



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS DE LA EMPRESA TANA, SOCIEDAD ANÓNIMA

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Tana, Sociedad Anónima, código de convenio 2906522, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 13 de abril de 2004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ella.

2.º Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

Málaga, 24 de mayo de 2004.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

En Málaga, en los locales de la empresa Tana, Sociedad Anónima, a veinticinco de marzo del año 2004.

Reunidos:

Por los trabajadores, su comité de empresa:

Juan Vargas Podadera.

Sebastián Moreno Naranjo.

Vanessa Muñoz Morales.

Asesor:

Rafael, por CCOO.

Por la empresa:

Juan Flores Llor.

Matías Flores Cánovas.

Aurelia Flores Cánovas.



Asesor:

Martín Trigueros Pedraza.

Los reunidos en su condición de mesa negociadora del convenio colectivo del personal de la empresa Tana, Sociedad Anónima, suscriben la presente acta de conclusión de las negociaciones del convenio para el año 2004 conforme a los siguientes acuerdos.

Primero: Se aprueba el texto de convenio que en quintuplicado ejemplar es suscrito en todas sus hojas por los componentes de la mesa de negociación.

Segundo: Facultar a don Martín Triguero Pedraza para que en nombre de los firmantes del convenio presente ante la Autoridad Laboral el presente acuerdo y las nuevas tablas para que por la misma se proceda a su registro y publicación.

Y en señal de aceptación de todo cuanto antecede, lo ratifican y firman en el lugar y fecha arriba indicados.

En Málaga, en los locales de la empresa Tana, Sociedad Anónima, a veintiséis de febrero de 2004.

Reunidos:

Por los trabajadores, su comité de empresa:

Juan Vargas Podadera.

Sebastián Moreno Naranjo.

Vanessa Muñoz Morales.

Asesor:

Rafael Muñoz López (Secretario General Sindicato Agroalimentario),

por CCOO.

Por la empresa:

Juan Flores Llor.

Matías Flores Cánovas.

Aurelia Flores Cánovas.

Asesor:





Martín Trigueros Pedraza.

Los reunidos en la representación que ostenta se reconocen capacidad legal y legitimación para negociar el Convenio Colectivo para el personal del centro de trabajo de la empresa Tana, Sociedad Anónima, en Málaga, a cuyo fin constituyen la presente mesa de negociación que queda formada por las personas arriba relacionadas.

A continuación se propone un calendario de negociación y se aprueban reuniones para los días 3, 11 y 18 de marzo del corriente a las 17:15, sin perjuicio de que se señalen nuevas fechas hasta la conclusión de un acuerdo.

Por la parte social se presenta en este acto una plataforma conjunta, para debatir en la próxima reunión.

Sin más asuntos que tratar se cierra la sesión en el lugar y fecha indicados.

Y en señal de aceptación de lo que antecede, firma en el lugar y fecha arriba indicados.

Convenio colectivo del personal de manipulado y envasado de cítricos de la empresa Tana, Sociedad Anónima

Artículo 1. Ámbito Funcional y Territorial

El presente convenio es de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Tana, Sociedad Anónima (Málaga), que se dedican al manipulado y envasado de agrios.

Artículo 2.. Ámbito temporal

La vigencia del convenio será de dos años, que empezará a contar desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2005, cualquiera que sea la fecha de publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

De no ser denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento se entenderá prorrogado por un año más con el incremento del coste de la vida del año anterior y así sucesivamente.

El incremento salarial para el periodo 1 de enero de 2004, al 31 de diciembre de 2004 será el 3% sobre las tablas salariales actualmente en vigor, que queda reflejado en la disposición final de este convenio.

Para el periodo de 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005 será el índice de precios al consumo del año 2004 más una décima sobre las tablas salariales correspondiente al presente año.



Artículo 3. Contratos de Trabajo

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales serán contratados por escrito, teniendo la obligación la empresa de hacerlo por triplicado y entregar después de haberlo firmado y visado por la oficina de empleo, una copia al trabajador, debiendo figurar en el contrato de trabajo que se suscribe con el personal fijo discontinuo, la antigüedad de este en la empresa, así como las condiciones para las que haya sido contratado. El criterio a utilizar para cubrir las vacantes que se den en el seno de la empresa, cuando dichas vacantes correspondan a puestos de trabajo especializados, será el de la antigüedad dentro de la misma categoría o grupo profesional.

Artículo 4. Llamamiento al Trabajo

Para el trabajador fijo discontinuo se establece la obligación de que la empresa efectúe su llamamiento según la costumbre de la empresa y, en su defecto, mediante notificación escrita indicando lugar de trabajo y fecha de iniciación del mismo. De esta notificación firmada acusará recibo el trabajador, para que exista constancia del llamamiento.

El llamamiento, en cada campaña, se efectuará por riguroso orden de antigüedad y dentro de cada categoría.

Para el cómputo de antigüedad a efectos de llamamiento o cese, se tendrá en cuenta, en primer lugar, el número de días trabajados con anterioridad a la campaña, incluyendo a tal efecto todos los consignados por cualquier concepto de los modelos C-1 y C-2 y subsidiariamente la fecha de inscripción en el libro de matrícula.

Para futuras campañas, y a los mismos efectos, se acumularán los días trabajados durante la vigencia del presente convenio a los ya acreditados, actualizándose la lista anualmente.

En el plazo de treinta días, a contar de la fecha de publicación de este convenio en el "Boletín Oficial" de la Provincia, si la empresa aún no lo hubiese efectuado, vendrá obligada a exponer una lista de los trabajadores fijos discontinuos, en la que figurará la antigüedad de estos a efectos de llamamiento o cese, en la forma antes indicada con obligación del trabajador de presentar a la empresa las quejas relativas a su antigüedad en la misma.

