CONVENIO COLECTIVO EMPAQUETADO DE TOMATES, PAPAS Y HORTALIZAS

Publicado en BOP SANTA CRUZ DE TENERIFE núm. 30, de 01/03/2006

Vigencia: Desde 01/01/2005 Hasta 31/12/2008

VISTO el texto del Convenio Colectivo Provincial de EMPAQUETADO DE TOMATES, PAPAS Y HORTALIZAS para los años 2005-2008, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo (B.O.E. 06/06/81), sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1.033/84, de 11 de abril (B.O.E. 01/06/84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15/12/95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2. Notificar a la Comisión Negociadora.

3. Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

……, Director General de Trabajo.

Santa Cruz de Tenerife, a 13 de febrero de 2006.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA ACTIVIDAD DE EMPAQUETADO DE TOMATES, PATATAS Y HORTALIZAS DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1º. Ámbito territorial, funcional y personal

Este convenio será de aplicación en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, y afectará a todas las empresas y trabajadores de la actividad de empaquetados de tomates, patatas y hortalizas.

Artículo 2º. Ámbito temporal y efectos económicos

El convenio entra en vigor a partir del 01/01/2005 y su duración se fija en 4 años por lo que finalizará el 31/12/2008. Los efectos económicos se retrotraen al día 1 de enero de 2004, aplicando un 3,7% de incremento a la tabla salarial vigente en 2003 y liquidándose las diferencias salariales que pudieran resultar antes del 20/12/2005.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

Para el año 2005 el incremento salarial será el correspondiente a la aplicación de un 3,7% sobre la tabla de 2004, liquidándose las diferencias salariales resultantes en las siguientes fechas: de enero a mayo de 2005 antes del 31/12/05. De junio a diciembre de 2005 antes del 31/05/06. En el 2006, el incremento será el del I.P.C. 2005 más un 0,60%. En el ejercicio 2007, se aplicará como incremento el I.P.C. de 2006 más el 0,75% y, en el 2008, el incremento salarial será el resultante de sumarle al I.P.C. habido en 2007 el porcentaje de 1% más. En todo caso se tomará como referencia el incremento del I.P.C. a nivel nacional.

Quedará automáticamente prorrogado por un año si antes de su vencimiento, con 15 días de antelación al menos, no fuera denunciado por alguna de sus partes. En caso de prórroga del convenio por falta de denuncia del mismo, los conceptos salariales y extra-salariales del mismo crecerán en la misma proporción que el Índice de Precios al Consumo, durante el período de vigencia del presente convenio.

Artículo 3º. Compensación y absorción:

Todas las mejoras pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico y deben ser consideradas globalmente a efecto de su aplicación, entendiéndose que compensan las mejoras concedidas al personal a través de anteriores convenios, normas, imperativo legal, contencioso-administrativo, contrato individual o decisión unilateral de las empresas, hasta el nivel pactado en el presente convenio.

Artículo 4º. Contratación por temporada. Trabajadores fijos de labores discontinuas

Sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones legales de aplicación en esta materia, se establece la obligación de contrato escrito para todos los trabajadores contratados bajo esta modalidad. En la temporada siguiente a la actual, los trabajadores habrán de ser llamados mediante notificación por telegrama con acuse de recibo a sus respectivos domicilios para el inicio de la actividad, en el mismo orden de antigüedad en que lo hayan sido en la temporada anterior.

A tal fin, el trabajador deberá, en todo caso, dejar constancia de su domicilio por medio de escrito firmado, notificando de cualquier cambio que se produzca a la empresa. Recibida la notificación de incorporación, el trabajador deberá acudir a la empresa el día señalado para firmar la documentación de alta e iniciar los trabajos.

En caso de incumplimiento del llamamiento por parte de la empresa, el trabajador podrá instar el procedimiento de despido ante los Juzgados de lo Social, iniciándose el plazo de caducidad para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. Se entenderá que el trabajador desiste de su contrato si, una vez recibida la notificación de la empresa para su incorporación, deja transcurrir más de tres días sin comparecer y justificar su situación. Corresponde a los comités de empresa y delegados de personal, el control sobre el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo. En tal sentido, las empresas quedan obligadas a dotar a los representantes de los trabajadores de una relación de trabajadores fijos discontinuos o contratados a tiempo parcial por tiempo indefinido, en la temporada actual; en la siguiente, los llamamientos se efectuarán de común acuerdo entre la empresa y los

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

representantes de los trabajadores, respetando el aludido orden de antigüedad y en función de las necesidades productivas.

