CONVENIO COLECTIVO EMPAQUETADO DE TOMATES

(BOP 11/10/2013)

Vista la solicitud presentada telemáticamente el día 2 de mayo de 2.013, para la inscripción de la modificación del texto articulado del Convenio Colectivo del sector del « EMPAQUETADO DE TOMATES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS», zafras 2012/2013, suscrita con fecha 30 de abril de 2.013, de una parte por la Federación Provincial de Asociaciones de Exportadores de Productos Hortofrutícolas (FEDEX) por la representación empresarial y de otra los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.), la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y S.T.U., 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 (B.O.E. 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. 17.2 a) del Decreto 55/2012, de 14 de junio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, (B.O.C. n° 123/2012, de 25 de junio de 2012), esta Dirección General

Primero.—Ordenar la inscripción, de la revisión salarial del Convenio Colectivo del sector del «EMPAQUETADO DE TOMATES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS», en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el n° 2673 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 TOMATE DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS ZAFRAS 2012 / 2013

TÍTULO I
Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.—Las disposiciones del presente Convenio Colectivo serán

de aplicación a todos los centros de trabajo dedicados al empaquetado de tomates ubicados en la Provincia de Las Palmas.

Artículo 2. Ámbito personal.—Serán de aplicación las normas del presente Convenio, no sólo a las empresas dedicadas a la actividad especificada en el artículo anterior, sino también a la totalidad de los/as trabajadores/as que se empleen en ellas, sea cual fuere la vecindad de unos y otras dentro de la Provincia de Las Palmas, con las excepciones que determina la legislación vigente.

Artículo 3. Vigencia.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1º de octubre de 2012, hasta el 30 de septiembre de 2013. Si existiera algún tipo de acuerdo social, tanto a nivel de Gobierno Central, Autonómico como Empresarial, se negociará junto con el Convenio Colectivo.

Artículo 4. Denuncia.—Las normas del presente Convenio Colectivo quedarán denunciadas automáticamente una vez finalizada su vigencia. Quedando en vigor todos sus preceptos hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo.

Una vez presentado el nuevo anteproyecto, las partes están obligadas a negociar bajo el principio de buena fe.

TÍTULO II
Organización del trabajo

Artículo 5. Ropa de trabajo.—A los/as trabajadores/as afectados por este CONVENIO COLECTIVO, se les proveerá obligatoriamente por las Empresas, de prendas de trabajo adecuadas a las tareas que realicen, obligándose las Empresas a hacer entrega de dichas prendas dentro de los quince primeros días (15 días), de ser llamado el personal.

La Dirección de la Empresa y el Comité, se reunirán al inicio de cada campaña para llegar a un acuerdo con respecto a la entrega de la ropa de trabajo.

Artículo 6. Orden de llamada al trabajo.—Los/as trabajadores/as fijos/as de carácter discontinuo, serán llamados/as a trabajar por riguroso orden de antigüedad, según el número correspondiente, este tendrá que ser designado según la antigüedad que el/la trabajador/a tenga; dicho número y antigüedad, sólo se pierden por los siguientes motivos:

1. Baja voluntaria del trabajador/a.

2. Por jubilación 3. Por pasar a la situación de Invalidez Permanente, Absoluta y Total, o por Defunción.

4. Por despido declarado procedente 5. Por extinción de la relación laboral acordada entre las partes o Autoridad Laboral.

En cualquier caso, la Empresa tendrá que tener tanto el número, como el derecho a su puesto de trabajo por orden de antigüedad, reservado hasta que el/la trabajador/a se incorpore a su puesto de trabajo.

Artículo 7. Orden de cese en el trabajo.—No se tendrá en cuenta a la hora de causar baja por fin de zafra, el orden de antigüedad para aquellos/as trabajadores/as que hayan realizado horas extraordinarias durante la zafra o campaña que sean compensadas por horas de descanso retribuidos, causando baja una vez hayan disfrutado de los días de descanso que les correspondieran por las horas extras realizadas.

Artículo 8. Jornada laboral.—La jornada laboral será de 40 horas semanales, según la legalidad Vigente.

Cualquier modificación del actual horario, tanto en el sector como en las diferentes Empresas, deberá ser negociado, en su caso, con los firmantes del presente Convenio, o con los miembros del Comité de la Empresa afectada, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 34.2 del Vigente E.T., en su redacción dada por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

Artículo 9. Descanso por realización de horas extras.—El descanso por la realización de H.E., por motivos de acumulación de tareas, pedidos imprevistos, salidas de buques etc., se regulará por lo establecido en la legislación vigente en esta materia, así como lo establecido en el art. 17 del presente Convenio Colectivo.

