

CONVENIO COLECTIVO PARA EMPAQUETADO DE PLATANOS

(BOP 04/03/2011; Vigencia: 01/01/2010 al 31/12/2011)

Vista la solicitud presentada el día 21 de enero de 2.011, para la inscripción del Convenio Colectivo del sector del «Empaquetado de Plátanos de la Provincia de Las Palmas (años 2010 y 2011)», suscrito con fecha 13 de enero de 2011, de una parte por la Asociación de Organizaciones de Productores de Plátanos de Canarias (ASPROCAN) y de otra por Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), en representación de los trabajadores, y observando que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, de transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y art. 13.1.ºe) del Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, en su redacción dada por Decreto 138/2000, de 10 de julio (BOC n.º 108, de 17/08/00), esta Dirección General resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción, del Convenio Colectivo del sector del «Empaquetado de Plátanos de la Provincia de las Palmas (Año 2010 y 2011)», en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el n.º 2634 y su notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

CONVENIO COLECTIVO DE EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS AÑO 2010-2011

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito Territorial.— Las normas del presente Convenio Colectivo Sindical de Trabajadores serán de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Las Palmas, y sus preceptores obligan a todas las empresas dedicadas a la actividad de Empaquetado de Plátanos.

Artículo 2. Ámbito Personal.— Serán de aplicación las normas del presente Convenio, no sólo a las Empresas dedicadas a las actividades especificadas en el artículo anterior, sino también, a la totalidad de los/as trabajadores/as que se emplean en ellas, sea cual fuere la vecindad de unos y otros dentro del territorio de la Provincia de Las Palmas, con las excepciones que determine la legislación vigente.

Artículo 3. Ámbito Temporal.— Este Convenio tendrá una duración de DOS AÑOS. Empezará a producir efectos legales a partir del día uno de enero de dos mil diez hasta el

treinta y uno de diciembre de dos mil once. Comenzará su aplicación al día siguiente de su firma, con independencia y cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas (BOP).

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, este quedará denunciado automáticamente. En todo caso, durante el periodo que transcurra entre la fecha de vencimiento del presente convenio y el acuerdo a operar en el siguiente ámbito temporal, continuarán en vigor todas sus condiciones actuales.

Asimismo, se mantiene abierta la negociación del Convenio, para tratar los temas de formación y contratación.

El presente Convenio deberá ser presentado ante la Autoridad Laboral competente a los efectos oportunos.

Artículo 4. Unicidad.— El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Artículo 5. Comisión de Interpretación y Seguimiento.— Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión como Órgano de Interpretación y Seguimiento de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del Convenio.

Artículo 6. Composición.— La Comisión de interpretación estará integrada paritariamente por seis representantes de las empresas y seis representantes de los/as trabajadores/as. De entre ellos/as, designarán un Secretario/a.

Dicha Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia, los/as cuales serán designados/as libremente por cada una de las partes. Su número no podrá superar la mitad del número de miembros de cada una de las partes representadas en la Comisión.

Los/as asesores/as tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Artículo 7. Estructura.— La Comisión de Interpretación será única para toda la Provincia de Las Palmas.

Artículo 8. Funciones.— La función específica de la Comisión de Interpretación y Seguimiento del Convenio es la de intervenir preceptivamente en esta materia, dejando a salvo la libertad de las partes, agotado este trámite, acudir a la Autoridad o Jurisdicción competente.

Artículo 9. Procedimiento de actuación.— Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten con relación a lo reseñado en el artículo anterior (art. 8). De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas partes, en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la Comisión, la cual emitirá el correspondiente informe, en el plazo máximo de siete días comunicándolo a los afectados, quienes quedarán vinculados por la interpretación acordada.

Artículo 10. Legislación aplicable.— En lo no previsto en el presente Contrato se estará a lo dispuesto en la Legislación General.

Artículo 11. Condiciones económicas.— Los salarios pactados son los que figuran en la Tabla Salarial del Anexo del presente Convenio, calculados sobre el Salario Base del año anterior equivalentes a los salarios del años 2009, incrementándose en un 1,7% para el año 2010 y del 2% para el año 2011 calculado sobre el Salario Base del año 2010.

Artículo 12. Antigüedad.— Los aumentos periódicos por años de servicio se aplicarán sobre la Tabla Salarial del presente Convenio, en los porcentajes y con las limitaciones que se expresan a continuación.

Hasta tres trienios del cuatro y medio por cien (3 trienios - 4'5%), cada uno hasta seis quinquenios del nueve por cien (6 quinquenios 9%), cada uno, sin que puedan rebasarse los porcentajes establecidos en el R.D. Leg. 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Resto del personal:

Hasta seis quinquenios del nueve por cien (6 quinquenios del 9%), cada uno.

Artículo 13. Prima de Asistencia y Puntualidad.— «Se establece una prima de trabajo efectivo, cuya percepción queda condicionada a la presencia puntual y efectiva del trabajador en su puesto de trabajo, ocupando plenamente su jornada laboral. Para el año 2010 el valor diario de la prima será de un euro con cuatro céntimos (1,04 euros) y para el año 2011 el valor diario de la prima será de un euro con seis céntimos (1,06 euros), cuyas condiciones de aplicación serán las siguientes:

a) La citada prima se devengará por los días efectivamente trabajados sin que sean computables los periodos de baja por enfermedad o accidente. No se devengarán los domingos y festivos, ni tampoco en las pagas extraordinarias.

b) Igualmente, la referida prima no se devengará y por consiguiente se consideran faltas las que se deriven de asistencia a consultas médicas de las comprendidas en el art. 25 del presente Convenio, salvo que la asistencia a dicha consulta sea inferior a dos horas (2 horas) para el médico de cabecera y de cuatro (4 horas) para el médico especialista.

c) La falta de puntualidad originará la pérdida de la prima correspondiente al día de que se trate.

d) Fuera de los casos previstos en las condiciones A) y B), las faltas no justificadas de asistencia al trabajo originará las siguientes pérdidas de prima de asistencia:

- * Por una falta dejará de percibir la prima de dos días
- * Por dos faltas dejará de percibir la prima de cuatro días
- * Por tres faltas dejará de percibir la prima de ocho días

* Por cuatro faltas pierde el derecho al abono de la totalidad de la cuantía mensual de la prima.