Artículo 5º. Normas subsidiarias

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores, y demás Legislación Laboral vigente.

Artículo 6º. Promoción

Los auxiliares administrativos al término de tres años, contados a partir de la entrada en dicha categoría en la empresa, ascenderán automáticamente a oficiales de 2ª Administrativos.

Capítulo II. Retribuciones

Artículo 7º. Normas específicas

Al personal fijo de trabajo discontinuo no se le abonará, en ningún caso, salario inferior a media jornada, cuando el trabajo realizado sea inferior a dicho período de tiempo.

Artículo 8º. Salario base

El salario base de cada categoría profesional es el que figura en la tabla del anexo nº 1 y 2 del presente convenio.

Artículo 9º. Plus de asistencia y productividad

Se establece como una prima de trabajo efectivo, cuya percepción queda condicionada a la presencia puntual y efectiva del trabajador en su puesto de trabajo ocupando plenamente su jornada laboral. El no cumplimiento de la jornada plena y puntualmente dará lugar a la no percepción de este plus de convenio con la siguiente escala:

- Por un día dejará de percibir la prima de dos días.

- Por dos días dejará de percibir la prima de cuatro días.

- Por tres días dejará de percibir la prima de ocho días.

- Por cuatro días pierde el derecho al abono de la totalidad de la cuantía de la prima mensual fijada en la tabla del anexo nº 1.

El importe de la prima diaria se calculará dividiendo el importe mensual del plus entre los días de trabajo efectivo del mes.

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

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

a) Durante los días que se concedan por licencias retribuidas.

b) Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

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

Artículo 10º. Complemento personal de antigüedad

Todos aquellos trabajadores que vengan percibiendo el concepto de antigüedad en nómina a la fecha de la publicación del convenio, se les consolidará dicha cantidad como derecho adquirido, durante la vigencia del convenio.

Artículo 11º. Complemento de Vencimiento Superior al Mes. Gratificaciones Extraordinarias de verano, navidad y mayo

Las empresas abonarán treinta días de salario base por el concepto de gratificación extraordinaria de verano, e igual cantidad por Navidad, a todo el personal a su servicio, haciéndolo efectivo los días 1 de julio y 23 de diciembre de cada año, respectivamente y en proporción al tiempo trabajado.

Con la firma de este convenio en 2005, se crea una nueva paga extraordinaria denominada de mayo (fin de campaña), por importe de 30 días del salario base y a liquidar por primera vez el 31 de mayo de 2006, en proporción al tiempo trabajado en el período anual anterior.

Artículo 12º. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo de un 75% sobre el valor de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base, o se compensarán con el descanso equivalente al número de las horas extraordinarias realizadas. Las horas extraordinarias se compensarán con días de descanso a razón de 1,75 horas por cada hora extra trabajada.

No se computará como hora extraordinaria las horas realizadas antes de completarse la jornada laboral de 40 horas semanales.

Se establece un límite de 80 horas extraordinarias al año.

Artículo 13º. Horas nocturnas

Las horas trabajadas entre las 10:00 de la noche y las 06:00 de la mañana, salvo que el horario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Capítulo III. Jornada, licencias, vacaciones y excedencias

Artículo 14º. Jornada ordinaria

1.- Se establece una jornada máxima semanal de 40 horas conforme a lo establecido en los calendarios laborales y de 1.826 horas 27 minutos en cómputo anual, con un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, que comprenderá la tarde del sábado y el domingo. Se respetarán las 14 fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable. Todo lo anterior sobre la jornada ordinaria lo será sin perjuicio de la jornada que pueda establecerse, inferior a ésta, para el desarrollo del trabajo del personal fijo discontinuo.

2.- Para el personal administrativo se establece la jornada intensiva de verano, que comenzará el primero de julio y terminará el 30 de septiembre de cada año, estableciéndose la misma de 8 de la mañana a 2 de la tarde.

