

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

CONVENIO

3476

162399

Código 38104894012025.

VISTO el texto del Convenio Colectivo del SECTOR DE EMPAQUETADO DE PLÁTANOS de las Islas de Tenerife, La Gomera y El Hierro, suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en ejercicio de las competencias atribuidas a la Dirección General de Trabajo en virtud de lo establecido en el artículo 12.2 a) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo aprobado por el Decreto 37/2024, de 4 de marzo (BOC nº 52, de 12 de marzo), esta Dirección General,

ACUERDA

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

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

Santa Cruz de Tenerife, a tres de julio de dos mil veinticinco.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, P.S., LA VICECONSEJERA DE EMPLEO DEL GOBIERNO DE CANARIAS (Orden de la Consejería de Turismo y Empleo nº 361/2025, de 18 de junio), Isabel León Villalobos, documento firmado electrónicamente.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPAQUETADO DE
PLÁTANOS DE LAS ISLAS DE TENERIFE, GOMERA Y HIERRO
PARA LOS AÑOS 2025 al 2028**



I N D I C E

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1.- Ámbito Personal, Funcional y Territorial
- “ 2.- Ámbito Temporal, Denuncia y Prórroga
- “ 3.- Absorción y Compensación
- “ 4.- Las Partes
- “ 5.- Comisión Paritaria

CAPITULO II .- ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- Artículo 6.- Organización
- “ 7.- Dirección y Control del Trabajo
- “ 8.- Certificaciones

CAPITULO III .- CONTRATACIÓN, INGRESOS, CLASIFICACIÓN Y MOVILIDAD

- Artículo 9.- Contratación
- “ 10.- Ingreso al Trabajo
- “ 11.- Promoción y Formación Profesional en el Trabajo
- “ 12.- Clasificación según la permanencia
- “ 13, Clasificación según la función
- “ 14, Movilidad funcional
- “ 15.- Jornada y Horario de Trabajo
- “ 16.- Horas extraordinarias

CAPITULO IV ,.- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

- Artículo 17.- Vacaciones
- “ 18.- Licencias y Permisos Retribuidos

CAPITULO V.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Artículo 19.- Excendencia Voluntaria y Forzosa

CAPITULO VI.- JUBILACIONES

Artículo 20.- Jubilación a los 64 años

CPITULO VII .- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 21.- Delegados de Prevención

“ 22.- Medidas de Protección Individual y Ropa de Trabajo

“ 23.- Vigilancia de la Salud

CAPITULO VIII .- REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 24.- Cauces de la Representación Colectiva

“ 25.- Comités de Empresa y Delegados de Personal

CAPITULO IX .- ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 26.- Salario Base

“ 27.- Complementos Personales

“ 28.- Bolsa de Vacaciones

CAPITULO X.- ACCIÓN SOCIAL

Artículo 29.- Seguro de Vida

“ 30.- Mejoras por Años de Servicio

“ 31.- Incapacidad Temporal

“ 32.- Embarazo y Cambio de Puesto

“ 33.- Maternidad

CAPITULO XI .- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34.- Faltas y Sanciones

“ 35.- Acoso Sexual

CAPITULO XII .- CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Artículo 36.- Grupos Profesionales

“ 37.- Definiciones de las Categorías Profesionales

“ 38.- Ascensos

CAPITULO XIII .- FORMACIÓN

Artículo 39.- Impulso de la Formación Continua en el Sector

“ 40.- Constitución de la Comisión de Formación del Sector

Disposición Adicional Primera

Disposición Adicional Segunda

Disposición Adicional Tercera

Disposición Final

ANEXOS

- Anexo A Tabla Salarial para el año – 2.025
- Anexo B Tabla del Complemento Personal para el año - 2025
- Anexo C Valor de las Horas Extraordinarias para el año - 2025



CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LAS ISLAS DE TENERIFE, GOMERA Y HIERRO

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

Ámbito Personal y Funcional: El presente convenio colectivo afecta a todas las empresas y trabajadores que manipulen, transporten y empaqueten plátanos en el lugar de producción o en instalaciones fuera de este, ya sea con fruta propia o de varios.

Todos los trabajadores que manipulen plátanos, cualquiera que sea el tiempo que empleen para tales tareas, tienen que estar encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social y en el presente Convenio Colectivo.

Ámbito Territorial: El presente convenio se aplicará en las Islas de Tenerife, Gomera y Hierro, y no será de aplicación en la Isla de La Palma, salvo que las organizaciones patronales y sindicales se adhieran.

Artículo 2.- ÁMBITO TEMPORAL, DENUNCIA Y PRORROGA.

Ámbito Temporal:

La duración del presente convenio será de CUATRO AÑOS desde el 1 de enero de 2.025 al 31 de diciembre de 2.028, deroga en su integridad al anterior convenio colectivo y entrará en vigor en el momento de su firma, con independencia de la fecha de su registro o la de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Denuncia y Prórroga: El presente convenio colectivo quedará automáticamente denunciado al término de su vigencia y por consiguiente, las negociaciones para establecer el nuevo convenio que le sustituya, podrán iniciarse un mes antes de su vencimiento. Para llevarlo a cabo, ambas partes deberán constituir la Mesa Negociadora en el transcurso del indicado mes anterior a su vencimiento.

Formalizada la vigencia del presente convenio, y hasta la firma del que le sustituya, continuarán en vigor todas sus condiciones, tanto obligacionales como normativas.

Condiciones económicas:

Las condiciones económicas de aplicación durante la vigencia del presente convenio son: las que figuran en todos los conceptos económicos de sus artículos y las contenidas en las TABLAS SALARIALES del ANEXO A, B y C.

- Año 2025: Queda fijado según el contenido de las Tablas Salariales enunciadas como 2025, la que tendrá efectos a partir del 1 de enero de 2025. Al final de año se revisarán las mensualidades de 2025 con el IPC y hasta un máximo de incremento máximo total y conjunto de hasta un 1,5%. Si el IPC aplicable fuera inferior al 3%, se consolidará dicho porcentaje (3%) establecido.
- Año 2026: Se actualizará el Salario de las Tablas Salariales y conceptos económicos del 2025, incrementándolo en un 3%. Sus efectos serán a partir del 1 de enero de 2026. Al final de año se revisarán las mensualidades de 2026 con el IPC y hasta un máximo de incremento máximo total y conjunto de hasta un 1,5%. Si el IPC aplicable fuera inferior al 3%, se consolidará dicho porcentaje (3%) establecido.

- Año 2027: Se actualizará el Salario de las Tablas Salariales y conceptos económicos del 2026, incrementándolo en un 2%. Sus efectos serán a partir del 1 de enero de 2027. Al final de año se revisarán las mensualidades de 2027 con el IPC y hasta un máximo de incremento máximo total y conjunto de hasta un 1,5%. Si el IPC aplicable fuera inferior al 2%, se consolidará dicho porcentaje (2%) establecido.
- Año 2028: Se actualizará el Salario de las Tablas Salariales y conceptos económicos del 2027, incrementándolo en un 2%. Sus efectos serán a partir del 1 de enero de 2028. Al final de año se revisarán las mensualidades de 2028 con el IPC y hasta un máximo de incremento máximo total y conjunto de hasta un 1,5%. Si el IPC aplicable fuera inferior al 2%, se consolidará dicho porcentaje (2%) establecido.

Las revisiones antes reseñadas se realizarán sobre el IPC nacional.

Artículo 3.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este convenio forman un todo y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global las que anteriormente viniesen rigiendo cualquiera que fuera la naturaleza.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales o contractuales futuras, que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en este convenio, sólo tendrán eficacia si lo superan en su conjunto y en cómputo anual. En caso contrario, se considerarán absorbidas, salvo lo dispuesto respecto al Plus de Distancia y Dietas en el Art. 27 apartados D) y C).

Se respetarán, con carácter general, todas las condiciones más beneficiosas que vengán disfrutando los trabajadores con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas de este convenio colectivo con vinculación a la totalidad de este.

Artículo 4.- LAS PARTES.

Se entenderá como parte empresarial a las distintas OPP, así como a los Empaquetados de Plátanos que conforman el Sector, siendo firmantes de este Convenio, las siguientes:

- **GRUPO REGIONAL DE COOPERATIVAS PLATANERAS (COPLACA)**, con CIF F-38008579, y domicilio en Avenida de Anaga, 11- 4º oficina, 38001- S/C. de Tenerife.
- **COOPERATIVAS UNIDAS DE LA PALMA (CUPALMA)**, con CIF: B-38315958, y domicilio en Urbanización Urpal, Los Guinchos 64, 38712 – Breña Baja, LA PALMA.
- **SAT No 405/05 EUROPLATANO**, con CIF: F-38611737, y domicilio en Camino Palomares, 118, 38760 – Los Llanos de Aridane, LA PALMA.
- **SAT No 428/05 AGRICULTORES DE TENERIFE (AGRITEN)**, con CIF: F-38699633, y domicilio en Avda. Francisco La Roche, no 31, 1º, 38001 – SANTA CRUZ DE TENERIFE.
- **SAT No 429/05 PLATANEROS DE CANARIAS**, con CIF: V-38701744, y domicilio en Lomo de Guillén. Residencial Las Huertas. Segunda Fase, 35460- SANTA MARIA DE GUIA.