Teniendo en cuenta la legislación vigente, cuando se exceda de seis horas (6 h.) continuadas de trabajo, se tendrá derecho a un descanso de veinte minutos (20 min) para el bocadillo.

Si se excede de las siete horas (7 h.) continuadas de trabajo, se tendrá derecho a treinta minutos (30 min.) para el bocadillo.

Artículo 10. Excedencias.—El/la trabajador/a que tenga como mínimo una antigüedad en la Empresa de dos campañas o zafras, podrá solicitar excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, una vez finalizada la misma,

podrá pedir el reingreso previo el cumplimiento del oportuno preaviso que deberá ser solicitado con al menos treinta días (30 días) de antelación al vencimiento de la excedencia.

Una vez finalizado el periodo de excedencia, y solicitado el reingreso, el/la trabajador/a se incorporará a su puesto de trabajo una vez que todo el personal haya sido llamado por riguroso orden de antigüedad, en la siguiente zafra entrará por su orden de antigüedad correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a, si bien transcurridos cuatro años (4 años) desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 10 bis. Excedencia extraordinaria.—Si un/a trabajador/ que tenga a un familiar imposibilitado para poder valerse por sí mismo, con el que conviva y que excepcionalmente necesite una atención especial, podrá solicitar con carácter excepcional una excedencia para ocuparse del mismo, por el tiempo que permanezca en esa situación debiendo aportar las pruebas necesarias para tal solicitud.

Una vez que desaparezca esta circunstancia por el motivo que fuese, (curación, fallecimiento, etc.) podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo en los diez días (10 días) siguientes en que haya desaparecido el motivo de la solicitud de esta excedencia.

Artículo 11. Rotación de los puestos de trabajo.—Con el fin de atenuar la monotonía del puesto de trabajo, y reducir los efectos negativos del mismo en la salud de los/as trabajadores/as, se establece la rotación de los/as trabajadores/as en sus puestos de trabajo, de manera que ningún/a trabajador/a, si lo desea, pueda permanecer mas de media jornada en el mismo puesto de trabajo, siempre y cuando no perjudique los intereses de la Empresa, teniéndose en cuenta la salud e integridad de los trabajadores.

La Empresa y los representantes legales de los/as trabajadores/as, elaborarán un plan de organización que permita la rotación del personal en las distintas funciones del empaquetado.

No obstante lo anterior y, teniendo en cuenta la competitividad del sector tomatero, ambas partes coinciden en que los planes que de rotación que pudieran elaborarse tendrían siempre como objetivo prioritario el que prevalezca la calidad y el funcionamiento de la propia actividad de empaquetado.

TÍTULO III

Artículo 12. Comisión paritaria y de interpretación.—Se crea una Comisión Paritaria

compuesta por seis miembros, tres de los cuales serán designados por la parte social y otros tres por la parte empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente. La designación de la parte social se hará siguiendo criterios de proporcionalidad en base a los resultados de las elecciones sindicales, garantizando la presencia, como mínimo, de un representante por cada uno de los sindicatos firmantes.

Aquellos acuerdos que interpreten el presente convenio colectivo tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá, al menos, a instancia de parte, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde. Los miembros de la Comisión Paritaria podrán estar asistidos por sus respectivos asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.

1.- La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior tendrán las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio Colectivo.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio Colectivo.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiese transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 5 sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3.- Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma descrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto b) Razones y fundamentos que entiende le asisten al proponente c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañan cuantos documentos se estimen necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4.- La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o mas completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

5.- La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 13. Solución extrajudicial de conflictos T.L.C.—Todos los conflictos colectivos deben presentarse a la Comisión Paritaria de este Convenio, afecten a un centro de trabajo, a una empresa o al propio sector.

En el caso de que la Comisión Paritaria no resolviera dicho conflicto, el mismo debe ser presentado ante el T.L.C. para su conciliación, mediación o arbitraje, siendo estos procesos obligatorios antes de acudir a los tribunales ordinarios.

TÍTULO IV
Estructura salarial

Artículo 14. Condiciones económicas.—Los/as trabajadores/as fijos de carácter discontinuo afectados por el presente Convenio, cobrarán según las horas efectivamente trabajadas, de acuerdo con la Tabla Salarial Anexa, garantizándoles las empresas el importe de media jornada cada vez que sean llamados a trabajar, tanto si son llamados por la mañana, como por la tarde.

Artículo 15. Prima de asistencia y puntualidad.—Se acuerda establecer una prima de asistencia y puntualidad de tres euros con treinta y cinco céntimos (3,353 Euros) por cada día efectivamente trabajado, para el personal de jornada de sábado por la tarde. Y para el personal que tenga la jornada de sábado por la mañana será de dos euros con setenta y nueve céntimos (2,799 Euros) por cada día efectivamente trabajado, 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. No se devengarán los domingos, festivos y días libres, ni tampoco en las pagas extraordinarias. Igualmente cuando un/a trabajador/a sea llamado/a a trabajar, cobrará el Plus de Asistencia en su integridad de ese día, independientemente de las horas que trabajo, siempre que no sean imputables al/a trabajador/a.