3.- Las empresas, con la colaboración de los comités o delegados de personal, podrán verificar el estado de enfermedad que sean alegados por los trabajadores para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran exigir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

Artículo 15º. Vacaciones

Todo trabajador acogido al presente convenio tiene derecho a un período no sustituible por compensación económica ni acumulable de vacaciones retribuidas de 30 días o a la parte proporcional que corresponda, en caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para el disfrute en la totalidad de ese derecho.

Antes del 28 de febrero de cada año, las empresas negociarán con el comité de empresa o delegados de personal respectivos, el cuadro de vacaciones, en lo que respecta al orden y períodos de disfrute.

Artículo 16º. Licencias

El trabajador podrá solicitar licencia retribuida, previa acreditación documental, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

Causas:

- 16 días en caso de matrimonio.

- 4 días laborables en caso de muerte del cónyuge o conviviente, ampliable a 3 días más cuando se requiera desplazamiento fuera de la isla.

- Para el resto de familiares y hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad 2 días.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

- 3 días por alumbramiento de la esposa o conviviente.

- 2 días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

- Por asistencia a exámenes, el tiempo necesario para la realización de los mismos.

- 1 día, cuando el trabajador realice un cambio de domicilio.

- 3 horas en el caso de asistir a consulta médica del facultativo de medicina general y 6 horas para consultas a especialistas. El trabajador deberá presentar a la empresa el correspondiente parte médico justificativo del tiempo empleado en dicha consulta.

- Licencia por maternidad. Las trabajadoras al servicio de la empresa en el supuesto de parto, tendrán derecho a una suspensión con reserva del puesto de trabajo de 16 semanas ininterrumpidas, distribuidas a opción de la interesada, siempre que se disfrute, como mínimo, seis de estas semanas después del parto. Las trabajadoras por lactancia de hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones.

- La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso en que ambos trabajen.

- Asimismo, las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de un año y no superior a tres, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que viniese disfrutando.

- Cuando la madre y el padre trabajen, sólo uno de ellos, podrá ejercitar este derecho. En estos casos de excedencia se le respetará la antigüedad que tuviese llegado el caso de su nueva reincorporación.

- En todo caso, a la trabajadora embarazada, se le asignará un puesto de trabajo adecuado a su estado a partir de los 5 meses.

Artículo 17º. Excedencias

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Al finalizar la excedencia tendrá derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo que venía desempeñando siempre que lo notifique a la empresa con 3 meses en antelación al vencimiento de la excedencia. Si se trata de un trabajador fijo-discontinuo, se le llamará a incorporarse en el último llamamiento de tales trabajadores.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4.- Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5.- La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Capítulo IV. Dietas

Artículo 18º. Dietas

Para los conductores y acompañante o acompañantes, si la empresa los designare, que tengan que prestar servicios fuera del centro de trabajo, se establecen dietas en la siguiente cuantía:

Dieta completa, cuando el trabajador pernocte fuera de su domicilio: para 2005, 16,17 euros.

Media dieta, cuando el trabajador pernocte en su domicilio pero efectúe alguna de las comidas principales fuera de éste, por causa de desplazamiento: para 2005, 8,08 euros.

Capítulo V. Ayuda por jubilación, fallecimiento e incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional

Artículo 19º. Ayuda por jubilación

Las empresas, al jubilarse un productor fijo o fijo discontinuo que llevara a su servicio más de 10 años, le abonarán, por una sola vez, y en el momento de producirse su retiro, y al margen de las prestaciones correspondientes de la Seguridad Social, una gratificación equivalente al importe de cuatro mensualidades de su retribución total. Si el trabajador al momento de su

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

jubilación llevara más de quince años de servicio en la empresa, la gratificación será de cinco mensualidades de retribución total y si sus años de servicio superan los veinte, la gratificación será de seis mensualidades de retribución total.

En todo caso, para percibir esta gratificación, es preciso que se inicien los trámites para la jubilación dentro de los sesenta días siguientes al día en que el trabajador cumpla los 65 años, o edad en que en cada momento figure como reglamentaria para la jubilación ordinaria. Los que en la actualidad sean mayores de esta edad, sólo tendrán derecho a este premio si se jubilan dentro de los tres meses siguientes a la publicación del convenio.

Artículo 20º. Ayuda por fallecimiento

Cuando falleciera un trabajador fijo o fijo discontinuo, la empresa abonará a su cónyuge, descendiente o ascendiente, cuatro mensualidades del salario base, abono que se efectuará junto con su liquidación.