La cuantía mensual no sufrirá reducción alguna en el caso de que la ausencia al trabajo lo sea por alguno de los motivos siguientes:

1. Durante los días que se concedan por licencias retribuidas.
2. Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Durante el período anual de vacaciones cobrará la media de los seis meses anteriores.

En el caso de baja médica, accidente o enfermedad, el/la trabajador/a perderá únicamente la prima de los días de baja, abonándosele por tanto el resto de los días del mes en que asista al trabajo en las condiciones previstas en este artículo».

Las partes acuerdan que los atrasos como consecuencia del aumento salarial sean abonados en el plazo de 30 días a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 14. Pagas Extraordinarias.— Se continúa con las SEIS PAGAS EXTRAORDINARIAS por importe de una mensualidad del Salario Real (sueldo base mas antigüedad), cada una de ellas, computadas en la forma que a continuación se indica y pagaderas en las fechas que así mismo se expresan a continuación.

El día diez de los meses de mayo y septiembre del presente año, y el día cuatro de enero del próximo año, respectivamente, y su cómputo se realizará sobre el cuatrimestre inmediato anterior al día primero del mes correspondiente a su recepción.

La llamada PAGA DE JULIO, el día diez de julio del mismo año.

La denominada PAGA DE NAVIDAD, el día veintidós de diciembre del año en curso.

El cómputo de estas dos últimas pagas se realizará sobre el año inmediato anterior al día primero del mes de su cobro respectivo, en la forma que tradicionalmente se ha venido efectuando.

La conocida como PAGA DE ESTÍMULO, el día veinte de febrero de dos mil seis, y su cómputo se verificará sobre la totalidad del presente año.

Todos los cómputos se realizarán teniendo en cuenta las jornadas efectivamente trabajadas, considerándose como tales las comprendidas en el periodo vacacional.

Artículo 15. Desplazamientos y Dietas.— Cuando el/la trabajador/a precisare desplazarse del lugar habitual de su actividad, con motivo de la función que le ha sido encomendada por la empresa, y por ello, se viene obligado/a a efectuar alguna comida fuera de su lugar de costumbre, percibirá la cantidad de diez euros con cincuenta céntimos (10,50 euros) durante el año 2010 y diez euros con setenta y un céntimos (10,71 euros) durante el año 2011 por cada

almuerzo o cena y la de cuatro euros con noventa y tres céntimos (4,93 euros) durante el año 2010 y de cinco euros con tres céntimos (5,03 euros) durante el año 2011 por cada desayuno.

Estas cantidades son invariables para todo el personal sea cual fuere su categoría profesional.

Artículo 16. Fallecimiento.— En caso de fallecimiento de un/a trabajador/a en activo, la empresa abonará a sus herederos forzosos una cantidad equivalente al importe de dos mensualidades del Salario Real (sueldo base más antigüedad) que estuviese percibiendo en ese momento.

Igual cantidad abonará a/la trabajador/a que haya obtenido la Invalidez Permanente en cualquiera de sus grados en el supuesto de que el expediente para su consecución se hubiese iniciado dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de su última baja por Incapacidad Temporal.

Artículo 17. Jornada Laboral.— La Jornada Laboral será de cuarenta horas (40 h) semanales según la legislación vigente, que se realizarán en jornada partida, equivalente a mil ochocientas veintiséis horas y veintisiete minutos (1.826 h 27 min) anuales y su distribución será acordada entre las empresas y los/as trabajadores/as, por centro de trabajo, a tenor de lo establecido en los artículo 34 y siguientes del E.T.

En caso de que la jornada sea continuada, esta tendrá 30 minutos para el bocadillo.

Sin embargo, el personal administrativo tendrá jornada continuada todo el año, en horas de ocho a quince (8-15 h), de lunes a viernes y los sábados en horas de ocho a trece (8-13 h), salvo los meses de julio a octubre, ambos inclusive, durante los cuales, el horario será de ocho a trece (8-13 h) de lunes a sábado.

Todas las horas que excedan de las expresadas en los párrafos anteriores, tendrán la consideración de horas extraordinarias, con independencia de la calificación que se indicará en el artículo siguiente.

Artículo 18. Horas extraordinarias compensadas por descanso.— Se acuerda entre las partes que los/as trabajadores/as que así lo deseen podrán acogerse al descanso por horas extraordinarias realizadas de acuerdo con la Tabla que se adjunta, teniendo en cuenta que el/la trabajador/a que opte por disfrutar las horas extraordinarias por días de descanso, se entiende que le serán abonadas como horas normales, más su descanso correspondiente, dicho descanso compensatorio será de acuerdo entre ambas partes.

Artículo 19. Descansos.— Las partes acuerdan conceder un descanso de quince minutos (15') cuando se trabaje dos horas extraordinarias o más, respetándose, en cualquier caso, las condiciones mas beneficiosas que individualmente viniesen disfrutando los/las trabajadores/as.

Artículo 20. Vacaciones.— La duración de las vacaciones anuales será de treinta y tres días naturales (33 días) que serán distribuidas al inicio de las mismas y deberán tomarse dentro del año natural.

La dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los/as trabajadores/as, acordarán la planificación anual de las vacaciones, estableciéndose la fecha

del disfrute en turnos.

El/la trabajador/a deberá conocer la fecha que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Para los/as trabajadores/as que no completen el año en la Empresa, se prorrateará en razón del tiempo trabajado.