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 artículo 22 del presente Convenio, salvo que la asistencia a dicha consulta sea inferior a dos horas para el médico de cabecera y de cuatro horas para el médico especialista.

C) La falta de puntualidad originará la pérdida de la prima correspondiente al día de que se trate. No pudiéndose descontar por un mismo día de trabajo dos faltas de asistencia.

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.

FALTA DE ASISTENCIA

Por 1 falta de asistencia 1 día

Por 2 faltas de asistencia 2 días

Por 3 faltas de asistencia 7 días

Por 4 faltas de asistencia 14 días

Por 5 faltas de asistencia 22 días

(prima del mes)

Por 6 faltas de asistencia prima total contada desde dicha falta hasta el final de zafra o que cause baja el/la trabajador/a, estas faltas son acumulables.

Para Empresas que tengan la jornada del sábado por la mañana, por las 5 faltas, la prima correspondiente a 26 días (prima del mes) Ejemplo:

Jornada de sábado por la tarde:

- Semana - 3,353 Euros x 5 días = 16,76 : 40 horas = 0,419 Euros

Jornada de sábado por la mañana:

- Semana - 2,799 Euros x 6 días = 16,79 : 40 horas = 0,419 Euros

Si en un mes cometiera una falta o dos, se le descontará el importe de un día o dos días, según proceda, si al mes siguiente volviera a faltar una vez, este se acumulará las dos ya contabilizadas del mes anterior, por lo que en el presente mes serían tres las faltas y por consiguiente se le descontaría el importe de siete días y si en vez de faltar una vez, lo hiciera dos veces, sería en dicho mes cuatro faltas y por consiguiente la prima de asistencia sería de catorce días, y así sucesivamente, hasta llegar a las seis faltas, en que se pierde la totalidad de la prima, no percibiendo cantidad alguna por el concepto de prima en los meses sucesivos, hasta la finalización de la zafra o campaña.

Los/as trabajadores/as, que tengan su domicilio en otro municipio diferente a su centro de trabajo, no se le considerará como falta las tres horas (3 h.) de médico de cabecera o seis horas (6 h.) de médico especialista para la Prima de Asistencia. El personal de la Aldea de San Nicolás de Tolentino y de Fuerteventura, en caso de médico especialista, no se le considerará falta de asistencia en caso de necesitar las ocho horas (8 h.) para dicha consulta.

Igualmente, no tendrán dicha calificación de deducción o supresión de prima las licencias retribuidas de acuerdo con el art. 21, y las que disfruten los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, conforme a lo establecido en el presente Convenio u otra normativa laboral de aplicación.

Así mismo, todo el personal que cause baja por I.T., cobrará la prima de asistencia en proporción al tiempo trabajado, con aplicación de las faltas de asistencia cometidas.

Al objeto de reducir, el alto absentismo que se da en este sector, las partes acuerdan que entre los miembros del Comité de Empresa se designe una persona que junto con la empresa, llevarán un seguimiento del número de bajas y sus posibles causas remitiéndose a la Comisión Paritaria las posibles discrepancias que pudieran darse en este sentido.

Se acuerda que cuando un/a trabajador/a sea llamado/a a trabajar, cobrará el Plus de Asistencia en su integridad de ese día, independientemente de las horas que trabaje, salvo los casos imputables al trabajador según el artículo 15.

Artículo 16. Antigüedad.—Todo el personal afectado por este Convenio, conservará el número de bienios que valorados al tres por ciento (3%), tenga acumulados hasta el 31 de mayo de 1987. Sin embargo a partir de ahora (zafra 87/88), se establece un nuevo incremento de un dos por ciento (2%) por cada año (365 días) de trabajo efectivo y que engrosará el porcentaje acumulado hasta el final de la zafra 1986/87, sirviendo para el cómputo de la primera anualidad el tiempo o número de días que tenga pendientes desde que cumplieron el último bienio A partir del mes de diciembre de 2003, (zafra 2003/04) la antigüedad se computará por 300 días trabajados en vez de (365 días) manteniéndose el incremento del 2 % por cada 300 días trabajados. Es decir, que aquellos trabajadores que no hayan llegado a los 300 días, una vez los alcancen, se les computará el 2%.

Esta antigüedad de (300 días) sólo afectará a los/as trabajadores/as fijos/as-discontinuos/as, para los/as fijos/as, la antigüedad continuará igual como la han venido computando y cobrando hasta la fecha.