La parte social estará integrada por la Representación Sindical de trabajadores, asumida por los Sindicatos que acrediten la representatividad exigida legalmente.

Artículo 5.- COMISIÓN PARITARIA.

Durante la vigencia del presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria que deberá formalizarse en plazo de treinta días siguientes a la firma del mismo, como órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Dicha comisión estará formada por diez representantes, de ellos, cinco corresponderán a la representación empresarial y cinco a la representación sindical. La representación sindical estará representada en proporción a los miembros de la comisión negociadora.

La condición de miembro de la Comisión es personal e intransferible y se comunicará a las partes la eventual sustitución.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, efectuándose la oportuna convocatoria en la que se consignará el lugar, día y hora de la reunión.

Podrán asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes, con un máximo de dos por cada parte.

1.- Carácter de las reuniones y convocatorias:

1.1.- La Comisión deberá reunirse para tratar de asuntos que se sometan a la misma, tantas veces como sea necesario cuando existan causas justificadas para ello, y lo solicite la representación empresarial o la representación sindical.

1.2.- Las reuniones de la Comisión Paritaria revestirán, en base a los asuntos que le sean sometidos, el carácter de Ordinarias o Extraordinarias. Cualquiera de las partes podrá otorgar fundadamente tal calificación.

1.3.- Las reuniones de la Comisión Paritaria en las que se incluyan puntos del Orden del Día relativos a Conflicto Colectivo o Huelga, tendrán siempre el carácter de convocatorias extraordinarias.

1.4.- En las convocatorias Ordinarias, la Comisión Paritaria deberá resolver los asuntos que se le planteen en el plazo de 15 días, y en las Extraordinarias, en el plazo de 5 días después de satisfecha la convocatoria.

1.5.- Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria de la Comisión Paritaria, de manera indistinta, sin más requisitos que la comunicación correspondiente a la otra parte, con tres días de antelación a la fecha de la reunión mediante fax o telegrama, haciendo constar el Orden del Día y el carácter de la reunión.

1.6.- El lugar de las reuniones de la Comisión Paritaria será el que se fije en la convocatoria.

2.- De las actas de las sesiones:

De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará un Acta sucinta en la que reflejarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen, siendo redactadas de forma mancomunada por las partes. Para su validez, las Actas deberán ser aprobadas por la Comisión, teniendo el carácter de vinculaste cuando ello concurra.

3.- Compete a la Comisión Paritaria:

3.1.- Entender en materia de Conflicto Colectivo de acuerdo con el procedimiento que se establece y servir de cauce negociador en tiempo de preaviso de huelga.

3.2.- Cualquier otra competencia que expresamente le venga atribuida en el presente convenio.

3.3.- Para abordar las materias cuyo estudio tiene encomendado la Comisión Paritaria, los miembros de la Comisión en representación de los trabajadores gozarán de un número de horas retribuidas necesarias en razón a las reuniones que se convoquen.

4.- Competencia específica de la Comisión Paritaria:

La Comisión se reunirá a petición de las partes para tratar cualquier asunto específico, no contemplado en el presente Convenio Colectivo.

5.- Del quórum y régimen de adopción de acuerdos:

Para la válida constitución de la Comisión Paritaria y adopción de Acuerdos con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el Art. 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

6.- Procedimiento de actuación en materia de Conflicto Colectivo:

6.1.- Convencidas las partes de que un descenso en la litigiosidad redundará en beneficio de un mejor clima laboral, y con la finalidad de lograr unas más bajas cotas de conflictividad, se establece que en los Conflictos Colectivos de Trabajo que se indican, y que durante la vigencia del convenio pudieran suscitarse, serán sometidos obligatoriamente a la Comisión Paritaria:

-Conflictos de interpretación o aplicación del convenio.

-Conflictos de interpretación o aplicación de acuerdos en el ámbito inferior y que sean desarrollo del presente Convenio Colectivo.

6.2.- La Comisión Paritaria actuará como órgano de conciliación, mediación y arbitraje en todos los conflictos colectivos, sin perjuicio de las actuaciones administrativas o judiciales, o de aplicación de lo previsto en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos.

6.3.- Como principio general se establece la buena fe en la negociación de la solución de conflictos.

6.4.- Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover conflictos colectivos.

6.5.- Las resoluciones, acuerdos, dictámenes o recomendaciones de la Comisión Paritaria, adoptadas por mayoría de cada una de las partes, serán vinculantes resolutorias.

6.6.- De no llegarse a un acuerdo e iniciarse la consiguiente Huelga o Conflicto Colectivo, las partes en cualquier momento, podrán pedir de nuevo la intervención o Arbitraje de la Comisión Paritaria, siendo esta la que dicte la Resolución vinculante que corresponda.

6.7.- El trabajador que estime lesionados sus derechos individuales podrá ejercitar las acciones legales que estime oportunas.

CAPITULO II .- ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 6.- ORGANIZACIÓN.

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá, en sus respectivos ámbitos, a la Dirección de la Empresa, que podrá ejercitarla por si mismo o a través de las delegaciones oportunas.

Las empresas recabarán los informes y asesoramiento que estimen oportunos de los representantes legales y sindicales de los trabajadores.

Artículo 7.- DIRECCIÓN Y CONTROL DEL TRABAJO.

El trabajador vendrá obligado a realizar la prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de las respectivas empresas. Estas podrán adoptar medidas tendentes a mejorar la prestación laboral, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y respeto personal.

Artículo 8.- CERTIFICACIONES.

Las empresas están obligadas a informar a cada trabajador sobre los elementos esenciales de su contrato, y a entregar a cada trabajador a su instancia certificado acreditativo del tiempo de servicios prestados, clase de trabajo realizado, emolumentos percibidos, así como cualquier otra circunstancia relativa a su situación laboral.

CAPITULO III.- CONTRATACIÓN, INGRESOS, CLASIFICACIÓN Y MOVILIDAD.

Artículo 9.- CONTRATACIÓN

A) La contratación de trabajadores por las empresas se ajustará a la normativa general sobre empleo.

El periodo de prueba se regulará de acuerdo con lo establecido en el Art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en su duración, que se fija en 30 días para los trabajadores sin cualificación profesional y, en 60 días para los titulados o cualificados.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador en periodo de prueba interrumpirá el cómputo de este.

Fijos discontinuos:

En atención a las peculiaridades de este sector de la producción, se admite la contratación de Fijo Discontinuo. Las empresas podrán contratar personal eventual en las condiciones del apartado C) de este artículo y no podrán hacerlo mientras tengan pendiente de llamamiento a personal fijo-discontinuo, al inicio de la contratación temporal, siempre que esta circunstancia no obedezca a la parada cíclica anual correspondiente, pudiendo ser ocupados aquellos puestos que se encuentren en momento, inicialmente por la duración del periodo de inactividad en vigor.

Se establece un preaviso tanto para el llamamiento a trabajar, como para el pase a la situación de inactividad, de 5 días naturales, *deberán realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación.*

El sistema de llamamiento al trabajo y cese se ajustará a las necesidades operativas de cada centro de trabajo, estableciéndose entonces por acuerdo entre la RLT y la Empresa, mediante

negociación llevada al efecto a finales de cada ejercicio y que hará referencia al año siguiente. Ello sin perjuicio de que las partes procedan a las modificaciones que resultasen necesarias, mediante el mismo sistema de negociación conjunta. En caso de desacuerdo en el establecimiento de dicho sistema de llamamiento y cese, se estará al llamamiento atendiendo al sistema de necesidad organizativa según la categoría profesional requerida en la fase del proceso productivo y dentro de las mismas categorías por orden de mayor antigüedad, ello hasta completar la lista de trabajadores fijos discontinuos, procediendo el cese en el mismo sentido señalado.

Se establece, con carácter general, un periodo anual mínimo de actividad de 7 meses pudiendo utilizarse en estas contrataciones o conversiones como Fijos Discontinuos, el contrato a tiempo parcial, el que deberá hacer constar la duración de la jornada (diaria, semanal, mensual o anual) efectiva de trabajo.

La eventualidad en el empaquetado de plátanos

Se acuerda que el contrato eventual pueda tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de referencia de 18 meses, periodos que hacen referencia al puesto de trabajo ocupado temporalmente.

La causalidad en este tipo de contratación que obedezca a situaciones de imprevisibilidad se entenderá justificada cuando la producción del centro de trabajo, en particular, o de la empresa, en general, exceda en similares periodos temporales a la producción realizada en el promedio de los dos años anteriores al ejercicio de que se trate.

Entendiendo que una actividad productiva normal debe estar cubierta por trabajo estable, fijos ordinarios o fijos discontinuos, e incorporando al sistema de trabajo los contratos eventuales para sustitución de vacaciones con una duración máxima también de 12 meses; será el exceso que pudiere haber sobre tal actividad normal, en los parámetros comparativos indicados, el que justifique la contratación eventual que se puede efectuar y en los periodos de tiempo aproximados a las fechas que se han de confrontar.