Artículo 21. Licencias.— El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por algunos motivos que a continuación se exponen:

1. 20 días naturales en caso de matrimonio, afectando igualmente a las uniones de hecho.
 2. 03 días laborales en los casos de fallecimiento de padres o hermanos/as.
 3. 10 días naturales en los supuestos de muerte del cónyuge o hijos/as.
 4. 04 días laborables por nacimiento de hijo.
 5. 02 días laborables en caso de defunción de abuelos/as, tíos/as o nietos/as.
 6. 02 días naturales en caso de fallecimiento de suegros/as, cuñados/as, o padres y hermanos/as de la persona con la que conviva habitualmente.
 7. 03 días en caso de enfermedad del cónyuge, hijos/as o parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad debidamente justificado. Cuando precisen desplazarse fuera de la isla, contarán con dos días más.
 8. Las trabajadoras por Maternidad, tendrán derecho a un periodo de dieciséis semanas o dieciocho en caso de parto múltiple. Una vez finalizadas estas semanas de descanso, si el médico no considera que deba continuar en baja por Incapacidad Temporal, se estará a lo establecido en el Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.
 9. Las trabajadoras por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una ausencia del trabajo de una hora diaria que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- La trabajadora en periodo de posparto podrá solicitar una reducción de jornada, que no podrá exceder de un año para el cuidado de un/a hijo/a.
10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
 11. Un día, cuando el/la trabajador/a efectúe cambio de domicilio, el cual podrá ampliarse en un día mas cuando el mismo radique fuera del término municipal en que habitaba.

12. Tres días, en caso de enfermedad del cónyuge o persona con la que conviva habitualmente, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que se justifique debidamente. Cuando precisen desplazarse fuera de su isla de residencia habitual, contarán con dos días más.

Artículo 22. Permiso para asuntos propios. No retribuido.— Los/as trabajadores/as con mas de un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar un permiso no retribuido, por el tiempo necesario, no pudiendo ser superior a un año, ni inferior a dos meses.

Este permiso se entenderá siempre concedido sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa.

Este permiso no podrá concederse a más de 10% de la plantilla.

Dicha licencia habrá de presentarse por escrito, la cual se concederá desde la fecha de la misma.

El tiempo que el/la productor/a permanezca en esta situación no será computable para ningún efecto, causando baja en la Seguridad Social.

La petición será formulada por escrito, dirigida a la empresa con setenta y dos horas (72 h.) de antelación como mínimo debiendo incorporarse el día inmediato posterior al disfrute del permiso, siendo admitido el/la trabajador/a en ese caso en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma.

Artículo 23. Permiso para asuntos propios. Retribuidos.— Se establecen cinco días de asuntos propios retribuidos al año; los mismos se tendrán que comunicar a la empresa con al menos 48 horas de antelación y sin que se tenga que justificar la razón de los mismos. No se podrán acumular más de dos días de los cinco previstos.

Este permiso no podrá ser solicitado por más del 15% de la plantilla del centro de trabajo el mismo periodo de tiempo.

Artículo 24. Revisiones médicas.— Las empresas organizarán una revisión médica anual de todo su personal, por el procedimiento que estimen más conveniente, dentro de la jornada laboral y fuera del periodo vacacional.

Dichas revisiones médicas deben de realizarse de acuerdo con el desarrollo del trabajo y las características del mismo.

Artículo 25. Asistencia médica.— Todo/a trabajador/a que tenga que asistir a consulta médica de la Seguridad Social, tendrá derecho a permanecer por el tiempo de la consulta e itinerario, debidamente justificado con los correspondientes partes médicos.

En caso de que el/la trabajador/a previamente se hubiera presentado en su puesto de trabajo, recibirá por parte de la empresa el parte de asistencia para ser compulsado por el facultativo. En caso contrario, si el/la trabajador/a asistiera a la consulta médica antes de su incorporación a su puesto de trabajo, deberá aportar el parte facultativo.

Artículo 26. Póliza de Seguros.— Las empresas suscribirán pólizas de seguro privado por las contingencias de muerte e invalidez absoluta, derivadas de accidente, para cada uno de los/as trabajadores/as por un riesgo de trece mil euros (13.000 euros).

El Comité de Empresa, en su caso, los Delegados de Personal, podrán reclamar de las empresas, fotocopia de la póliza suscrita, en la parte pertinente a la cobertura anteriormente descrita.

Así mismo, se entregará a cada trabajador/a, el documento acreditativo correspondiente, en el que constará el texto íntegro del presente artículo.

Artículo 27. Accidente de Trabajo e IT.— En los casos de accidente de trabajo, las empresas completarán hasta el cien por cien (100%) del salario real, las prestaciones económicas derivadas de estos riesgos, durante un plazo máximo de dieciocho meses (18 meses), o bien hasta el pase del/la trabajador/a a la situación de Incapacidad Temporal (I.T.), en el caso de que esta propuesta fuese cursada con anterioridad al periodo indicado, por los Órganos Gestores de la Seguridad Social.

Al personal de todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, en el caso de Incapacidad Temporal (IT), tendrán derecho a que se les complementen las prestaciones de los seguros de enfermedad hasta el ochenta por ciento (80%) de su salario real a partir del veintiún días inclusive (21 días), es decir, de la cantidad que resulte de sumar, salario base mas antigüedad, mas prorata de pagas extraordinarias.

Artículo 28. Trabajadores/as Fijos-Discontinuos/as.— En atención a las peculiaridades de este sector de la producción, se admite la contratación temporal de personal bajo la modalidad de FIJO-DISCONTINUO, en contrato de nueve meses de duración, los cuales serán llamados por riguroso orden de antigüedad.

Los posteriores llamamientos, a los mismos trabajadores, no necesitarán nuevo contrato.