Dichos topes nunca podrán rebasar en ningún caso mas del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento como máximo a los veinticinco o mas años. Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

Para el personal fijo-discontinuo y eventual que actúa por campaña o zafras, se computará únicamente el tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 17. Horas extraordinarias compensadas por descanso.—Ambas partes negociadoras acuerdan que la realización de horas extraordinarias, sean compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, descanso que tendrá lugar y se disfrutará en el transcurso de la zafra, en los meses que no se trabaje el mes completo, y si quedaran horas de descanso sin disfrutar, estas se disfrutarán al finalizar la zafra, el tiempo de descanso o las horas extras realizadas se empezarán a disfrutar al mes siguiente de haber realizado dichas horas extras; incrementándose por cada hora extra realizada en un 90% de tiempo de descanso, lo que equivale a una hora y cincuenta y cuatro minutos de tiempo de descanso por cada hora extra.

El valor de la hora de descanso queda fijado para el personal que tenga la jornada laboral de sábado por la tarde en cinco euros con setenta y cuatro céntimos (5,74 Euros) más su antigüedad correspondiente, por lo que una hora extra, el valor real sería de (1,90 x 5,74 = 10,906 Euros).

Y, para el personal que tenga la jornada de sábado por la mañana en cinco euros con cincuenta y seis céntimos (5,567 Euros) mas su antigüedad correspondiente, por lo que una hora extra su valor real sería de (1,90 x 5,567 = 10,577 Euros).

Igualmente se acuerda, anticipar la cantidad de cinco euros (5,00 Euros) por cada hora extra que se realice a cuenta de las horas de descanso de final de zafra, practicándose la liquidación de las horas de descanso y deduciéndose las cantidades percibidas a cuenta.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.—Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio, tendrán tres pagas, que estarán comprendidas por un importe de ochocientos nueve euros con veinte y cuatro céntimos (809,24Euros) cada una, a saber:

1.- Paga de Beneficios.

2.- Quince de Julio.

3.- Veintidós de Diciembre.

Dichas pagas se abonarán al final de la zafra en proporción al tiempo trabajado, siendo el valor por cada hora normal de trabajo, a efecto de liquidación para la zafra 2012/2013 la cantidad de un euro con veinte y ocho céntimos (1,285 Euros), mas su porcentaje de antigüedad correspondiente.

El veintidós (22) de diciembre, y en concepto de anticipo, les serán abonadas todas las horas normales trabajadas, desde el comienzo de la zafra hasta el quince de diciembre, siendo el importe que resulte deducido en la liquidación final de la zafra.

La empresa deberá abonar las liquidaciones correspondientes a los/as trabajadores/as que hayan finalizado la relación laboral en un plazo de treinta días (30 días) posteriores a dicha finalización. En el supuesto de que alguna empresa tuviera dificultades económicas que no pudiera cumplir el plazo anterior, negociará con el Comité de Empresa o Delegados de Personal la fecha del pago.

Artículo 19. Garantía «ad personam».—Las empresas respetarán las condiciones salariales mas beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido a sus trabajadores/as, operando la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean mas favorables para los/as trabajadores/as que los fijados en el presente Convenio Colectivo.

TÍTULO V
Vacaciones, licencias retribuidas, no retribuidas y enfermedad

Artículo 20. Vacaciones.—Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio, tendrán derecho a unas vacaciones anuales de TREINTA Y TRES DIAS NATURALES (33 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 21. Licencias retribuidas.—El/la trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a.- 18 días en caso de matrimonio.

b.- 4 días laborales en caso de muerte del cónyuge o persona con quien conviva sentimentalmente, madre, padre e hijos.

Esta licencia se ampliará en tres días más en caso de que tal hecho suceda fuera de la isla donde resida.

c.- 3 días laborales, por fallecimiento de hermanos, padres políticos, hermanos políticos, abuelos y nietos.

d.- 1 día laboral por fallecimiento de tíos y primos.

e.- 2 días naturales por fallecimiento de sobrinos.

f.- 7 días ininterrumpidos por alumbramiento de la esposa o persona con quien conviva sentimentalmente o adopción.

g.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

h.- 1 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.

i.- 4 días por enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, o personas con quien convivan habitualmente debidamente justificados, pudiéndose coger fraccionado dichos días.

j.- 1 día para la aplicación de las nuevas técnicas de fecundación.

Artículo 22. Asistencia médica.—En el supuesto de consulta médica por el facultativo de medicina general se le abonarán tres horas, y seis horas para consultas a especialistas, independientemente de que se realice en un centro de salud o un hospital. No obstante, para ser abonadas dichas horas empleadas en la consulta médica, el/la trabajador/a, deberá presentar a la empresa el correspondiente parte médico justificativo de haber asistido a dicha consulta, respetándose en ambos casos las mejoras establecidas en los Convenios de cada empresa.