Sobre el derecho de información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y demás disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Artículo 10.- INGRESO AL TRABAJO.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto de trabajo, así como su equiparación a la categoría y nivel retributivo presente en este convenio.

Cuando la empresa tuviese 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 fijo discontinuo, de los eventuales que tuviese en ese momento.

Artículo 11.- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO.

Las empresas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán medidas formativas necesarias para todo el personal, tendentes a mejorar la promoción y formación profesional, elemento este imprescindible para la mayor productividad.

Artículo 12.- CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA.

El personal afectado por el presente convenio se clasificará en fijo, fijo discontinuo y temporal o eventual.

Se entiende por personal fijo el que se contrata por tiempo indefinido, para que sus prestaciones se prolonguen en el tiempo sin límite en su duración.

Se entiende por personal fijo discontinuo el que se contrata para que sus prestaciones se lleven a cabo según la necesidad productiva.

Se entiende por personal temporal o eventual el que se contrata por tiempo determinado de acuerdo con las normas vigentes y con lo pactado en convenio.

Artículo 13.- CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN.

Los Grupos y Categorías Profesionales, con sus respectivos niveles, se encuentran y se definen en el ANEXO I del presente convenio. Todos los trabajadores serán clasificados indistintamente de acuerdo con las funciones y tareas del puesto de trabajo que desempeñan y para las que fueron contratados, con el informe preceptivo de los representantes de los trabajadores que deberán emitirlo en un plazo máximo de diez días.

Artículo 14.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

A) La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo laboral.

La movilidad funcional podrá efectuarse dentro del grupo profesional sin más limitaciones que las impuestas por la capacitación-formación de los trabajadores encuadrados en el mismo.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La Dirección de la Empresa comunicará estas situaciones a los representantes de los trabajadores, razonando la motivación del cambio.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realicen, en los que mantendrá la retribución de origen.

B) Se pacta la movilidad funcional de los denominados especialistas agrícolas de empaquetado que en cada empresa además de hacer labores de manipulado, transporte y empaquetado de plátanos hagan, dentro de su grupo y categoría profesional, también labores agrícolas.

Estos trabajadores deberán ser incluidos en una lista que expresamente se enviará a la Comisión Paritaria del convenio y, en razón de la movilidad funcional pactada, serán considerados a todos los efectos trabajadores de los empaquetados y su régimen salarial será igual o equivalente a la de su categoría en la empresa empaquetadora.

Artículo 15.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

La jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, prestadas de lunes a sábado.

Cuando se trabaje en régimen de jornada partida se respetará con carácter general, que el intervalo entre los dos periodos de trabajo no sea superior a dos horas. En la jornada continuada y en la jornada partida, se establece un descanso de quince minutos que se computarán como trabajo efectivo.

El personal administrativo disfrutará de una jornada intensiva de cinco horas por la mañana, según el acuerdo horario de cada empresa, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Durante los demás meses el cómputo de la jornada semanal será de cuarenta horas.

Respetando la anterior regulación, cada empresa adoptará la distribución de la jornada a sus necesidades, de acuerdo con el Comité de Empresa y/o delegados de Personal. Y en caso de trabajar algún sábado será con un máximo de 5 horas de trabajo

Cada empresa elaborará en el mes de enero de cada año, el calendario laboral, con los representantes de los trabajadores, de acuerdo con las normas dictadas al respecto por el Gobierno de Canarias.

Para el supuesto de que se produzca, por normativa general o imperativo legal, una reducción de jornada sobre la aquí señalada se pacta expresamente que la adaptación y/o regulación que resultase necesaria, se efectuará en cada centro de trabajo, o en su defecto a nivel Empresa, mediante negociación entre la representación de los trabajadores (RLT) y la dirección. Caso de que fuese necesaria una mayor exigencia de normativa convencional del sector, las partes acuerdan la tramitación de carácter de urgencia de esta, en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio.

Artículo 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales. A tal efecto se entenderá por horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria.

Se establecen dos tipos de horas extraordinarias:

a) De realización obligatoria.

Por la necesidad de prevenir y reparar los efectos ocasionados por siniestros u otros daños extraordinarios y urgente.

b) Horas extraordinarias estructurales de libre aceptación.

Por la necesaria consideración que el plátano es una mercancía fácilmente perecedera y que los buques que han de transportarla no siempre cumplen estructuralmente con las horas y días de carga previstos, y en consecuencia, debido a esas y otras causas, la recepción y subsiguiente empaquetado de la fruta no es uniforme, se hace imprescindible la realización de horas extraordinarias debidas al proceso productivo.

Las horas extraordinarias se abonarán según el valor fijado en la TABLA SALARIAL del ANEXO C y F para cada categoría profesional.

La Dirección de la Empresa está obligada a comunicar a los trabajadores, antes de la tramitación de la nueva jornada y por medio de anuncio en sitio visible del Centro de Trabajo, su decisión de realizar horas extraordinarias de modo que tal decisión tenga la mayor difusión posible y pueda llegar a conocimiento del personal interesado. Una vez efectuada la comunicación de realización de horas extraordinarias éstas deben ser distribuidas entre todo el personal.

La determinación del carácter estructural de las horas extraordinarias se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los trabajadores.

Todos los meses se dará información a los representantes legales y sindicales de los trabajadores del número y tipo de horas extraordinarias realizadas en el mes anterior.

CAPITULO IV .- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 17.- VACACIONES.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones, y deberán cobrar el importe total de su remuneración mensual.

Por acuerdo entre el trabajador o trabajadora y el empresario o empresaria, se podrán fraccionar en dos periodos de 15 días, debiendo iniciarse su disfrute en día laboral.

El periodo de vacaciones se fijará anualmente en el calendario correspondiente antes del 1 de marzo de cada año, por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, siguiendo el orden de antigüedad y siendo rotatorio para el resto de los años sucesivos.

Una vez comenzado su disfrute sólo se interrumpirán en el caso de que sobrevenga una Incapacidad Temporal, debidamente justificada ante la empresa con el correspondiente parte de baja extendido por el médico de la Seguridad Social. En tal supuesto, a partir del día siguiente en que el trabajador sea dado de alta, se reanudará el periodo de vacaciones que reste por disfrutar.

Las vacaciones se disfrutarán respetando las necesidades del servicio durante los meses de junio a octubre, teniendo derecho el personal de nuevo ingreso a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado dentro del año, en cuyo caso. las fracciones superiores a quince días se computarán como mes completo.

El trabajador que cause baja por jubilación tendrá derecho a las vacaciones como si hubiera trabajado todo el año.

El trabajador afectado por Incapacidad Temporal que pueda disfrutar las vacaciones dentro del año natural no sufrirá descuento alguno en cuanto a la duración de estas. Por el contrario, si la Incapacidad Temporal tiene lugar antes de la iniciación de las vacaciones y no puede disfrutar las mismas dentro del año natural, podrá disfrutarlas en el primer trimestre del año siguiente, o bien acumularlas a las que le corresponda en dicho año posterior, pero sólo en la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado en el año natural anterior.

Al personal que durante el año no haya disfrutado las vacaciones por suspensión o extinción de su contrato de trabajo, se le abonará como retribución la parte correspondiente al periodo de trabajo efectuado computándose las fracciones superiores a quince días como mes completo.

En caso de fallecimiento del trabajador, se le abonará a su cónyuge o conviviente, hijos o padres, el importe correspondiente a este concepto y con el mismo criterio.

Si por necesidades de la empresa se le interrumpiese las vacaciones a un trabajador, la empresa vendrá obligada a concederle al afectado dos días de vacaciones más en sustitución de cada día interrumpido, salvo que las partes acuerden otra compensación.

Artículo 18.- LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

- **a) Matrimonio:** dieciséis días naturales, incluidas la parejas de hecho
- **b) Fallecimiento de padre, madre, cónyuge o pareja de hecho, hijos, hijos políticos, padres políticos y hermanos:** seis días, laborables y dos más si es fuera de la Isla,
- **c) Nacimiento de hijos:** seis días laborables y dos más si es fuera de la Isla.

- **d)** Fallecimiento de abuelos, tíos, nietos, abuelos políticos, hermanos y tíos políticos: dos días laborales, y dos más si es fuera de la Isla.
- **e)** Asistencia médica a los Servicios de la Seguridad Social, cuatro horas, así como un día para asistencia al médico especialista con desplazamiento fuera de la localidad, o cuantos días sean necesarios para tal fin, con previo aviso y justificación correspondiente.
- **f)** Cinco días laborables en caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta el segundo grado de confinidad o afinidad incluidas la pareja de hecho y conviviente, se incrementará en dos más si es fuera de la Isla.
- **g)** Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causas de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- **h)** Por cambio de residencia: un día y dos días si es fuera del Municipio de residencia con un máximo de una vez por año natural.
- **i)** Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar anualmente, de 3 días de licencia retribuida para asuntos propios, que podrán disfrutar en la fecha que lo soliciten, en una o varias veces, de acuerdo con las necesidades de la Empresa. Serán solicitados con al menos tres días de antelación y concedidos por la Empresa como máximo, dentro de los dos días hábiles siguientes a su solicitud.