Artículo 29. Empresas de Trabajo Temporal.— Las partes acuerdan la no utilización de personal mediante contratación por Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 30. Contratación Eventual.— Dadas las peculiaridades del sector platanero, en las que por cuestiones climatológicas u otras causas puede existir una producción fuera de lo normal en formalizar contratos de obra o servicio determinados, no pudiendo exceder de seis (6) meses dentro de un periodo de dieciocho (18) meses, de acuerdo con el artículo 15.B y el R.D. 2720/98 de 18 de diciembre, empezándose a computar dicho plazo desde que se dan las circunstancias excepcionales para celebrar este contrato, por lo que cumplida la duración máxima no se puede celebrar otro contrato de este tipo.

CONDICIONES BÁSICAS:

Todo tipo de contrato se atenderá al principio general de que para un mismo trabajo o trabajo de igual valor, regirán sin ningún tipo de discriminación, idénticas condiciones de salarios, jornada y resto de condiciones de trabajo reguladas por la legislación vigente o por el presente Convenio Colectivo.

La contratación eventual de duración determinada se reducirá a los supuestos de acumulación de tareas o necesidades extraordinarias o excepcionales, cuando excedan de la capacidad productiva de la plantilla.

Las empresas deberán notificar al/la trabajador/a y a sus representantes, con una antelación de quince días (15 días) la terminación del contrato. El incumplimiento de esta obligación por parte de la empresa, le obligará a abonar al/la trabajador/a contratado/a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al periodo de retraso del preaviso.

Tales contratos de trabajo deberán expresar la causa determinante de su duración, y en aquellos supuestos en los que la repetición de las circunstancias antedichas exigiesen la realización de nuevos contratos eventuales, el/la trabajador/a conservará un derecho preferente a la celebración de dichos contratos.

Así mismo, las empresas no podrán contratar personal eventual mientras tenga pendiente de contratación al personal fijo-discontinuo al inicio de la contratación eventual.

Cuando las empresas tuviesen la necesidad de aumentar su plantilla de personal fijo, habrá de tomarlo de su personal fijo-discontinuo, si lo tuviese, por orden de antigüedad y cuando se tratase de personal fijo-discontinuo, de los eventuales que tuviese en ese momento.

Las empresas entregarán copia básica de los contratos de trabajo a los representantes de los/as trabajadores/as de conformidad con la Ley 2/91, de 7 de enero con el contenido y plazo establecidos en esta.

Artículo 31. Contratos de formación.— Los contratos de formación no podrán tener una duración superior a los dos años, contados a partir de la edad de su contratación.

CAPÍTULO II

De los sindicatos y de los comités de empresa

Artículo 32. Derechos Sindicales.— La representación empresarial reconoce la figura del Comité de Empresa o Delegados de Personal, según proceda. En uno u otro caso, su representatividad, derechos y haberes en la acción sindical, dentro de la empresa, será determinada por la legislación vigente y sus competencias son las que específicamente vienen señaladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, con la capacidad que le viene reconocida en el artículo 65 del citado texto legal, debiendo guardar el silencio y sigilo profesional señalado en el mismo artículo y demás posibilidades vigentes sobre la materia.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de CUARENTA HORAS mensuales retribuidas para el desempeño de su cargo, previa justificación de las mismas. Esta disponibilidad horaria será ampliada, con carácter excepcional, durante el periodo de negociación del Convenio Colectivo del Sector para los miembros de la Comisión Negociadora, si fuese necesario, por el tiempo que se invierta en este trámite.

Así mismo, los/as trabajadores/as tendrán derecho a disponer de cuatro horas (4 horas) retribuidas anualmente para la celebración de Asambleas en sus respectivos Centros de Trabajo, con el máximo de una hora a la semana que deberá ser la última, bien de la jornada de mañana o de tarde y en la semana que previamente sea solicitada, siendo facultad de la empresa el señalamiento del día, dentro de la semana indicada en la petición.

Artículo 33. Delegados/as de Personal.— Los/as Delegados/as de Personal, como representantes legales de los/as trabajadores/as, tendrán las mismas garantías y competencias que las reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores a los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 34. Tablón de Anuncios.— Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los/as trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el/la Delegado/a, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde sea visible en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los/as trabajadores/as.

Artículo 35. Acumulación de Horas Sindicales.— Queda expresamente convenido que los/as representantes del Personal acreditados/as ante las Empresas, podrán acumularse entre ellos/as las horas concedidas a cada uno/a para la realización de sus tareas Sindicales, previa autorización por escrito del Delegado/a cedente y sin rebasar en ningún caso el máximo legal total.

Artículo 36. Asambleas.— Igualmente la empresa habilitará una parte del local para celebrar Asambleas de los/as trabajadores/as, fuera de la jornada laboral a la que podrán asistir las personas vinculadas a las Centrales Sindicales, en funciones de asesoramiento o de responsabilidad a nivel ejecutivo, con aviso previo de cuarenta y ocho horas (48 h.) y en los casos de suma urgencia a criterio de los/as trabajadores/as y la dirección de la empresa.

En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto a procedimientos se refiere, se ajustará su conducta a las normas legales vigentes.

El día de pago de los salarios, las empresas concederán el tiempo necesario para que los/as delegados/as de las respectivas Centrales Sindicales con representación legal en la empresa, efectúen las recaudaciones de las cuotas sindicales voluntarias. Estos delegados encargados de la recaudación, tendrá que ser necesariamente trabajadores de la empresa y no podrán exceder de uno por centro de trabajo y Central Sindical.

Artículo 37. Asambleas de Trabajadores.— Las empresas concederán permisos para celebrar Asambleas quincenales, de media hora de duración, al principio o al final de la jornada opción a la empresa, preavisando con veinticuatro horas (24 h.) de antelación, o una única Asamblea mensual de 60 minutos.

Si la empresa no denegase por escrito ese permiso en el plazo de las veinticuatro horas siguientes a su solicitud se entenderá concedida esa Asamblea tal como ha sido solicitada.