Igualmente se acuerda que para las extracciones de sangre y/o de orina se abonarán cuatro (4) horas, sin que estas sean penalizadas, siempre que se realice en el centro de salud.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a acogerse al tiempo establecido en este mismo artículo para acudir a asistencia médica o especialista, cuando se trate de hijos/as discapacitados/as, u otro familiar que conviva con el/la trabajador/a.

En el supuesto de consulta médica para acompañar a hijos hasta 16 años de edad, se le abonará UN DIA (1 día), esta licencia retribuida podrá ser utilizada una sola vez en la zafra. No obstante, para ser abonadas dichas horas empleadas en la consulta médica, el/la trabajador/a, deberá presentar a la empresa el correspondiente parte médico justificativo de haber asistido a dicha consulta con el menor.

Artículo 23. Revisión médica.—Las empresas solicitarán de los Servicios de Prevención con los que tengan concertados la vigilancia de la salud, la realización por los mismos de una revisión médica, para todos/as sus trabajadores/as, una vez cada dos años al inicio de la campaña o zafra, salvo que por protocolo médico se establezca un periodo inferior.

Dadas las peculiaridades del servicio que se presta en la actividad de empaquetado y en base a las valoraciones emitidas por los Servicios de Prevención, se podrá además, de la Revisión Médica que habitualmente se lleva, realizar las siguientes pruebas:

- Exploración física exhaustiva del aparato locomotor y circulación de retorno en extremidades inferiores.

- Determinación de cifra de colinesterasa.

- Audiometría al menos cada dos años.

Así como cualquier otra que se estime conveniente.

Artículo 24. Licencias no retribuidas.—En caso de que por enfermedad o alguna causa justificada, un/a productor/a tenga la necesidad de atender a su cónyuge, hijos, padres, abuelos o cualquier familiar a su cargo, se le concederá un permiso hasta un máximo de quince días, sin derecho a retribución alguna, pero este/a no perderá su antigüedad, ni su número de entrada al trabajo, y en meses diferentes.

Esta Licencia no podrá concederse a mas del diez por ciento (10%) de la plantilla. Dicha Licencia habrá de solicitarse por escrito, la cual se concederá desde la fecha de la misma.

La empresa facilitará un permiso hasta un máximo de quince días (15 días) cuando el/la trabajador/a se encuentre en una situación de peligro para la integridad física, producto de la violencia doméstica, dicho permiso no será retribuido, incorporándose a su puesto de trabajo al ser solicitado por el/la trabajador/a afectado/a.

Artículo 25. Enfermedad.—Los/as trabajadores/as afectados por este Convenio, que causen baja por: maternidad, enfermedad laboral con hospitalización o intervención quirúrgica, así como accidente laboral, tendrán derecho al abono de la diferencia entre

lo que perciban de la Seguridad Social y el Salario establecido en las Tablas de este Convenio, incluido Prima de Asistencia, hasta el límite de la finalización de la zafra que tuvo lugar tal baja, entendiéndose a cargo de la Empresa el abono de la citada diferencia, para los/as trabajadores/as de carácter fijo/a-discontinuo/a y eventual, dichas cantidades serán abonadas semanal o mensualmente según se liquide la hoja de salarios.

Artículo 26. Conciliación familiar.—Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 14 días naturales.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

TÍTULO VI
De los sindicatos y de los comités de empresa

Artículo 27. Acumulación de horas.—Queda expresamente convenido que los/as representantes del personal acreditados/as ante las Empresas, podrán acumularse todas o en parte entre ellos/as las horas concedidas a cada uno/a, siempre dentro del ámbito donde fueron elegidos, para la realización de sus tareas representativas sindicales, sin rebasar en ningún caso el máximo legal total, previa autorización por escrito del delegado/a cedente, siempre que se comunique a la empresa con un plazo de quince días de antelación Siendo veinticinco horas (25 horas), para cada Delegado/a de Personal.

Artículo 28. Asambleas.—Las Empresas concederán permiso para celebrar asambleas quincenales, de media hora (1/2 hora) de duración, al principio o al final de la jornada a opción de la Empresa, preavisando con veinticuatro horas (24 horas) de antelación. Si la Empresa no contestara por escrito lo contrario en el plazo de veinticuatro horas (24 horas), se entenderá concedida 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 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 (24 horas) de antelación.

TÍTULO VII
Salud laboral

Artículo 29. Ordenación de la acción preventiva en la empresa.—1.- La acción preventiva en la empresa está constituida por el conjunto coordinado de actividades 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 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 lo 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 trabajador/a y deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer este/a. En su elección se tendrá en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas razonables más seguras.