Permisos no retribuidos:

Los trabajadores con más de un año de antigüedad podrán solicitar un permiso no retribuido de un mínimo de dos meses y máximo de un año, que se entenderá sin derecho a percibir retribución alguna, concediéndose siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan. La petición será formulada por escrito debiendo ser contestada por la empresa en un plazo no superior a tres días hábiles.

CAPITULO V.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 19.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIA Y FORZOSA.

Los trabajadores podrán pasar a la situación de excedencia sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se incorpore al servicio activo. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

Excedencia voluntaria:

Los trabajadores con un año de antigüedad podrán solicitar excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses y máximo de cinco años.

La solicitud de excedencia se realizará con al menos 15 días de antelación, a la fecha en que se pretende empezar su disfrute.

La solicitud de readmisión se formalizará con un preaviso de dos meses de antelación a la fecha de expiración de la excedencia voluntaria y la reincorporación al trabajo será automática.

Excedencia forzosa:

La excedencia forzosa se concederá en caso de designación o elección del trabajador por un cargo público o un cargo sindical electivo que imposibilite la asistencia al trabajo.

La situación de excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

El trabajador permanecerá en excedencia forzosa mientras se encuentre en el ejercicio de cargo público o sindical, debiendo solicitar dentro de los sesenta días siguientes al cese en dicho cargo la incorporación al puesto de trabajo. Esta deberá producirse como máximo, el día primero del mes siguiente al de la petición de su reincorporación.

CAPITULO VI. - JUBILACIONES.

Artículo 20.- JUBILACIÓN ANTICIPADA.

La jubilación podrá producirse en la forma y con las condiciones y garantías establecidas en la Legislación vigente, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Los trabajadores... podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos exigidos por Ley.

Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación anticipada deberán solicitarlo a la empresa tres meses antes de cumplir la edad que requiera en cada año

CAPITULO VII.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 21.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

A) Naturaleza y garantías:

Los delegados de Prevención son los específicos representantes en materia de prevención de riesgos laborales y serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa. Estos trabajadores tendrán en el ejercicio de sus funciones las garantías reguladas por los representantes de los trabajadores en las letras A, B, C, D, y E, del Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores y les será de aplicación lo que sobre sigilo profesional dispone el Art. 65.2. del mismo texto legal.

Serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario que tienen derecho los representantes legales de los trabajadores, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario para tratar de las específicas cuestiones de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a acompañar a técnicos en las evoluciones del ambiente de trabajo o a los Inspectores de Trabajo, en las visitas y verificaciones que estos realicen a los centros de trabajo para comprobar cuestiones relativas al cumplimiento de la normativa sobre riesgos laborales.

B) Número y elección:

El número de delegados de Prevención será el siguiente:

-Empresas de menos de 50 trabajadores: 1 delegado.

-Empresas de 50 a 100 trabajadores: 4 delegados.

En las empresas de menos de 50 trabajadores, los delegados de Prevención serán los delegados de Personal.

En las empresas dónde existan Comités de Empresa, los delegados de Prevención que procede nombrar por la parte social, serán elegidos por la RLT, la elección será libre, pero deberá recaer sobre representantes que hayan seguido algún curso en materia de Salud Laboral o que se comprometan a seguirlo, bien sean de los que organicen las Empresas o los que impartan otros organismos.

C) Funciones:

1.- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2.- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo y su incidencia en la Salud Laboral y prevención de riesgos que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones.

3.- Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

4.- Recibir de la empresa las informaciones obtenidas por esta procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención de la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

5.- Realizar visitas a los lugares de trabajo para comprobar el estado de las condiciones de trabajo, pudiendo a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo. Para el ejercicio de esta función, los delegados de Prevención dispondrán de las horas necesarias retribuidas.

6.- Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la dirección de la misma.

7.- Cualesquiera otras que las disposiciones legales les confieran.

Artículo 22.-MEDIDAS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y ROPA DE TRABAJO.

Las empresas facilitarán a los trabajadores los medios y tipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen (botas, guantes, delantales, anoraks, chubasqueros, etc.). En todo caso, facilitarán dos mudas de ropa de trabajo al año.

Los trabajadores deberán utilizar obligatoriamente durante la jornada laboral, la ropa de trabajo y los medios de protección que se les facilite, conforme a los acuerdos de los delegados de Prevención y la Dirección de las empresas.

Artículo 23.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

A tal efecto y para llevar a cabo las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, se realizará todos los años un reconocimiento médico y las pruebas que se estimen necesarias en relación y proporción al riesgo.

Dicho reconocimiento al que el trabajador deberá prestar su consentimiento será efectuado por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán comunicados a los trabajadores afectados y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo dichos reconocimientos, sin que puedan facilitarse al empresario o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.

No obstante, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

CAPITULO VIII.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA.**Artículo 24.- CAUCES DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA.**

La representación colectiva se llevará a cabo a través de la representación unitaria o legal y de la representación sindical.

Artículo 25.- COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.**A) composición de la representación unitaria legal:**

La representación unitaria legal de los trabajadores corresponde a los delegados de Personal en las empresas de menos de 50 trabajadores y al Comité de Empresa en aquellas empresas o Centros de Trabajo de 50 o más trabajadores.

El Comité de Empresa es el órgano representativo, colegiado y unitario del conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

El número de delegados de Personal o de miembros de cada Comité de Empresa, se determinará de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, en función del número de trabajadores en el momento de celebración de las Elecciones Sindicales.

B) Dotación:

Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa y delegados de Personal, cada empresa facilitará un local en el centro de trabajo equipado con los medios adecuados, material de oficina, etc. y dispondrán, además, de un Tablón de Anuncios situado en lugar visible, donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

C) Competencias:

Además de las que de forma concreta les asigna el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, dispondrán de las que a continuación se relacionan:

- 1.- Designar a los trabajadores que formarán parte como delegados de Prevención.
- 2.- Analizar las mejoras que se estimen necesarias para superar el nivel y condiciones de empleo.

D) Derechos y garantías:

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de Personal, en su caso, podrán expresar con libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, con comunicación a la Dirección de la Empresa, y sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las informaciones de interés laboral.

Este derecho se extenderá a poder comunicarse directamente con sus representantes o representados durante la jornada laboral, en los términos establecidos en el Art. 64.1.11. del Estatuto de los Trabajadores, previa autorización de la Dirección de la empresa y sin que su ejercicio pueda interrumpir la actividad laboral. Si las necesidades del servicio impidieran esta intervención, se fijará el momento adecuado en el plazo de 24 horas.

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y/o delegados de Personal.

Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo correspondiente respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Derecho a percibir de los emolumentos derivados del trabajo que tuvieran asignado y que no puedan desempeñar con motivo del ejercicio de sus funciones de representación.

Dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas. Para la utilización de estas horas, bastará una comunicación con la máxima antelación posible a la Dirección de la empresa y justificar su asistencia a la reunión o acto. En el ámbito de cada empresa, las Organizaciones Sindicales podrán constituir una bolsa de horas sindicales con las garantías y derechos de sus miembros.

E) Horas fuera de cómputo:

No se computarán las horas sindicales empleadas en acciones derivadas de las funciones de delegado de Prevención, Comisión Paritaria y aquellas como consecuencia de gestiones por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Tampoco computarán las empleadas por los delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa, designados como componentes de Comisiones Negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados.

F) Asambleas:

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones de este lo permitieran, y tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección de la empresa y los Representantes de los trabajadores.

CAPITULO IX.- ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 26.- SALARIO BASE.

El salario base mensual correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, es el que se establece para cada categoría profesional en TABLA SALARIAL de los ANEXOS A . La remuneración básica será calculada anualmente y se abonará en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias de igual cuantía de acuerdo con los anexos citados.

Artículo 27.- COMPLEMENTOS PERSONALES.

La cuantía a que tienen derecho los trabajadores, en calidad de complemento personal y debido a los años de servicio en su día acreditados, será la que figura en la TABLA SALARIAL DEL ANEXO B, denominada "COMPLEMENTO PERSONAL".

B) Complementos de vencimiento superior al mes:

El personal sujeto al presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias, una denominada de verano, que se abonará del 1 al 10 de junio de cada año, y otra denominada de Navidad, que se abonará del 1 al 10 de diciembre de cada año. El importe de cada una de dichas pagas será el equivalente a una mensualidad de salario base más el complemento personal y se devengarán: la de Verano, del 1 de diciembre al 31 de mayo de cada año, y la de Navidad, del 1 de junio al 30 de noviembre de cada año.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año y el personal que no le corresponda la paga completa, percibirá la sexta parte de esta multiplicada por el número de meses o fracción desde el último semestre, computándose la fracción de mes como unidad completa.

A los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, se les abonará las pagas extraordinarias en su totalidad sin descuento alguno.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, podrá determinarse que el importe anual de la retribución (salario base más complemento personal) se percibirá en lugar de catorce pagas, en más o en menos, pero nunca superior a dieciséis ni inferior a doce.

En aquellas empresas en que los trabajadores pidieran expresamente el abono en dieciséis pagas, las gratificaciones extraordinarias de enero, abril, Julio y octubre se abonarán en proporción al tiempo trabajado en el trimestre respectivo inmediatamente anterior a la fecha de pago.