Estas Asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa o a petición del veinticinco por ciento (25%) del personal del centro, siendo responsable en ambos casos el Comité o los convocantes, de que dichas Asambleas se celebren dentro del orden preciso, así como de cualquier daño ocasionado en materiales, tales como máquinas, materias primas, etc.

A estas Asambleas asistirá el personal de dicho centro de trabajo e igualmente los Asesores Sindicales siempre que sea avisada la empresa con un mínimo de veinticuatro horas de antelación.

Artículo 38. Comités Intercentros.— Los Comités Intercentros que puedan crearse se compondrán proporcionalmente al núcleo de representantes de los/as trabajadores/as en cada centro de trabajo, con un máximo de tres por centro. Sus funciones vendrán determinadas dentro de las señaladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y sus horas se computarán dentro de las establecidas en el artículo 31 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 39. Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.— Se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 40. Cuota Sindical.— El día de pago de los salarios, las empresas concederán el tiempo necesario para que los/as Delegados/as de las respectivas Organizaciones Sindicales con representación legal en la empresa, efectúen las recaudaciones de las Cuotas Sindicales de los/as afiliados/as. Estos/as Delegados/as, encargados/as de la recaudación, tendrán que ser necesariamente trabajadores/as de la empresa y no podrán exceder de uno por centro de trabajo y Organización Sindical. No obstante lo anterior, a requerimiento de los productores afiliados a organizaciones sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual el importe de la Cuota Sindical correspondiente.

El/la trabajador/a interesado en esta operación, remitirá un escrito a la Dirección de la Empresa en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Organización Sindical o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota mensual.

Artículo 41. Abono de los salarios.— Las empresas podrán abonar a los/as trabajadores/as sus salarios y demás remuneraciones, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, mediante talón o transferencia bancaria a través de Entidad de Crédito, según señala el artículo 29.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de transferencia bancaria, los trabajadores indicarán a la empresa, la entidad bancaria, cuenta corriente y oficina en la que desean le sean transferidas sus retribuciones.

Artículo 42. Personal femenino.— Al personal femenino empleado normal o excepcionalmente en labores de carga o descarga, no podrá ordenársele tareas que impliquen subir a los camiones, ni deberán cargar pesos superiores a los veinte kilos (20 kg).

En los casos de embarazo, disfrutarán de un descanso retribuido en los sesenta días anteriores al parto y los sesenta días siguientes al mismo, si bien, la trabajadora podrá optar por su acumulación en el segundo periodo, la empresa queda obligada, durante estos periodos, a completar su retribución al cien por cien, en la parte que no cubriese por esta contingencia las prestaciones económicas de la Seguridad Social.

Artículo 43. Sanciones.— A los/as trabajadores/as afectos al presente Convenio podrán imponérseles las sanciones previstas en el artículo 62 y siguientes del presente Convenio Colectivo (Régimen Disciplinario, Capítulo IV).

Artículo 44. Ley de Igualdad entre hombre y mujeres.— Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas,

afiliación o no a un sindicato, partido político, etc.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas podrán establecer medidas de acción positivas, tales, como establecer reservas de preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Así mismo, la Comisión de Igualdad, creada en el seno de este Convenio Colectivo, podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

El trabajador y la trabajadora, tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en este Convenio Colectivo o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en este.

Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, interrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e interrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente concedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de las madres al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en caso de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos en que, por cualquier otra

causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precisa, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas interrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas prevista en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En los casos en que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma interrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato den los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

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 (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la suficiente antelación el ejercicio de este derecho.

Será nula la decisión extinta en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo o hija.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho periodo.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46, y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, siempre que no hubieran transcurrido 2 años.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Artículo 45. Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.— Las partes firmantes del Convenio Colectivo del Empaquetado de Plátanos, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, al amparo del presente Convenio Colectivo, se constituye la Comisión Paritaria que se regulará por el presente Reglamento.

La Comisión Paritaria Sectorial para la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el sector de empaquetado de plátanos está compuesta por 3 miembros, designados por las centrales sindicales, presentes en la firma del Convenio Colectivo del Empaquetado de Plátanos y de 3 representantes por las organizaciones empresariales. Cada parte podrá ir acompañada de asesores en la materia.

Las reuniones se celebrarán al menos trimestralmente, fijándose la fecha de una reunión para otra, y extraordinariamente a propuesta de cualquiera de las partes (sindicatos, empresarios). La convocatoria la realizará tanto la representación social como la económica, a través de la Presidencia o del Secretariado.

La Comisión nombrará entre sus miembros a un o una Presidente/a y a un/a Secretario/a por un periodo de un año, siendo uno de ellos de la parte empresarial y el otro de la parte sindical y de forma rotativa. De los acuerdos tomados en la Comisión se levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma, las posiciones defendidas por cada representante.

Entre los cometidos de la Comisión estarán:

Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en

cuanto a acceso del empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.

Velar porque se pague por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores).

Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas. Favorecerá el principio de igualdad promoviendo acciones positivas.

Con el objetivo de lograr una participación mas equilibrada de hombre y mujeres en todos los grupos profesionales, la comisión elaborará un Plan de Igualdad de oportunidades. Para ello se realizará un diagnóstico de la realidad, se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas para adoptar su consecución. Se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Se establecerán medidas para evitar el acoso sexual y moral en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los/as trabajadores/as. Se elaborarán campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas.

El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un derecho de los/as trabajadores/as, para que sea efectivo se informará en el Convenio de todos los derechos, se negociarán mejoras y se adoptará a tal fin la duración y la distribución de la jornada de trabajo.

Se realizarán políticas activas que eliminen las eventuales, discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya, orientada a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo del sector.

Esta Comisión, estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación, asimismo prestarán en el caso de solicitud de cualquiera de las partes la mayor atención en cuanto se específica.

Se podrán crear tantas Comisiones de trabajo como sean necesarias para una mayor agilización de las labores, cuya composición será paritaria en los mismos términos establecidos para la composición de la Comisión, que remitirán al pleno de la comisión sus propuestas o estudios.