2.- La planificación y organización de la acción preventiva deberán formar parte de la organización del trabajo, siendo por tanto responsabilidad del empresario, quien deberá orientar esta actuación a la mejora de las condiciones de trabajo y disponer de los medios oportunos para llevar a cabo la propia acción preventiva. En la elaboración y puesta en práctica 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 no 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 30. 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 31. 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 32. Plan de prevencion.—Los/as firmantes del presente Convenio Colectivo constituirán una Comisión de trabajo con competencias insulares para la puesta en marcha en el sector de un Plan de Prevención para la Provincia de Las Palmas, sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

Artículo 33. Ampliación de los derechos de los/as trabajadores/as a la protección de la salud.—Todos los/as trabajadores/as en relación a su trabajo tendrán 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.

2. 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.

3. 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.

4. Garantizar la voluntariedad en los reconocimientos médicos, así como la confidencialidad de los datos.

En aquellas excepciones legales en que la empresa puede detectar consumo de drogas (cuando hay riesgos derivados hacia terceros), garantizar el control sindical con el fin de que no se produzca el despido o la adaptación, sino la excedencia con reserva de puesto de trabajo hasta su rehabilitación, que acreditará con informe facultativo, independientemente de su antigüedad en la empresa.

5. 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/la 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 resultara 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.

6. 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/AS y DISCAPACITADOS/AS igual en toxicomanías y consumo de drogas, a fin de garantizar su plena integración laboral, evitando el desarrollo de tareas «marginales».

El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal propondrán a la dirección de la empresa aquellas actividades que pudieran ser desarrolladas por los/as trabajadores/as con discapacidad contratados/as por la misma.

A participar con sus representantes, o en ausencia de estos, en cuantas medidas se tomen para promover la salud y seguridad en el trabajo.

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

Artículo 34. 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 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 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 contratas y subcontratas, 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 35. Comités de seguridad y salud.—En todo centro de trabajo con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado por los delegados 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 36. Promoción de la salud y seguridad.—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 37. 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 38. Excepcionalidad de la protección personal.—Los riesgos para la salud del trabajador/a se prevendrán evitando: 1º su generación, 2º su emisión, 3º su transmisión, y solo 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 los/as delegados/as de prevención y/o comité de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Artículo 39. 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 40. 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 41. 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 42. Protección a la maternidad.—«El empresario adaptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados a la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley».

En materia de la protección de la salud en relación con la maternidad y paternidad, el presente Convenio garantizará los derechos contemplados en la normativa de la U.E. sobre la materia, así como los previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Profesionales y normas complementarias.

Así mismo, los derechos relativos a la protección de la salud y de la maternidad /paternidad, se dirigen por igual a los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial.

En caso de que una trabajadora cause baja por maternidad, si coincidiera con el permiso de vacaciones, esta podrá disfrutar las mismas al producirse el alta, independientemente de que sea fuera del año natural, debiendo disfrutar las mismas inmediatamente.

Artículo 43. Acoso sexual y moral (mobbing).—Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, velarán porque sus trabajadores/as, no sufran ninguna situación o comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado de índole sexual y psicológico con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Estas situaciones darán preferencia a la continuidad del puesto de trabajo de la víctima y el traslado o despido, en caso de no ser posible el traslado de la persona acosadora.

TÍTULO VIII
Categorías profesionales

Artículo 44. Clasificación funcional.—Los/as trabajadores/as se clasifican, teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales:

A) PERSONAL ADMINISTRATIVO

B) PERSONAL DE PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO

1.-ADMINISTRATIVOS: comprende este grupo a quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contable y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

2.- PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO: incluye este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajos de índole material o mecánica.

CATEGORÍAS DEL GRUPO ADMINISTRATIVO

Jefe/a de administración: es el que con conocimientos completos de funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección de la marcha administrativa de la empresa.

Oficial administrativo/a: es el que con iniciativa, efectúa entre otras funciones de contabilidad, cajero de cobros y pagos, salarios, seguros sociales, redacción de correspondencia, confección de facturas y demás trabajos similares.

Auxiliar administrativo/a: es el que se dedica a operaciones elementales administrativas, tales como archivo, apuntes contables bajo la supervisión del oficial, telefonista, mecanografía en máquina o en ordenador y otras similares.

CATEGORÍAS DEL GRUPO DE PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO

Encargado/a General: es aquel que, bajo órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla varias secciones desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, siendo responsable de la buena marcha del empaquetado, ordenando la ejecución de los trabajos, debiendo conocer todas y cada una de las fases de la producción, así como la clase y calidad de los frutos, teniendo a su cargo todos/as los/as trabajadores/as del almacén y respondiendo de su gestión ante la Dirección de la Empresa.