C) Dietas por desplazamiento:

En el caso de desplazamientos consustanciales al trabajo de los conductores y restante personal, cuando como consecuencia de los servicios que prestan tengan que realizar alguna comida fuera de la localidad en que está enclavado su centro de trabajo, percibirán una dieta cuyo importe se especifica a continuación:

AÑO 2025: 14,24 € por cada una de las dos comidas principales (almuerzo o cena) y 4,26 € por el desayuno

D) Plus de Distancia

Los trabajadores percibirán una cantidad de 2,5€ diarios, por cada día efectivo de trabajo, en compensación del traslado desde su domicilio a la empresa donde este su centro de Trabajo.

Aquellas empresas que tuvieran medios de locomoción y los pongan al servicio del personal, quedarán exentas de esta obligación.

Estas cantidades no son compensables ni absorbibles.

E) Rendimiento:

El presente convenio tendrá como finalidad, entre otras, mejorar el régimen de trabajo, adoptando las empresas una técnica organizativa que las sitúe en vías de una total racionalización. La dirección de cada empresa propondrá al Comité de Empresa y/o a los delegados de Personal, el sistema de trabajo que debe emplearse, acordando las partes el más idóneo para ambos intereses.

Podrán establecerse sistemas de trabajo con incentivo que estimulen el rendimiento. La iniciativa en la realización de los sistemas con incentivo (trabajos a destajo, por tarea o prima) puede partir del empresario o del trabajador, siendo libre su aceptación por la otra parte.

F) Versatilidad:

Se define como versatilidad la disponibilidad del trabajador para alternar en su puesto de trabajo la realización de funciones de diferente naturaleza a las propias de su categoría profesional, y que se indican a continuación: **Mantenimiento y/o reparación de maquinaria; Mantenimiento y/o reparación de instalaciones; Realización de obras de albañilería; Conducción y manejo de maquinaria y carretillas elevadoras.**

Se establece un Plus mensual que retribuye al trabajador la versatilidad en las condiciones anteriormente mencionadas, sin que la no utilización por parte de la Empresa de la versatilidad sea causa que la exima del abono del citado Plus.

Los trabajadores solo estarán obligados a realizar la versatilidad cuando hayan suscrito el oportuno acuerdo por escrito con la Empresa, y dejará de abonarse el Plus y en consecuencia no se realizará la versatilidad, cuando cualquiera de las partes, empresa o trabajador, comunique a la otra con un mes de antelación, su voluntad de dejar sin efecto el acuerdo de versatilidad.

La cuantía del Plus de Versatilidad será la siguiente:

1) Acuerdo para realizar trabajos de versatilidad	de 1 a 7 días al mes 50 € mensuales.
2) Acuerdo para realizar trabajos de versatilidad	de 8 a 14 días al mes 75 € mensuales.
3) Acuerdo para realizar trabajos de versatilidad	15 días o más al mes 100 € mensuales.

El acuerdo para realizar la versatilidad, así como la notificación para dejar dicho acuerdo sin efecto, se formalizarán en los modelos que se adjuntan como ANEXO G al presente convenio.

Artículo 28.- BOLSA DE VACACIONES

Los trabajadores tendrán derecho a una compensación económica de carácter salarial que se denomina "BOLSA DE VACACIONES", no absorbible ni compensable, y que percibirán al inicio del periodo vacacional, será de igual cuantía para todas las categorías profesionales y su importe anual para los trabajadores que tengan derecho al periodo completo de vacaciones será el siguiente:

490 € (CUATROCIENTOS NOVENTA EUROS) para el año 2.025, actualizables según subida del porcentaje de revisión, cada año de vigencia del convenio.

Los trabajadores que tuvieran derecho a un periodo inferior de vacaciones por su ingreso o cese en la empresa en el transcurso del año, percibirán su importe en proporción al tiempo trabajado.

CAPITULO X.- ACCIÓN SOCIAL.

Artículo 29.- SEGURO DE VIDA.

Las empresas concertarán en el plazo de tres meses a partir de la firma del presente convenio una Póliza Colectiva de Seguro de Vida e Invalidez Permanente con el fin de establecer un capital garantizado de 21.000 € (VEINTIUN MIL EUROS), que cubra a cada uno de los trabajadores, o a los herederos que estos designen, por los riesgos de muerte natural o por accidente y por invalidez permanente con baja definitiva de la empresa.

En todo caso, el importe de esta póliza colectiva de seguro correrá a cargo de cada una de las empresas. No obstante, si la compañía aseguradora excluyera a algún trabajador por razón de edad o enfermedad, la empresa cumple su compromiso respecto al trabajador excluido por estas circunstancias, abonándole la prima que hubiera tenido que pagar por éste.

Artículo 30.- MEJORAS POR AÑOS DE SERVICIO.

Los trabajadores que causen baja en la Empresa habiendo cumplido 60 años o más, y que tengan acreditada una antigüedad mínima de siete años, tendrán derecho a una licencia especial retribuida con arreglo a la siguiente escala:

Trabajadores con 7 a 9 años de antigüedad:	45 días.
Trabajadores con 10 a 14 años de antigüedad:	90 días.
Trabajadores con 15 a 19 años de antigüedad:	120 días.
Trabajadores con 20 años o más de antigüedad:	150 días.

Los trabajadores podrán solicitar el disfrute de la licencia especial retribuida en la fecha que estimen más oportuna antes de producirse su cese, previa comunicación a la Empresa, o bien, acumularla a las vacaciones reglamentarias.

Esta condición no será de aplicación cuando la baja del trabajador se produzca por despido.

Artículo 31.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

1. Durante los cuatro primeros días de enfermedad que se produzcan en el año, el empresario abonará a los/as trabajadores/as una cantidad igual al 100% de la base reguladora. Para tener derecho a este beneficio, que no podrá exceder de cuatro días al año, el/la trabajador/a deberá avisar oportunamente de su enfermedad y justificarla con el correspondiente parte.
2. Asimismo, todos los trabajadores en situación de incapacidad temporal (I. T.) percibirán de las empresas las diferencias económicas existentes entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% de la tabla salarial anexa, con el siguiente criterio:
 - A) En los supuestos de I. T., derivados de accidentes laborales y enfermedad profesional, tendrán derecho al percibo del 100% de la tabla salarial anexa a partir del primer día en que se produzca tal situación y con un tope de 18 mensualidades.
En los supuestos de I. T., derivados de maternidad, tanto durante el período voluntario como obligatorio, tendrá derecho al percibo del 100% de la tabla salarial anexa.
En los supuestos de I. T. derivados de enfermedad común y accidente no laboral que requieran hospitalización y por cualquier causa, tendrán derecho al percibo del 100% de la tabla salarial anexa mientras dure la hospitalización y la rehabilitación y/o el reposo en su caso, siguiente a la hospitalización y que haya sido recomendada por prescripción facultativa con un tope máximo de 18 mensualidades.
 - B) El/a trabajador/a que esté en situación de incapacidad temporal, percibirá al 100% de su salario base más antigüedad, y demás complementos salariales, de cada categoría profesional fijada en la tabla salarial anexa a partir del día 40 y del 1º día en caso de recaída de la enfermedad anterior.

3. Para el caso de que se reconozca al/a trabajador/a cualquier tipo de incapacidad que lleve anexa el pago de prestación económica con carácter retroactivo, que coincida con el período de 18 meses de garantía recogido en este artículo, se pacta la devolución a la empresa las cantidades percibidas de éstas en tales períodos superpuestos, por este concepto de mejora salarial.

Artículo 32.- EMBARAZO Y CAMBIO DE PUESTO.

La mujer gestante que de forma habitual realice trabajos que entrañen riesgos para su salud y/o la del feto, tendrá derecho al traslado a un puesto de trabajo adecuado y/o cambio de turno distinto al suyo durante su embarazo. Todo ello sin que la situación pueda suponer modificación alguna en su categoría profesional ni merma en sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio de puesto y/o turno, se procederá a su reincorporación en su puesto de origen.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a permisos retribuidos por el tiempo indispensable, para preparación del parto y también tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias. Así mismo será de aplicación la Ley 1.995, de 23 de marzo, de Regulación del Permiso Parenteral por Maternidad.

Artículo 33.- MATERNIDAD/ PATERNIDAD.

En materia de Maternidad / Paternidad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Las trabajadoras contratadas con carácter de Fijo-Discontinuo, tendrá derecho al 100 por 100 del salario real, en el supuesto de permiso de natalidad, siempre que cumplan los requisitos que establece la normativa vigente.

CAPITULO XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 34.- FALTAS Y SANCIONES.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves las siguientes:

- 1.- La incorrección con los compañeros o subordinados.
- 2.- El retraso o negligencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- 3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 4.- Falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.
- 5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes. A estos efectos se entenderá por falta de puntualidad los retrasos superiores a quince minutos.
- 6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos.
- 7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido, siempre que aquel carezca de trascendencia.

B) Serán faltas graves las siguientes:

- 1.- La falta de disciplina en el trabajo o desatención a las normas o instrucciones de la empresa, entre otras el estricto cumplimiento del sistema de fichaje, o la falta del respeto debido a los superiores, compañeros y subordinados.