La Comisión Paritaria Sectorial o de Empresa, quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de dos tercios de vocales de cada una de las representaciones empresarial y sindical.

Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Artículo 46. Conductores.— En el supuesto de que un trabajador sufriera una retirada del Carnét de conducir por faltas contra el Código de la Circulación durante el trabajo, que lleve aparejada la retirada del carnét, la Empresa lo destinará a otro trabajo, adecuado a sus conocimientos con abono total de sus retribuciones que viniese percibiendo, excepción hecha cuando la causa de la retirada obedezca a embriaguez, drogadicción y cualquier otra causa ajena a la conducción.

Los conductores tendrán la misma cobertura que los acompañantes.

CAPÍTULO III

Salud laboral

Artículo 47. 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 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 este/a. En su elección se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas razonables más seguras.

2. La planificación y organización de la acción preventiva deberán formar parte de la

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

Artículo 48. Obligaciones de Control.— El empresario deberá llevar a cabo controles periódicos de las condiciones del trabajo y examinar la actividad de los/as trabajadores/as en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potenciales peligrosas.

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

Artículo 49. 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/as trabajadores/as a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales.

Artículo 50. 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 de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

Artículo 51. 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 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 este 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 del puesto de trabajo hasta su rehabilitación, que acreditará con informe facultativo, independiente de su antigüedad en la empresa.

Derecho al cambio de puesto de trabajo en igualdad de condiciones cuando se de 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 este 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 MINUSVALIDOS 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 estos, 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 52. Delegados/as de Prevención de Riesgos.— Los/as Delegados/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/as representantes de los/as trabajadores/as con competencia en protección de la salud

y seguridad podrán ejercer los siguientes derechos:

— A ser informados/as 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.

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 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 o inminente.

A paralizar los trabajos ante una situación de riesgo grave o 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 53. 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 colegiado. 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 54. Delegado/a 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.

Artículo 55. 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 56. 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 técnicas 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.

Artículo 57. 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 58. Control de las condiciones de Salud y Seguridad de los/as trabajadores/as externos/as.— El empresario principal deberá vigilar las condiciones de salud y seguridad de los/as 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 el.

Artículo 59. 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.

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 60. Comedores.— En todos los centros de trabajo en que se empleen diez o más trabajadores/as 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 61. Viviendas.— Siempre que el/la trabajador/a recibiese del empresario, como consecuencia de su colocación, habitación para el/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 aquellos, a las medidas que señala la legislación vigente; tendrá luz y ventilación directa y suficiente en relación con la capacidad; estarán aislados de establos, cuadras y vertederos; sus paredes estarán cubiertas con azulejos, cal o cemento, 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, o conviviendo sentimentalmente con otra persona.

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.

CAPÍTULO IV

Régimen disciplinario

Artículo 62. Faltas y Sanciones de los/as trabajadores/as.— Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la dirección de las empresas y, siempre, previa comunicación a los representantes de los/as 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 63. Valoración de la falta.— La valoración de las faltas 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 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 trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 64. 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 Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia y en su caso, a su residencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los siguientes artículos, siendo estas meramente enunciativas.

Artículo 65. Faltas Leves. Faltas graves. Faltas muy graves.— Se consideran faltas leves las siguientes:

A) Faltas leves.

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. Faltar un día al trabajo sin justificar.
3. Abandono injustificado del puesto de trabajo durante el tiempo de trabajo.
4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
5. La inobservancia de las normas en materia de Salud en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el propio trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

B) Faltas Graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
2. La simulación de supuesto de incapacidad laboral transitoria o de accidente.
3. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el/la trabajador/a, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él/ella como de otros/as trabajadores/as.
4. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral.
5. El empleo del tiempo, maquinaria, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo, a no ser que cueste con la oportuna autorización.
6. 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/la trabajador/a, sus compañeros/as o terceros/ras, así como negarse al uso de los medios de Seguridad facilitados por la empresa.

C) Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude o deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así

como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva debidamente justificada.
3. El falseamiento voluntario de datos e información de la empresa.
4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante mas de tres días al mes.
5. Las faltas de puntualidad no justificadas durante diez o mas días al mes o durante mas de veinte días al trimestre.
6. La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un periodo de seis meses.
7. Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercida sobre cualquier trabajador.
8. El incumplimiento de los servicios esenciales en caso de huelga de acuerdo con lo regulado en el Real Decreto 58/94 de 21 de enero.
9. La sustracción de mercancía de la empresa u objetos de los compañeros de trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

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 del 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/as y en la empresa.

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

Artículo 66. Prescripción de las Faltas y Sanciones.— Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as prescribirán a los 10 días las leves; a los 20 días las graves y a los 60 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.

Artículo 67. 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 Empaquetado de Plátanos.

CAPÍTULO V

Grupos profesionales

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividan, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieran.

El personal que preste sus servicios en la Empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones de la que realizan en uno de los siguientes grupos.

- I. TÉCNICOS/AS.
- II. ADMINISTRATIVOS/AS.
- III. OBREROS/AS.

GRUPO I. TÉCNICOS/AS.

Quedan clasificados/as en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada,

GRUPO II. ADMINISTRATIVOS/AS.

Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica

administrativa, contables, y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

GRUPO III. OBREROS/AS.

Incluye a este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico.

GRUPO I

TÉCNICOS/AS DE GRADO SUPERIOR:

Los/as que poseen título universitario o de Escuela Especial Superior.

TÉCNICOS/AS DE GRADO MEDIO:

Los/as que poseen el correspondiente título expedido por las entidades legalmente capacitadas para ello.

TÉCNICOS/AS DE PROCESO DE DATOS:

Jefe/a de proceso de datos, analista, jefe/a de explotación, programador/a de ordenadores, programador/a de máquinas, auxiliares y operador/a de ordenadores.