Encargado/a de almacén: es el/la jefe/a inmediato/a del personal que trabaja a sus órdenes, siendo el/la responsable de la buena marcha del empaquetado, por lo cual deberá conocer todas y cada una de las fases del mismo, así como la clase y calidad de los frutos.

Carretillero/a: es el/la trabajador/a que, con la debida autorización y responsabilidad, maneja una carretilla elevadora moto propulsada o manual, para la distribución y colocación de frutos así como de recibir y despachar las mercancías.

Dadas las peculiaridades del empaquetado, donde existen momentos en que falta materia prima, y por ello, no existe recepción ni despacho de tomates, es por lo que el carretillero en estos casos realizará otras actividades dentro del empaquetado, según los usos y costumbres, sin que por ello se le reduzca cantidad alguna.

Empaquetador/a: es el/la trabajador/a que tiene como misión clasificar los frutos por tamaño y calidades para proceder a su empaquetado, encargados así mismo de envolver y colocar los frutos con arreglo a las marcas que se les hayan indicado.

Peón/a: es el/la trabajador/a que ejecuta según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Artículo 45. Personal de oficios varios.—Pertenecen a este grupo, además de los/as conductores/as de automóviles o camiones, aquellos/as trabajadores/as de oficios clásicos como son los metalúrgicos, carpinteros, electricistas, albañiles, etc., que prestan servicios en establecimientos regulados por aquellas normas.

Se distinguen en tales oficios, los tres grados de capacitación usualmente admitidos, de oficiales de 1ª, de 2ª y de 3ª.

Artículo 46. Categorías profesionales.—La clasificación del artículo anterior, no supone la obligación de tener presentes todas las categorías profesionales que se enumeran.

En el supuesto de que no hubiese categoría recogida en el presente Convenio, para tareas específicas presentes, o que pudieran aparecer en el futuro, para poder aplicarse las mismas, deberá comunicarnos con carácter previo a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 11 del presente C.C., quien resolverá acomodando a alguna categoría de las ya existentes o por el contrario incluyendo la adjudicación de esa nueva categoría.

Artículo 47. Trabajadores fijos-discontinuos. (a tiempo parcial).—Todos/as los/as trabajadores/as de empaquetado de la Provincia de Las Palmas que sean llamados a trabajar a la segunda campaña en la misma empresa, pasarán a considerarse fijos-discontinuos.

Las partes acuerdan la no utilización de personal mediante contratación por empresas de trabajo temporal.

Capítulo IX
Régimen disciplinario

Artículo 48. Faltas y sanciones de los/las trabajadores/as.—Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de las empresas y, siempre, previa comunicación a los representantes de los/las 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 49. 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 representantes de los/las 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 50. De las faltas.—Las faltas cometidas por los/las 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 51. Faltas leves.—Se consideran faltas leves las siguientes:

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.

Artículo 52. Faltas graves.—Se considerarán 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 trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

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 o terceros, así como negarse al uso de los medios de Seguridad facilitados por la empresa.

Artículo 53. Faltas muy graves.—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo tres días consecutivos sin causa justificada.

2. Faltar al trabajo más de seis días en un periodo de tres meses sin causa o motivo que lo justifique.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, estropear o modificar maliciosamente productos, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios de la Empresa.

4. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

5. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a empresas.

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

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

8. 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 54. 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 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 y en la empresa.

Con carácter previo a la imposición de sanciones, por cualquier tipo de falta, a los/las trabajadores/as que ostenten la condición de representante de los trabajadores 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 55. Prescripción de las faltas y sanciones.—Las faltas cometidas por los/las trabajadores/as prescribirán a los 10 días las leves; a los veinte días las graves y a los sesenta días las muy graves, a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento de la falta, y en todo caso a los seis meses de su realización.

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

Capítulo X
Otros contenidos

Artículo 56. Procedimiento de inaplicacion de materias del convenio colectivo.—Dando cumplimiento al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y con el objetivo de

conseguir un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, los firmantes de este convenio pactan que las empresas adscritas al mismo podrán suspender la aplicación de determinadas condiciones de trabajo previstas en el mismo, con carácter temporal y según el procedimiento establecido en este artículo, siempre que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de Trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de esta ley.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Causas.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector, salvo que los

trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; y más concretamente la memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas o productivas que motivan la solicitud, en la que hará constar la situación económica y financiera de la empresa acompañada de las cuentas auditadas del último ejercicio contable debidamente auditado y las cuentas provisionales a fecha de la solicitud, conjuntamente con la documentación legal pertinente.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación del convenio y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrán someter sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio, remitiendo toda la documentación aportada. La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando esta no alcanzare un acuerdo en el seno de la misma, será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), primeramente en conciliación y mediación, y de no llegarse a un acuerdo se realizará un arbitraje que solucione la controversia. El árbitro será elegido de mutuo acuerdo por ambas partes.