2.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de sus superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, así como también las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el proceso productivo.

3.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud laboral establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para su salud y su integridad física o la de otros compañeros.

Cuando tal conducta constituya imprudencia temeraria o el riesgo derivado de la misma sea grave e inminente, la falta será muy grave.

4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.

6.- El abandono del trabajo sin causa justificada. Cuando ello ocasione perjuicios importantes o trastornos a la organización del trabajo, constituirá falta muy grave.

7.- La simulación de enfermedad o accidente.

8.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

9.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material, mercancía y documentos de la empresa.

10.- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la empresa.

11.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

12.- La obstrucción del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

C) 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.

3.- El falseamiento voluntario de datos e información de la empresa.

4.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

5.- Las faltas de puntualidad no justificadas durante diez o más días al mes o durante más 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 la empresa podrá imponer en función de la calificación de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo de seis meses a un año.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de uno a dos años.
- Despido.

Para aquellos supuestos contemplados en el número 7 del apartado C) que respondan a conductas de naturaleza sexual y se hayan ejercitado prevaleciendo de la superior condición jerárquica, se aplicará la sanción de despido.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR:

Las sanciones por la comisión de faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, con remisión del pliego de cargos al trabajador afectado. En dicho pliego se hará constar los detalles de la presunta falta, especificando día, lugar y hora, así como cuantas otras circunstancias hayan concurrido y sean necesarias para el perfecto conocimiento y defensa del trabajador, entregando simultáneamente, copia al Comité de Empresa, o en su caso a los delegados de Personal y a la Sección Sindical si procede, para emitir informe en un plazo de cinco días hábiles a partir de su recepción.

El trabajador por su parte, en un plazo también de cinco días hábiles a partir de la recepción de la comunicación, podrá realizar un escrito de descargo en el que alegará lo que estime procedente en su defensa.

Cumplimentados estos trámites, si la empresa considera que es procedente la sanción, comunicará la misma por escrito al trabajador afectado, entregando al mismo tiempo, una copia al Comité de Empresa o delegados de Personal o en su caso, a la Sección Sindical si procede.

Si el trabajador afectado estimara improcedente la sanción impuesta, podrá recurrirla ante la Jurisdicción Social competente, con arreglo a las normas procesales vigentes.

La sanción será nula por defecto de forma, en el caso de incumplimiento de las normas establecidas en la tramitación del expediente disciplinario.

Para la imposición de sanciones por faltas leves, no se precisará la tramitación de expediente disciplinario, si bien, serán notificadas a los representantes de los trabajadores.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones, descansos, ascensos definitivos o categoría laboral, al considerarse todos ellos como reducciones que ejercen un efecto multiplicador de plazo y consecuencias muy superiores a las del acto sancionador.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por si o a través de sus representantes de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad.

Recibida dicha comunicación se procederá a la apertura por la empresa de la información adecuada, instruyéndose en su caso, el expediente disciplinario correspondiente.

PRESCRIPCIÓN:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Este plazo no será de aplicación mientras exista una litispendencia pena por los mismos hechos, quedando en suspenso el expediente disciplinario.

Artículo 35.- ACOSO SEXUAL.

Se considerarán faltas muy graves la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajadora/ra de la empresa.

Estos supuestos en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejerzan sobre personas con contrato temporal, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de mando o cargo de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

CAPITULO XII.- CLASIFICACIÓN FUNCIONAL.

Artículo 36.- GRUPOS PROFESIONALES.

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías profesionales que se definen, como tampoco los grupos profesionales en que se dividen, si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requiere. El personal que preste servicios en la empresa se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos profesionales:

- TÉCNICOS.
- ADMINISTRATIVOS.
- SUBALTERNOS.
- OBREROS.

GRUPO I TÉCNICOS. - Se clasifican en este grupo quienes con titulación o sin ella, realizan trabajos que exijan una adecuada competencia práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada. Corresponde a este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Técnico de Grado Superior.
- Técnico de Grado Medio.
- Ingeniero Agrícola/ técnico Agrícola
- jefe de Almacén.
- jefe de Embarque.

GRUPO II ADMINISTRATIVOS. - Quedan comprendidos en este grupo quienes estén en posesión de titulación o formación profesional adecuada, realizan trabajos de mecánica administrativa, contables o cuantos otros correspondan de análoga naturaleza, ya sea en las oficinas centrales de la empresa o en otras dependencias. Se integran en este grupo las siguientes categorías profesionales:

- a) jefe Administrativo de 1ª
- b) jefe Administrativo de 2ª
- c) Oficial Administrativo de 1ª
- d) Oficial Administrativo de 2ª
- e) Auxiliar Administrativo.

GRUPO III SUBALTERNOS. - Son los trabajadores que desempeñan funciones para las cuales no se requiere una especial preparación y sólo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando. Comprende este grupo las siguientes categorías profesionales:

- a) Conserje.
- b) Ordenanza.
- c) Cobrador.
- d) Portero.
- e) Guardián.
- f) Limpiador/a.

GRUPO IV OBREROS. - Se incluye en este grupo al personal que ejecuta fundamentalmente trabajos de oficio, auxiliares y de índole mercantil o mecánico. Corresponde a este grupo las siguientes categorías profesionales:

- a) Encargado.
- b) Recibidor.
- c) Pesador.
- d) Marcador.
- e) Empaquetador.
- f) Especialista.
- g) Especialista Agrícola.
- h) Conductor A.
- i) Conductor B.

Artículo 37.- DEFINICIONES DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES.

Los distintos cometidos y funciones asignadas a cada categoría profesional en su correspondiente definición son enunciativos, pues todo trabajador al servicio de la empresa está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales son las siguientes:

GRUPO I TÉCNICOS:

a) Técnico de Grado Superior. - Es quién en posesión de título de grado superior, expedido por el Estado español, Universidad u Organismo autorizado, desempeña en la empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

b) Técnico de Grado Medio. - Es quién en posesión de título de grado medio, expedido por el Estado español, Universidad u Organismo autorizado, desempeña en la empresa funciones, con mando o sin el, propias de su titulación.

c) Ingeniero Agrícola / Técnico Agrícola . - A título enunciativo y no excluyente, es quién en posesión de título de grado superior, expedido por el Estado español, Universidad u Organismo autorizado, desempeña en la empresa funciones, con mando o sin él, que realiza funciones de asesoramiento a las fincas de los socios de la Empresa. Esta figura es la encargada de velar por la calidad, revisar los libros de Campo de los asociados, coger muestras de tierra, agua y productos, recomendaciones de riego, plan de abonada de las fincas etc. También son los responsables de hacer cumplir las normas de calidad de la empresa así como la gestión de certificados de calidad

d) jefe de Almacén. - Es el jefe inmediato del personal que trabaja a sus órdenes, siendo el 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.

e) jefe de Embarque. - Es quién en el Puerto verifica la labor de ordenar la vigilancia de los frutos y su estiba, control de los camiones y vales de embarque, llevando todos aquellos documentos relacionados con los embarques de la fruta.

f) Jefe de mantenimiento.- A título enunciativo y no excluyente, es el responsable de gestionar el mantenimiento global de la empresa, coordinado un grupo de personas cualificadas en diferentes tareas (mecánica, electricidad, electrónica, informática...)

GRUPO II ADMINISTRATIVOS:

a) jefe Administrativo de 1ª.- Es el que lleva bajo su responsabilidad la dirección administrativa de una empresa, de una oficina o de varias secciones de una misma.

b) jefe Administrativo de 2ª.- Es el que está al cargo y lleva bajo su responsabilidad una o varias secciones de una oficina.

c) Oficial Administrativo de 1ª.- Es el que tiene a su cargo un trabajo determinado. dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, desarrolla funciones de cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas que requieren para su ejecución amplios conocimientos de la técnica administrativa.

d) Oficial Administrativo de 2ª.- Es el que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren para su ejecución, conocimientos generales de la técnica administrativa.

e) Auxiliar Administrativo. - Es el que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

GRUPO III SUBALTERNOS:

a) Conserje. - Es quién está al frente y se ocupa de la distribución del trabajo entre el personal subalterno y cuida el ornato y la vigilancia de las distintas dependencias de la empresa.

b) Ordenanza. - Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, fotocopias, recogida y entrega de correspondencia, colaboración en la limpieza y trabajos análogos que se le encomienden.

c) Cobrador. - Es quién dependiendo del departamento correspondiente, realiza todo género de cobros y pagos por delegación.

d) Portero. - Es aquel que, además de las funciones propias de los ordenanzas, está encargado de la vigilancia de las puertas y accesos a las distintas dependencias de la empresa.

e) Guardián. - Es aquel que realiza funciones de orden y vigilancia dentro del recinto de la empresa, supervisando y controlando las instalaciones, los útiles y los enseres.

f) Limpiador.- Es el que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de la empresa.

g) Oficial de Mantenimiento.- Es el personal que, con suficiente formación y conocimientos técnicos y prácticos de su oficio, tiene encomendadas funciones de mantenimiento y reparación de maquinaria, mantenimiento y reparación de instalaciones para su buen funcionamiento, adoptando las medidas oportunas para la debida organización y ejecución de los trabajos que le hayan sido encomendados.