GRUPO II

ADMINISTRATIVOS/AS:

Jefe/a de administración de 1ª ; Jefe/a de administración de 2ª; Auxiliar Administrativo/a, Telefonista/o.

GRUPO III

OBREROS/AS:

Personal de acabado, envasado y empaquetado, Encargado/a de Sección. Oficial de 1.ª; Oficial de 2.ª y Especialista.

Artículo 68. Ascensos.— El personal fijo de plantilla al servicio de las empresas incluidas en el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías profesionales en la especialidad respectiva dentro de su empresa, de conformidad con lo siguiente:

Se elimina la categoría profesional de Oficial de 3.ª, si hubiera algún trabajador con esta categoría, pasaría a la de Oficial de 2.ª.

1. PERSONAL TÉCNICO

Será, en todo caso, de libre designación de la Empresa.

2. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Los cargos ejecutivos, y Jefes/as de administración serán libre designación de la Empresa.

En las restantes categorías administrativas las vacantes cubrirán por concurso oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la Empresa.

3. PERSONAL OBRERO

Las vacantes que se produzcan en la categoría profesional de Especialistas se cubrirán por antigüedad previa prueba de aptitud. Igualmente las vacantes de Oficiales se cubrirán por antigüedad, previa prueba entre los Oficiales de 2ª.

Artículo 69. Definiciones de las categorías profesionales.— I. TÉCNICOS/AS

A) TÉCNICO/A TITULADO DE GRADO SUPERIOR. Es quien en posesión de título académico superior, desempeña en la empresa funciones, con mando o sin el, propias de su titulación.

B) TÉCNICO/A TITULADO DE GRADO MEDIO. Es quien en posesión de título académico superior, desempeña en la empresa funciones de su titulación.

C) NO TITULADO/A. Encargado/a general, es quien bajo las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.

D) ADMINISTRATIVO/A. Jefe/a de administración de 1.ª, es el empleado/a que con conocimientos completos de funcionamiento de todos los servicios administrativos lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la empresa.

Jefe/a de administración de 2.ª, es el empleado/a que a las órdenes de quien dirige la marcha administrativa de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige, ordenando el trabajo del personal que preste servicios en el mismo. Dentro de esta categoría se incluirán sin perjuicios de la mejora que puedan adquirir, los contables y cajeros cuando se le ordene o lo estime necesario, controlando la labor de los agentes a su cargo.

Auxiliar administrativo/a: es el empleado/a mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas.

En esta categoría se integran los telefonistas/os y mecanógrafas/os.

OBREROS/AS

A) ENCARGADO/A DE ALMACÉN O EMBARQUE

Encargado/a de almacén o embarque es el empleado/a o no del grupo obrero/a, que por sus condiciones humanas, públicas o profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa y las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo, tramitando a los mismos las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos del personal, de los rendimientos de productividad, y del control del personal y demás incidencias, facilitando los pedidos y registros de la mercancía.

B) ENCARGADO/A DE SECCIÓN

Es quien con los conocimientos técnicos y prácticos acreditados dirige el trabajo de los Oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquel y de su disciplina.

C) OFICIAL DE PRIMERA

Es quien tras el aprendizaje correspondiente, se dedica a oficios complementarios de la producción tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios de producción realizándolas tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

D) OFICIAL DE SEGUNDA

Es quien realiza los mismos cometidos asignados al /la oficial de primera con un rendimiento o grado de especialización menor que este y la limpieza de los enseres utensilios y envasado destinado a la producción.

E) CONDUCTOR/A

Es el/la operario/a cuya función consiste en conducir los camiones de la Empresa y efectuar las revisiones mecánicas oportunas.

Podrá colaborar en la carga y descarga de los mismos. Ha de estar en posesión del carnet de conducir legalmente exigido.

F) ESPECIALISTAS

Son los/as operarios/as que colaboran con los/as oficiales en el envasado, empaquetado, etiquetado y acabado. El/la especialista agrícola de empaquetado realizará además por movilidad funcional tareas propias de su grupo en la producción del plátano.

CATEGORÍAS

1. A) PERSONAL TÉCNICO TITULADO

Título grado superior

Título grado medio

Técnico/a de Procesos de Datos

1.B) PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO

Encargado/a General

II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe/a de Administración de 1.^a

Jefe/a de Administración de 2.^a

Auxiliar Administrativo/a

Telefonista/o

III. PERSONAL OBRERO

Encargado/a de almacén a embarque encargado/a de sección

Oficial de 1.^a

Oficial de 2.^a

Conductor/a

Especialistas

RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS ANTE EL TRIBUNAL LABORAL
CANARIO (TLC)

Artículo 70.— Todos los conflictos colectivos que se produzcan, deben someterse al acto de conciliación y mediación a través del TLC, y si el conflicto afectase a más de una empresa, debe ser tratado obligatoriamente en la Comisión Paritaria del Convenio, como paso previo para acudir al TLC.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

Artículo 71.— Los trabajadores que al cumplir 64 años, y que de forma voluntaria quieran acogerse a la jubilación anticipada, deberán realizar las empresas un contrato de relevo por un año.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Los trabajadores que optasen por la jubilación, dentro de los próximos cinco años (5 años), a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo, tendrán derecho a percibir, en concepto de permanencia, las cantidades que se reflejan en el Acta de Acuerdo del Convenio Colectivo

de Empaquetado de Plátanos para el año 2004.

El apartado quinto del Acta de Acuerdo sobre Jubilaciones, quedará sin efecto a partir del 1 de Diciembre de 2009.

Disposición adicional primera.— Para atender a cuantas cuestiones le sean atribuidas, las partes negociadoras de este Convenio, designan como miembros de la Comisión Paritaria, los siguientes:

Por CCOO [...].

Por UGT [...].

Por la Asociación de Exportadores de Plátanos (ASPROCAN) [...]