Artículo 21º. Ayuda por Incapacidad Temporal

En los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional que coloque al trabajador en I.T., tendrá derecho a percibir el 100% del salario a partir del 1º día de la baja.

Capítulo VI

Artículo 22º. Faltas y sanciones de los trabajadores

Los trabajadores podrán ser sancionados por las empresas en los supuestos de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por las empresas serán siempre revisables ante los Juzgados de lo Social. En todo caso las sanciones se notificarán por escrito, y en el caso de las graves, se les dará traslado para su conocimiento al comité o delegados de personal. No se podrán imponer sanciones que consistan en reducción de vacaciones o multas de haber.

Régimen sancionador. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se especifica en los apartados siguientes:

A) Se considerarán faltas leves:

1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a 3 minutos e inferior a 30, en el horario de entrada. Las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a las empresas o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.

5.- Falta de aseo y limpieza personal.

6.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

7.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

8.- La embriaguez y la toxicomanía ocasional.

B) Se consideran faltas graves:

1.- Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2.- Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que pueden afectar a la Seguridad Social, así como los cambios de domicilio. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta muy grave.

4.- Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

7.- Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

8.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

10.- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11.- La reincidencia en falta leve (aunque la misma sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

C) Se considerarán faltas muy graves:

1.- Más de 6 faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o doce durante un año.

2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas injustificadas por sus compañeros de trabajo.

6.- La embriaguez habitual o toxicomanía.

7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa y revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8.- Los malos tratos de palabra y obras, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

12.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13.- Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8 y 9 del apartado B) anterior.

14.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los dos meses siguientes de haberse producido la primera.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Si durante la vigencia de este convenio fuese aprobada una norma sectorial explícita que modificase este punto, lo sustituiría desde el mismo momento en que entrase, quedando ese mismo texto en lo referido a faltas y sanciones, incorporado por vía convencional al presente convenio.

Prescripción: la facultad de las empresas para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los quince días; para las faltas graves, a los treinta días, y para las muy graves a los sesenta días, contados estos plazos desde que fuera conocido el hecho o pudiera, conocerse por la dirección de aquéllas.

Artículo 23º. Derechos sindicales

Los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa gozarán durante la vigencia del convenio, de los derechos y garantías reconocidos actualmente por la legislación vigente, que entre otros son las siguientes:

A) Ser informados de los despidos y sanciones por faltas graves y muy graves impuestos a los trabajadores.

B) Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente reestructuración de plantilla.

C) Asesorar a los trabajadores cuando así lo soliciten en la firma de los contratos laborales y finiquitos.

D) Intervenir en la negociación colectiva cuando sean nombrados miembros de la comisión negociadora por los trabajadores o sus sindicatos.

E) Disponer del crédito de horas establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, con arreglo a las siguientes matizaciones:

- Podrán utilizarlas mediante simple y previo aviso a la empresa con toda la antelación que le sea posible.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

El cómputo de las horas invertidas en la negociación del convenio de empresa y comisión mixta serán reguladas por lo establecido por la Ley Orgánica de Libertad Sindical en el artículo 2. Las reuniones convocadas por la empresa no entrarán en este cómputo.

Se podrán acumular las horas de los miembros del comité de empresa en uno o varios de sus componentes. Se fija el crédito horario correspondiente a cada delegado de personal o miembro del comité de empresa en 16 horas.

F) Dispondrán de un tablón de anuncios donde con independencia de las notas o anuncios que ponga la empresa de cualquier índole, incluidos los datos relativos a cotización, podrán insertar disposiciones legales publicadas en Decretos, Leyes, Órdenes Ministeriales o Boletín Oficial de la Provincia o del Estado, relativas a materias laborales o sindicales.

En relación a este tablón de anuncios, las empresas vendrán obligadas a insertar en el mismo las listas de altas y bajas del personal que a diario se produzcan.

G) La empresa facilitará a los comités de empresa y delegados de personal información sobre la necesidad de realizar horas extras y estructurales.

H) Cuotas sindicales. La empresa procederá al descuento en nómina del importe de la cuota sindical previa petición y autorización individualizada y por escrito del trabajador/a correspondiente.

Capítulo VII

Artículo 24º. Comisión Paritaria

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

Estará compuesta por tres miembros representantes de los trabajadores, adscritos a las centrales sindicales firmantes del convenio y tres de los empresarios, miembros todos de la Comisión Negociadora del convenio.