Deberá comunicar cualquier anomalía observada, que no pueda resolver a la persona encargada del equipo de trabajo o responsable del servicio, y tendrá a su cargo el control y conservación del equipamiento y material a su cargo, cuidando de su buen uso y de la economía de los mismos.

GRUPO IV.- OBREROS:

a) Encargado. - Es aquel que tiene a su cargo el personal del empaquetado y dirige los trabajos del mismo con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de las labores de clasificación y empaquetado de la fruta, debiendo conocer todas y cada una de las fases de estas operaciones.

b) Recibidor. - Es el encargado de recibir la fruta en el almacén, separándola según su calidad y tamaño.

c) Pesador. - Es el que tiene el cometido de pesar la fruta a su entrada en el almacén, dando nota al encargado para su control.

d) Marcador. - Es el que en las fincas va marcando las piñas de plátanos que deben ser cortadas para su envío al almacén y empaquetado.

e) Empaquetador. - Es el encargado de embalar y colocar la fruta en cajas o seretos, con arreglo a la marca que se le haya indicado, cuidando al propio tiempo al empaquetar, no poner fruta de distinta marca, si por error en el clasificado esta se hubiera mezclado.

f) Especialista. - Es el que puede ayudar a Encargados, Recibidores, Marcadores, Pesadores, en su cometido, pero siempre bajo la supervisión de aquellos, pudiendo la empresa ponerle al frente de un cometido o trabajo auxiliar.

g) Conductor A.- Es el que estando en posesión del permiso de conducir de primera especial o el correspondiente en la nueva normativa de seguridad vial, conduce los vehículos que le asigne la empresa, siendo responsable de los mismos, así como de su conservación, mantenimiento y limpieza. También será responsable del material que tuviera asignado, debiendo colaborar en la carga y descarga y en los trabajos propios durante el servicio.

h) Conductor B.- Es el que estando en posesión del permiso de conducir de primera o el correspondiente en la nueva normativa de seguridad vial, conduce los camiones o vehículos que le asigne la empresa, siendo responsable de los mismos, así como de su conservación, mantenimiento y limpieza. También será responsable del material que tuviera asignado, debiendo colaborar en la carga y descarga y en los trabajos propios durante el servicio.

Artículo 38.- ASCENSOS.

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho preferente para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan a continuación:

Grupo I Técnicos: El ascenso de este personal se hará por libre designación de la empresa entre los que posean el título o formación específica correspondiente.

Grupo II Administrativos: El ascenso a jefe Administrativo de 1ª, será de libre designación por la empresa, con preferencia para el personal de la misma que reúna las condiciones exigidas en cada caso. El resto de las categorías profesionales se efectuará de acuerdo con las siguientes condiciones:

Jefe Administrativo de 2ª. Se establecen dos turnos:

- a) Antigüedad, previa prueba de aptitud entre Oficiales Administrativos de 1ª.
- b) Concurso-oposición entre Oficiales Administrativo de 1ª.

Oficial Administrativo de 1ª. Se establecen dos turnos:

- a) Antigüedad, previa prueba de aptitud entre Oficiales Administrativos de 2ª
- b) Concurso-oposición entre Oficiales Administrativos de 2ª.

Oficial Administrativo de 2ª. Se establecen dos turnos:

- a) Antigüedad, previa prueba de aptitud entre Auxiliares Administrativos.
- b) Concurso-oposición entre Auxiliares Administrativos.

Grupo III Subalternos: Las vacantes de este personal se proveerán preferentemente dentro de la empresa entre sus trabajadores que, por defecto físico, enfermedad o edad avanzada, no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, y siempre que no puedan acceder a pensión para sostenimiento o que la que se les reconozca de forma compatible, sea mínima o insuficiente.

Grupo IV Obreros: El ascenso a Encargado será de libre designación por la empresa. Para el resto de las vacantes de superior categorías en los distintos puestos de trabajo, se establecen dos turnos:

- a) Antigüedad, previa prueba de aptitud entre el personal de inferior categoría en la especialidad respectiva dentro de la empresa.
- b) Concurso-oposición entre el personal de inferior categoría en la especialidad respectiva dentro de la empresa,

CAPITULO XIII.- FORMACIÓN

Artículo 39.- IMPULSO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN EL SECTOR

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la FORCEM, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- A) La Empresa podrá instar a los trabajadores, por probadas razones técnicas, organizativas o de producción, el cambio o modificación de fechas para asistencia de estos a las acciones formativas.
- B) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.
- C) El 50% de las horas a cargo de la Empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- D) El trabajador solicitante deberá haber superado el periodo de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la Empresa.
- E) Durante las horas formativas a cargo de la Empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- F) El trabajador habrá de acreditar ante la Empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa
- G) Los permisos individuales de formación recogidos en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, se regirán por lo dispuesto en el mismo.

Artículo 40.- CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE FORMACIÓN DEL SECTOR.

Las partes se comprometen a constituir la Comisión Paritaria de Formación Continua del presente convenio con un total de doce miembros en representación de las partes firmantes, seis por la parte empresarial y seis por la representación de los trabajadores de cada una de las partes firmantes que serán designados por los respectivos Sindicatos en proporción a la representación que ostentan en la Comisión Negociadora.

A los fines de promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y la eficacia económica y la mayor competitividad de las Empresas, la Comisión de Formación tendrá las siguientes funciones:

1. Desarrollar lo dispuesto en el artículo anterior, fomentando la formación de los trabajadores en su ámbito, de acuerdo con lo previsto en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, estableciéndose en todo caso:
 - I.- Un plan de necesidades formativas prioritarias del sector renovable periódicamente.
 - II.- Un sistema de seguimiento y evaluación de la formación desarrollada cada año.
 - III.- Un mínimo de horas obligatorias de formación por trabajador y trabajadora dentro de la
 - a. jornada de trabajo.
2. Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios/as y trabajadores/ras del sector.
3. Establecer criterios homogéneos para la autorización de permisos de formación por empresas.
4. Promover estudios de los perfiles y contenidos formativos referenciales de las categorías determinadas en el presente convenio.
5. Coordinar los planes de formación para los delegados/das de prevención del sector.
6. Cuantas otras funciones acuerden atribuirse la propia Comisión, en los términos establecidos en su reglamento de funcionamiento, encaminadas al desarrollo y mejora de la formación profesional en el sector.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

El personal administrativo tendrá jornada continuada de lunes a viernes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Todas aquellas empresas que contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal estarán obligadas a que apliquen el presente Convenio Colectivo en su totalidad a los trabajadores afectados.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Ambas partes acuerdan hacer un seguimiento de aquellas empresas que estén incumpliendo tanto el presente Convenio Colectivo como el correcto encuadramiento a la Seguridad Social (Régimen General) y su correspondiente denuncia si así procede.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

REGULACIÓN DEL SISTEMA DE FICHAJE PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El presente artículo regula el uso del sistema de control horario y fichaje por parte de las personas trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito del Convenio Colectivo.

El sistema de fichaje se implanta con la finalidad exclusiva de cumplir con la normativa vigente en materia de registro horario, concretamente lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto-ley 8/2019, garantizando el cumplimiento de la jornada laboral establecida.

Sistema de fichaje:

1. Modalidad de fichaje:

- Las empresas podrán implementar sistemas de fichaje mediante herramientas electrónicas, tarjetas personalizadas, según las necesidades organizativas y tecnológicas de cada centro de trabajo.

En caso de fallo del sistema de fichaje electrónico, la empresa habilitará sistemas manuales o provisionales para garantizar el correcto registro de la jornada laboral sin afectar a los derechos de las personas trabajadoras.

DISPOSICIÓN FINAL.

Las partes firmantes del Convenio colectivo de la Isla de La Palma, si así lo acuerdan, podrán adherirse al presente convenio. Para ello bastará que dicho acuerdo lo trasladen por escrito al Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación (SEMAC).

ANEXO G

MODELOS PARA LA REALIZACIÓN Y CESE EN LAS FUNCIONES DE VERSATILIDAD (Art. 27,- F)

ACUERDO DE VERSATILIDAD:

D. _____ como Representante legal de la Empresa _____ y D. _____ trabajador al servicio de la referida Empresa, que habitualmente realiza trabajos de _____ con la categoría profesional de _____ en el Centro de Trabajo _____

ACUERDAN:

De conformidad con el Art. 27 apartado F del vigente **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LAS ISLAS DE TENERIFE, GOMERA Y HIERRO**, la realización a partir del día ____ de _____ de _____, de funciones alternativas de diferente naturaleza a las propias de su categoría profesional, consistentes en _____

Dichas funciones se prestarán mensualmente durante ____ días y su retribución según Convenio será de _____ al mes.