CONVENIO COLECTIVO DE EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LA PROVINCIA DE LAS
PALMAS
ANEXO

Tabla salarial 2010

Categorías Profesionales	Salario mensual	Trienio mensual	Trienio anual	Quinquenio mensual	Quinquenio anual
Jefe de primera	989,38	44,53	801,40	89,04	1.602,81
Jefe de segunda	895,67	40,31	725,48	80,60	1.450,98
Oficial de primera	759,73	34,18	615,34	68,37	1.230,75
Oficial de segunda	710,20	31,96	575,25	63,92	1.120,47
Auxiliar administrativo	662,23	29,81	536,55	59,62	1.073,11
Aprendiz/a 18 años	611,42			-	-
Subalternos				-	-
Conserje	663,64			59,73	1.075,11
Cobradores, porteros, ordenanzas	651,25			58,65	1.055,02
Recaderos/as	611,42			-	-
Guadianes	662,41			59,62	1.073,11
Personal de limpieza	651,25			58,57	1.055,02
Personal obrero				-	-
Encargado de almacén	756,21			74,36	1.225,06
Encargado de embarque	719,08			64,71	1.164,91
Recibidor, pesador	662,41			59,61	1.073,11
Marcador	685,66			61,71	1.110,75
Chóferes				-	-
Primera especial	719,48			64,75	1.165,54
Conductor de primera	697,98			62,82	1.130,73

CONVENIO COLECTIVO DE EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LA PROVINCIA DE LAS
PALMAS

ANEXO I

2010

Categorías profesionales	Salario día	Salario mensual	Quinquenio diario	Quinquenio mensual	Quinquenio anual
Empaquetador/a	21,51	645,18	1,94	154,13	1.055,43
Peon/a	21,51	645,18	1,94	154,13	1.055,43
Oficios Varios					
Oficial de Primera	23,95	718,47	2,17	64,66	1.175,15
Oficial de Segunda	23,58	707,54	2,12	63,67	1.156,72

CONVENIO COLECTIVO DE EMPAQUETADO DE PLÁTANOS

Valor hora extra

2010

Personal	Antigüedad Quinquenio	Valor Hora Extra
Empaquetador/a	0	10,58
	1	11,56
	2	12,53
	3	13,47
	4	14,42
	5	15,35
Oficial de segunda	6	16,38
	0	11,54
	1	12,58
	2	13,60
	3	14,68
	4	15,71
Pesador/a, recibidor/a	5	16,74
	6	17,76
	0	10,78
	1	11,75
	2	12,69
	3	13,70
Marcador/a	4	14,67
	5	15,62
	6	16,58
	0	11,17
	1	12,16
	2	13,16
Conductor de primera	3	14,16
	4	15,17
	5	16,18
	6	17,19
	0	11,36
	1	12,38

	2	13,43
	3	14,43
	4	15,46
	5	16,48
	6	17,49

CONVENIO COLECTIVO DE EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LA PROVINCIA DE LAS
PALMAS
ANEXO

Tabla salarial 2011

Categorías Profesionales	Salario Mensual	Trienio Mensual	Trienio Anual	Quinquenio Mensual	Quinquenio Anual
Jefe de primera	1.009,17	45,42	817,43	90,82	1.634,86
Jefe de segunda	913,58	41,11	739,98	82,21	1.479,99
Oficial de primera	774,93	34,86	627,65	69,74	1.255,36
Oficial de segunda	724,41	32,60	586,75	65,19	1.142,88
Auxiliar administrativo	675,47	30,41	547,28	60,81	1.094,57
Aprendiz/a 18 años	623,65	-	-	-	-
Subalternos	-	-	-	-	-
Conserje	676,92	-	-	60,93	1.096,62
Cobradores, porteros, ordenanzas	664,28	-	-	59,82	1.076,12
Recaderos/as	623,65	-	-	-	-
Guardianes	675,65	-	-	60,81	1.094,57
Personal de limpieza	664,28	-	-	59,74	1.076,12
Personal obrero	-	-	-	-	-
Encargado de almacén	771,33	-	-	75,85	1.249,56
Encargado de embarque	733,47	-	-	66,00	1.188,21
Recibidor, pesador	675,65	-	-	60,80	1.094,57
Marcador	699,37	-	-	62,94	1.132,96
Chóferes	-	-	-	-	-
Primera especial	733,86	-	-	66,04	1.188,85
Conductor de primera	711,94	-	-	64,07	1.153,34

CONVENIO COLECTIVO DE EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LA PROVINCIA DE LAS
PALMAS

ANEXO I

2011

Categorías Profesionales	Salario Día	Salario Mensual	Quinquenio Diario	Quinquenio Mensual	Quinquenio Anual
Empaquetador/a	21,94	658,08	1,98	157,21	1.076,53
Peon/a	21,94	658,08	1,98	157,21	1.076,53

Oficios Varios					
Oficial de primera	24,43	732,84	2,21	65,95	1.198,66
Oficial de segunda	24,05	721,69	2,16	64,94	1.179,86

CONVENIO COLECTIVO DE EMPAQUETADO DE PLÁTANOS

Valor hora extra

2011

Personal	Antigüedad Quinquenio	Valor Hora Extra
Empaquetador/a	0	10,80
	1	11,80
	2	12,78
	3	13,73
	4	14,71
	5	15,66
	6	16,71
Oficial de segunda	0	11,78
	1	12,83
	2	13,87
	3	14,97
	4	16,02
	5	17,08
	6	18,11
Pesador/a, recibidor/a	0	11,00
	1	11,98
	2	12,95
	3	13,97
	4	14,96
	5	15,94
	6	16,91
Marcador/a	0	11,39
	1	12,41
	2	13,43
	3	14,44
	4	15,47
	5	16,50
	6	17,54
Conductor de primera	0	11,58
	1	12,63
	2	13,70

LAS PALMAS

Confederación Canaria de Empresarios
Convenios colectivos



	3	14,71
	4	15,77
	5	16,81
	6	17,49