La Comisión Paritaria Mixta estará asesorada por los técnicos que ambas partes soliciten. Será convocada a petición de cualquiera de la partes con 7 días de antelación y será presidida por la persona que ambas partes designen.

La Comisión Paritaria queda compuesta por tres miembros por parte social de acuerdo con la representatividad acreditada por el SEMAC y tres miembros de la asociación de empresarios.

A efectos de aprobar las tablas salariales correspondientes a los años 2006, 2007 y 2008, una vez conocido el I.P.C. nacional del ejercicio anterior, se reunirá la comisión al efecto de confeccionar, aprobar y mandar a publicar la correspondiente tabla salarial de los respectivos ejercicios, reunión que habrá de celebrarse a principios de febrero de cada uno de los años en curso.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Capítulo VIII

Artículo 25º. Salud laboral

Será de aplicación en todas las empresas dedicadas a la actividad de empaquetado, todas las previsiones contenidas en la Ley 31/1995, de 5 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, comprometiéndose las empresas y sus trabajadores a desarrollar todas aquellas acciones que mejoren la seguridad y salud laboral en los centros de trabajo a cuyo fin, se desarrollarán en su seno sesiones informativas y se practicarán los reconocimientos médicos necesarios para la mejor prevención de los riesgos laborales, quedando incorporado como anexo II el texto de la Ley 1/1995. Además, las empresas posibilitarán una revisión médica de sus trabajadores una vez al año, preferentemente a principios de zafra.

Capítulo IX

Artículo 26º. Comisión Mixta de Formación

En el seno de ACETO, conscientes las partes de la importancia que tiene la formación para la mejora de competitividad del sector, se constituirá una Comisión Mixta de Formación, integrada por 3 vocales de los sindicatos más representativos y 3 de las organizaciones de productores representativas del mayor, medio y menor volumen de exportación, que tendrá como misión la puesta en marcha de una estrategia encaminada a la consecución de los siguientes objetivos:

a) Identificación de los trabajos que puedan ser desarrollados con contratos de aprendizaje.

b) Actividades formativas, con las siguientes prioridades:

1.- Reciclaje y cualificación de trabajadores en activo.

2.- Formación de trabajadores en paro.

3.- Formación de jóvenes menores de 25 años.

4.- Formación de trabajadores y agricultores en actividades de cultivo especializado y avances tecnológicos.

c) Formación de bolsas de empleo para contratación de trabajadores en actividades agrícolas y de empaquetado, por comarcas, que redunden en beneficio de los desempleados para acceder a un puesto de trabajo en el sector, mediante la promoción y divulgación de las características del empleo en el sector, las condiciones de trabajo, alternativas y posibilidades de contacto, todo ello mediante programas de radio, prensa y televisión.

Visto el acuerdo pleno alcanzado por las partes, se procede a la firma de este convenio, a un solo efecto, en Santa Cruz de Tenerife, a 24 de noviembre de 2005.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

ANEXO I
TABLA SALARIAL CORRESPONDIENTE AL AÑO 2004
(3,7% SOBRE LA TABLA DEL AÑO 2003)

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS DE PRODUCTIVIDAD	PAGAS EXTRAS (x 2)
Empaquetador/a o peón	487,63	124,94	468,73
Encargado de almacén	517,60	140,36	517,50
Jefe de almacén	591,53	157,09	591,53
Auxiliar Administrativo	487,63	124,94	487,63
Oficial Administrativo	517,60	140,36	517,50
Jefe Administrativo	591,53	157,09	591,53

TABLA SALARIAL CORRESPONDIENTE AL AÑO 2005
(3,7% SOBRE LA TABLA DEL AÑO 2004)

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS DE PRODUCTIVIDAD	PAGAS EXTRAS (x 3)
Empaquetador/a o peón	505,67	129,56	505,67
Encargado de almacén	536,75	145,55	536,75
Jefe de almacén	613,42	162,90	613,42
Auxiliar Administrativo	505,67	129,56	505,67
Oficial Administrativo	536,67	145,55	536,75
Jefe Administrativo	613,42	162,90	613,42

* La paga extraordinaria de mayo sin perjuicio de que se crea en el año 2005, abonándose por primera vez en mayo del año 2006.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.