Lo que firman de conformidad en _____ a ____ de _____ de _____

POR LA EMPRESA

EL TRABAJADOR

Fdo. _____

Fdo. _____

NOTIFICACIÓN DE TERMINACIÓN DEL ACUERDO DE VERSATILIDAD

Con el previo aviso de un mes establecido en el Art. 27 apartado F del vigente **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LAS ISLAS DE TENERIFE, GOMERA Y HIERRO**, D. _____ como _____ de _____ comunica a D. _____ como _____ de _____, la terminación a partir del día ____ de _____ de _____, del **ACUERDO DE VERSATILIDAD** suscrito con fecha _____ de _____ de _____, dejando de percibir a partir de la indicada fecha la compensación económica establecida.

En _____ a ____ de _____ de _____

RECIBIDO FECHA _____

Fdo _____

Fdo. _____

Convenio Colectivo Empaquetado de Plátanos, Tenerife, Gomera y El Hierro

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2025

GRUPOS Y CATEGORÍAS	SALARIO BASE MENSUAL	EXTRA JUNIO	EXTRA DICIEMBRE	TOTAL ANUAL
GRUPO I.- TÉCNICOS				
Ingeniero/a-Técnico/a Agrícola	1.545,00 €	1.545,00 €	1.545,00 €	21.630,00 €
Jefe o Jefa de Almacén	1.383,50 €	1.383,50 €	1.383,50 €	19.368,97 €
Jefe o Jefa de Embarque	1.315,61 €	1.315,61 €	1.315,61 €	18.418,54 €
Jefe o Jefa de Mantenimiento	1.339,00 €	1.339,00 €	1.339,00 €	18.746,00 €
GRUPO II.- ADMINISTRATIVOS				
Jefe/a Administrativo/a de 1ª	1.854,24 €	1.854,24 €	1.854,24 €	25.959,36 €
Jefe/a Administrativo/a de 2ª	1.638,62 €	1.638,62 €	1.638,62 €	22.940,72 €
Oficial Administrativo/a de 1ª	1.389,95 €	1.389,95 €	1.389,95 €	19.459,26 €
Oficial Administrativo/a de 2ª	1.299,33 €	1.299,33 €	1.299,33 €	18.190,57 €
Auxiliar Administrativo/a	1.211,91 €	1.211,91 €	1.211,91 €	16.966,76 €
GRUPO III.- SUBALTERNOS				
Conserje	1.214,15 €	1.214,15 €	1.214,15 €	16.998,06 €
Ordenanza, Cobrador/a y Portero/a	1.191,45 €	1.191,45 €	1.191,45 €	16.680,34 €
Guardián o Guardiana	1.211,91 €	1.211,91 €	1.211,91 €	16.966,76 €
Limpiador o Limpiadora	1.191,45 €	1.191,45 €	1.191,45 €	16.680,34 €
GRUPO IV.- OBREROS				
Encargado/a	1.299,33 €	1.299,33 €	1.299,33 €	18.190,58 €
Recibidor/a y Pesador/a	1.211,91 €	1.211,91 €	1.211,91 €	16.966,70 €
Marcador o Marcadora	1.254,39 €	1.254,39 €	1.254,39 €	17.561,41 €
Empaquetador o Empaquetadora	1.191,93 €	1.191,93 €	1.191,93 €	16.686,97 €
Especialista	1.191,93 €	1.191,93 €	1.191,93 €	16.686,97 €
Conductor o Conductora A	1.316,30 €	1.316,30 €	1.316,30 €	18.428,19 €
Conductor o Conductora B	1.276,98 €	1.276,98 €	1.276,98 €	17.877,77 €
Oficial de Mantenimiento	1.236,00 €	1.236,00 €	1.236,00 €	17.304,00 €

Convenio Colectivo Empaquetado de Plátanos Tenerife, la Gomera y el Hierro

TABLA COMPLEMENTO PERSONAL PARA EL AÑO 2025

GRUPOS Y CATEGORÍAS	SALARIO BASE		5 AÑOS DE SERVICIO ACREDITADOS	10 AÑOS DE SERVICIO ACREDITADOS	15 AÑOS DE SERVICIO ACREDITADOS	20 AÑOS DE SERVICIO ACREDITADOS	25 AÑOS DE SERVICIO ACREDITADOS	30 AÑOS DE SERVICIO ACREDITADOS
	ANUAL	MENSUAL						
GRUPO I.- TÉCNICOS								
Ingeniero/a-Técnico/a Agrícola	21.630,00€	1.545,00€	154,50€	309,00€	463,50€	618,00€	772,50€	927,00€
Jefe o Jefa de Almacén	19.368,97€	1.383,49€	138,35€	276,70€	415,05€	553,40€	691,75€	830,10€
Jefe o Jefa de Embarque	18.418,54€	1.315,61€	131,56€	263,12€	394,68€	526,24€	657,81€	789,37€
Jefe o Jefa de Mantenimiento	18.746,00€	1.339,00€	133,90€	267,80€	401,70€	535,60€	669,50€	803,40€
GRUPO II.- ADMINISTRATIVOS								
Jef/a Administrativo/a de 1ª	25.959,36€	1.854,24€	185,42€	370,85€	556,27€	741,70€	927,12€	1.112,54€
Jef/a Administrativo/a de 2ª	22.940,72€	1.638,62€	163,86€	327,72€	491,59€	655,45€	819,31€	983,17€
Oficial Administrativo/a de 1ª	19.459,26€	1.389,94€	138,99€	277,99€	416,98€	555,98€	694,97€	833,97€
Oficial Administrativo/a de 2ª	18.190,57€	1.299,33€	129,93€	259,87€	389,80€	519,73€	649,66€	779,60€
Auxiliar Administrativo/a	16.966,76€	1.211,91€	121,19€	242,38€	363,57€	484,76€	605,96€	727,15€
GRUPO III.- SUBALTERNOS								
Consejero	16.998,06€	1.214,15€	121,41€	242,83€	364,24€	485,66€	607,07€	728,49€
Ordenanza-Cobrador/a-Portero/a	16.680,34€	1.191,45€	119,15€	238,29€	357,44€	476,58€	595,73€	714,87€
Guardián o Guarciana	16.966,76€	1.211,91€	121,19€	242,38€	363,57€	484,76€	605,96€	727,15€
Limpiador o limpiadora	16.680,34€	1.191,45€	119,15€	238,29€	357,44€	476,58€	595,73€	714,87€
GRUPO IV.- OBREROS								
Encargado o Encargada	18.190,58€	1.299,33€	129,93€	259,87€	389,80€	519,73€	649,66€	779,60€
Recibidor/a o Pesador/a	16.966,71€	1.211,91€	121,19€	242,38€	363,57€	484,76€	605,95€	727,14€
Marcador o Marcadora	17.561,42€	1.254,38€	125,44€	250,88€	376,32€	501,75€	627,19€	752,63€
Empaquetador o Empaquetadora	16.686,96€	1.191,93€	119,19€	238,39€	357,58€	476,77€	595,96€	715,16€
Especialista	16.686,96€	1.191,93€	119,19€	238,39€	357,58€	476,77€	595,96€	715,16€
Conductor o Conduccora A	18.428,19€	1.316,30€	131,63€	263,26€	394,89€	526,52€	658,15€	789,78€
Conductor o Conduccora B	17.877,77€	1.276,98€	127,70€	255,40€	383,09€	510,79€	638,49€	766,19€
Oficial de Mantenimiento	17.304,00€	1.236,00€	123,60€	247,20€	370,80€	494,40€	618,00€	741,60€

NOTA: En la retribución de los años acreditados, se estará dispuesto a lo contemplado en el Art. 27 de este Convenio Colectivo y dispuesto a la regulación de los Convenios anteriores

Convenio Colectivo Empaquetado de Plátanos, Tenerife, Gomera y El Hierro

VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS PARA EL AÑO 2025

CATEGORÍAS PROFESIONALES	AÑOS DE SERVICIO ACREDITADOS	VALOR HORA EXTRA
Empaquetador	0	11,67 €
Empaquetadora	1	12,86 €
Especialista	2	14,01 €
Limpiador	3	15,23 €
Limpiadora	4	16,36 €
Ordenanza-Cobrador/a-Portero/a	5	17,52 €
Encargado y Encargada	6	18,28 €
Recibidor y Recibidora	0	12,07 €
Pesador y Pesadora	1	13,08 €
Guardián y Guardiana	2	14,27 €
Conserje	3	15,46 €
	4	16,64 €
	5	17,76 €
	6	18,96 €
Marcador y Marcadora	0	12,40 €
Oficial de Mantenimiento	1	13,55 €
Auxiliar Administrativo	2	14,55 €
Auxiliar Administrativa	3	16,01 €
	4	17,25 €
	5	18,49 €
	6	19,64 €
Ingeniero/a Agrícola	0	12,54 €
Tecnico/a Agrícola	1	13,96 €
Conductor y Conductora A y B	2	15,42 €
Jefe/a de almacén y embarque	3	16,28 €
Jefe/a de mantenimiento	4	17,55 €
Jefe o Jefa Administrativo/a 1º y 2º	5	18,73 €
Oficial Administrativo/a 1º y 2º	6	20,06 €

NOTA: En la retribución de los años acreditados, se estará dispuesto a lo contemplado en el Art. 27 de este Convenio Colectivo y dispuesto a la regulación de los Convenios anteriores.