trabajadores, de entre los componentes de los Comités de Empresa, en proporción al porcentaje obtenido por cada Sindicato en las Elecciones Sindicales.

Las competencias del Comité Intercentros estarán referidas a los temas que afecten a más de un centro de trabajo, o sean sometidos al mismo por los Comités de Empresa.

Artículo 65. Faltas y sanciones de los/las trabajadores/as.— Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de las empresas, siempre previa comunicación a los representantes de los trabajadores/as en cada centro de trabajo, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

Artículo 66. Valoración de las faltas.— La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de las empresas, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves o muy graves, deberá comunicarse por escrito a los representantes de los/as trabajadores/as con carácter previo a su cumplimiento. Las faltas graves y muy graves de los afiliados a las secciones sindicales les serán comunicadas a las mismas con idéntico procedimiento. La sanción deberá ser comunicada por escrito al trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 67. De las faltas.— Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as al servicio de las empresas comprendidas en este Convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia y, en su caso a la reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes, siendo éstas meramente enunciativas.

Artículo 68. Faltas leves.— Se consideran faltas leves:

1. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.

2. La inobservancia de las normas en materia de salud en el trabajo, que no entrañen riesgos grave para el propio trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Artículo 69. Faltas graves.— Se considerarán faltas graves, las siguientes

1. La desobediencia a las directrices marcadas por la empresa o sus representantes, sobre los métodos y modos de desarrollo del cultivo.
2. La embriaguez no habitual durante el trabajo
3. La detención del cultivo, entendiéndose por tal la no realización de las labores de deshierbe, deshijado, despuntado, etc.
4. La omisión o negligencia en las tareas de apartado previo o selección primera del fruto, mezclando tomates aptos para la exportación con las “taras”.
5. El uso fraudulento del derecho de ampliación del plazo para la recogida, apilamiento y situación de los materiales en la linde o cargadero de la finca.
6. La simulación de supuestos de incapacidad laboral transitoria o de accidente.
7. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral.
8. El empleo del tiempo, maquinaria, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo, a no ser que cuente con la oportuna autorización.
9. 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 trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse a usar los medios de seguridad facilitados por la empresa.

Artículo 70. Faltas muy graves.— Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

1. La reiterada conducta de desobediencia a las directrices marcadas por la Empresa o por sus representantes sobre los métodos y modos del desarrollo del cultivo.
2. La embriaguez habitual durante el trabajo.
3. La reiterada omisión o negligencia en las tareas del apartado o selección primera del fruto.
4. La continuada negligencia en la atención del cultivo
5. Faltar al trabajo más de cuatro días consecutivos, sin causa justificada.
6. Hacer desaparecer, inutilizar, estropear o modificar maliciosamente productos, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios de la empresa.
7. Los malos tratos de palabras u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
8. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las norma 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.

9. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente

10. El abandono del puesto o del trabajo, especialmente en puesto de mando o responsabilidad, cuando ello ocasione graves y evidentes perjuicios para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

11. El acoso sexual en el trabajo, entendiéndose como tal la conducta del sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

Artículo 71. 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 y sueldo de 1 a 10 días.
3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días. Despido.

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

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

Con carácter previo a la imposición de las sanciones, por cualquier tipo de falta, a los/las trabajadores/as que ostente la condición de representante de los trabajadores le será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiese.

Artículo 72. 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 de la persona de su autor, interrumpirá la prescripción con el límite previsto en el apartado anterior.

Artículo 73. Faltas cometidas por la empresa.— Se considerarán faltas por parte de las empresas:

1. El manifiesto abuso de autoridad.

2. El abandono del cultivo por no proveer a los trabajadores/as de la asistencia precisa de materiales y medios para desarrollar las labores.

3. Promediar, en los actos de selección y pesaje, la fruta entregada por un trabajador/a con las entregas realizadas por otro/a u otros/as trabajadores/as del mismo o de distinto cultivo.

Artículo 74. Prescripción de las faltas.— El plazo de prescripción de las faltas será de quince días para las leves, un mes para las graves, y dos meses para las muy graves, contados a partir de la fecha que del conocimiento de las mismas tenga la Empresa

Artículo 75. Comunicación al sindicato y este a la comisión paritaria sobre el incumplimiento de este convenio colectivo.— En los supuestos contemplados en el artículo anterior, el trabajador/a afectado/a podrá ponerlo en conocimiento de su Sindicato correspondiente a fin de que conozca el supuesto la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 39 de este Convenio, la cual evacuará un informe ante la Inspección de Trabajo a los efectos procedentes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, regularán las condiciones entre empresas y trabajadores/as dedicados al cultivo de tomates por el sistema de incentivos a la producción con carácter preferente y prioritario 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.

Las Palmas de Gran Canaria, 20 de Mayo de 2010

Artículo 23. Régimen económico.—Punto 1.—El trabajador/a percibirá diariamente y por fanegada, durante el tiempo de prestación de servicios, computado desde la iniciación del cultivo hasta la finalización del mismo, el importe del duplo del Salario Mínimo Interprofesional vigente, y que en la actualidad asciende a cuarenta y dos con veinte y dos céntimos (42'22 €), resultado de aplicar la siguiente fórmula aritmética:

$$2 \times 21,11 = 42,22 \text{ €}, \text{ y a la semana: } (42,22 \times 7) = 295,54 \text{ €}$$

Punto 2.—En el supuesto de que la superficie a cultivar sea inferior o superior a la fanegada (12 celemines), el/la cultivador/a percibirá semanalmente un salario en función a los celemines que cultive, siendo su importe el resultado de dividir entre 12 (celemines) el importe del anticipo por fanegada.

Ejemplo:

Anticipo por fanegada 295,54: 12 = 24,62 € por los celemines cultivados

24,62 X 6 Celemines = 147,72 Semana

Semanalmente se harán efectivos los anticipos de los siete días de la semana, contra recibos correlativamente numerados que coincidirán con el de las semanas de duración del cultivo.

Si durante la vigencia de la presente zafra o campaña se produjese una modificación en el SMI, la misma se aplicará pura y exclusivamente a los efectos de los anticipos semanales, sin que en ningún caso, ni para la presente zafra ni para las sucesivas, caso de no llegarse a acuerdos, tenga repercusión en la escala de incentivos entre las partes para cada campaña.