Mientras dure todo este proceso, no se hará efectiva la inaplicación pretendida.

El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del Convenio, deberán de concretar las nuevas condiciones a aplicar a los trabajadores/as de la empresa y el calendario de recuperación de las condiciones económicas no aplicadas por el acuerdo.

La vigencia, caso de darse las causas anteriormente descritas, de la mencionada inaplicación no será superior al tiempo de vigencia de este Convenio.

Artículo 57. Igualdad de trato y de oportinidades.—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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

Disposición adicional segunda.—Las partes firmantes del presente CONVENIO COLECTIVO, acuerdan que en materia de procedimientos de resolución de conflictos colectivos, se estará a lo que acuerden las Centrales Sindicales más representativas a nivel Regional y la Confederaciones Provinciales de Empresarios de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, 30 de abril de 2013.

ZAFRA 2012/2013

TABLA SALARIAL APLICABLE DEL 01 DE OCTUBRE DE 2012 AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2013 EN EL SECTOR DE EMPAQUETADO DE TOMATES POR EL CONVENIO PROVINCIAL PARA EL PERSONAL FIJO-DISCONTINUO

SALARIO APLICABLE AL PERSONAL DE EMPAQUETADO DE TOMATES ACOGIDO AL HORARIO DE SABADO POR LA MAÑANA (DE LUNES A SABADO)

Salario día	Salario semana	Salario mes	Salario hora normal	Prima sisitencia por día de trabajo	Salario hora retiro	Salario hora descanso	Salario hora extra
22,067	154,46	662.01	3,861 (*)	2,799 (**)	1,285	5,567	10,577

(*) 22,067 X 7 días semana = 154,46 / 40 horas semanal = 3,861 €

(**) 2,799 X 6 días semana = 16,79 / 40 horas semanal = 0,419 €

(***) EL RECARGO ES EL 1,90

Las Palmas de Gran Canaria, 30 de abril de 2013

Categorías	Sueldo mensual	3 pagas extras	Sueldo anual	V. bienio mensual hasta el 31.05.87 (3%)	V. Año efectivo desde 01.10.87 (2%)	Valor bienio anual	Valor año
Obrero/a	662,01	809,24	10.371,84	19,84	13,24	311,22	207,38
Especialista	662,01	809,24	10.371,84	19,84	13,24	311,22	207,38
Envasador/a	662,01	809,24	10.371,84	19,84	13,24	311,22	207,38
Empaquetador/a	662,01	809,24	10.371,84	19,84	13,24	311,22	207,38
Carretillero	675,54	809,24	10.534,20	20,25	13,49	315,96	210,53
Aprendiz/a	641,40	707,33	9.818,79	-	-	-	-

Las Palmas de Gran Canaria, 30 de abril de 2013.

TABLA SALARIAL APLICABLE DEL 01 DE OCTUBRE DE 2012 AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2013 EN EL SECTOR DE EMPAQUETADO DE TOMATES POR EL CONVENIO PROVINCIAL PARA EL PERSONAL FIJO-DISCONTINUO

SALARIO APLICABLE AL PERSONAL DE EMPAQUETADO DE TOMATES ACOGIDO AL HORARIO DE SABADO POR LA TARDE (DE LUNES A SABADO)

Salario día	Salario semana	Salario mes	Salario hora normal	Prima sisitencia por día de trabajo	Salario hora retiro	Salario hora descanso	Salario hora extra
23,067	161,46	692.01	4,036 (*)	3,353 (**)	1,285	5,740 (***)	10,906 (***)

(*) 23,067 X 7 días semana = 161,46 / 40 horas semanal = 4,036 €

(**) 3,353 X 5 días semana = 16,76 / 40 horas semanal = 0,419 €

(***) EL RECARGO ES EL 1,90 (calculo valor HE: 5,740x1,9= 10,906)

Las Palmas de Gran Canaria, 30 de abril de 2013

Categoría	Sueldo mensual	3 pagas extras	Sueldo anual	V. bienio mensual hasta el 31.05.87 (3%)	V. Año efectivo desde 01.10.87 (2%)	Valor bienio anual	Valor año
Obrero/a	692,01	809,24	10.731,84	20,75	13,84	321,86	214,46
Especialista	692,01	809,24	10.731,84	20,75	13,84	321,86	214,46
Envasador/a	692,01	809,24	10.731,84	20,75	13,84	321,86	214,46
Empaquetador/a	692,01	809,24	10.731,84	20,75	13,84	321,86	214,46
Carretillero	705,47	809,24	10.893,36	21,15	14,09	326,74	217,73
Aprendiz/a	641,40	707,33	9.818,79	-	-	-	-