Artículo 5. Trabajo Femenino

La empresa afectada por este convenio intensificará su atención y preocupación para que se reduzcan, en el límite de lo posible, las situaciones en que la mujer haya de realizar su trabajo de pie y harán que, cuando así haya de efectuarse, tal trabajo resulte lo más cómodo posible para la trabajadora. A tal efecto, el comité



de empresa o los delegados de personal podrán realizar propuestas para que se mejoren las condiciones de trabajo de la mujer.

Artículo 6. Comedores y Actualización de Instalaciones

Se estará a lo que dispongan la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ordenanza general de seguridad e higiene y normas de desarrollo.

Artículo 7. Seguridad e Higiene

1.º ROPA DE TRABAJO

La empresa vendrá obligada a facilitar al personal fijo discontinuo ropa de trabajo en la cantidad y condiciones siguientes:

- En el primer año dos prendas de trabajo.
- En años sucesivos una prenda previa entrega de la usada.

El personal eventual recibirá ropa de trabajo en las debidas condiciones higiénico-sanitarias durante el tiempo que dure su prestación, debiendo devolverla al finalizar el trabajo.

La ropa de trabajo se considerará como perteneciente a la empresa, debiendo ser destinada exclusiva y obligatoriamente para el servicio de la misma.

2.º PRENDAS DE SEGURIDAD Y MEDIOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Del mismo modo se entregará al personal aquello medios de protección personal y prendas de seguridad que se definan para cada puesto de trabajo, el uso de dichos medios de protección y prendas de seguridad será obligatorio y conforme a lo definido en la vigente legislación sobre prevención de riesgos laboral.

3.º COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Se acuerda por ambas partes potenciar el funcionamiento de este comité actualizando su composición y estableciendo una programación de reuniones que permita alcanzar unos objetivos de actuación.

Artículo 8. Jornada

Se establece una jornada de 39 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, y respetando las situaciones más beneficiosas que en esta distribución existan, a fecha de entrada en vigor de este convenio.

Artículo 9. Vacaciones



El personal fijo y discontinuo tendrá derecho a unas vacaciones de treinta (30) días naturales, más los festivos que se produzcan (que no coincidan en sábado o domingo) en el periodo de disfrute. El personal o fijo discontinuo disfrutará dichas vacaciones en la parte proporcional de los trabajados en los doce meses anteriores.

El importe de las vacaciones no podrá ser prorrateado en el salario y, en ningún caso, podrá compensarse el disfrute de las vacaciones con el abono de las mismas, el disfrute se hará entre los meses de junio y septiembre, preferentemente.

Artículo 10. Antigüedad

Se calculará sobre el salario base de convenio en cada categoría profesional, para el personal fijo y fijo discontinuo. A razón de quinquenios al cinco por ciento con un tope máximo de cinco quinquenios.

Artículo 11. Pagas Extraordinarias

Para todo el personal se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán los días 15 de julio y 20 de diciembre. Su importe será de 30 días de salario base más antigüedad.

Para el personal fijo discontinuo y eventual será prorrateado diariamente conforme al número de días trabajados.

Artículo 12. Paga de Beneficios

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán una paga de beneficios consistente en el 10% del salario base anual. El personal fijo lo cobrará el día 15 de octubre y el eventual y fijo discontinuo prorrateadas en el salario/día. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que existan en la cuantía de esta paga.

Artículo 13. Plus Transporte

Durante el año 2004 la empresa abonará por dicho concepto la cantidad de 0,90 euros por día efectivo de asistencia al trabajo. Para el año 2005 se incrementará de igual manera que el resto de los conceptos salariales, el IPC del año 2004 más una décima.

Artículo 14. Horas Extraordinarias

Ambas partes firmantes de este convenio consideran que la realización de horas extraordinarias deben reducirse a las más estrictas, necesaria y mínima realización tanto por el bien empresarial como la formación del empleo.





Por lo tanto aquellas que sean inevitables de realizar serán las ocasionadas por carácter estructural de la actividad empresarial.

Módulo de cálculo:

El dividendo estará contenido por los siguientes sumando de los conceptos salariales que a continuación se detallan: salario base, complemento puesto de trabajo, parte proporcional pagas extras, parte proporcional vacaciones y el divisor por el número de horas totales realizadas en el año, esto es de 1.755 horas, el cociente resultante se incrementará con un 75% de recargo.

s. base + c.p. trabajo + p.p.p. extras + p.p. vacaciones

1.755 horas

Artículo 15. Hojas de Salario

Se entregará mensualmente en modelo oficial y desglosarán obligatoriamente los conceptos salariales que en ella se contienen. En especial los pagos proporcionales al tiempo trabajado que no podrán englobarse en un solo concepto.

Artículo 16. Contrato de Relevo

Todo trabajador que cumplidos los 60 años quiera reducir su jornada de trabajo a la mitad se lo comunicará a la empresa y esta vendrá obligada a realizar un contrato de relevo en los términos y condiciones contemplados en el artículo 12 de la ley 32/84, de 2 de agosto, así como en las normas de pertinente aplicación y desarrollo de la disposición referida.

Artículo 17. Comisión Paritaria

Estará compuesta por dos miembros de cada representación sindical firmantes en este acuerdo, y dos por la parte económica, asesoradas ambas partes por las personas que ellas consideren. Y que se consignarán en este documento a la firma del presente acuerdo.

Artículo 18.

Son funciones de la comisión paritaria interpretar las normas establecidas en el convenio y vigilar el cumplimiento del mismo.

Artículo 19.

La comisión paritaria se reunirá a convocatoria de cualquiera de las partes. La convocatoria se hará por escrito, y la reunión deberá celebrarse obligatoriamente



en el plazo máximo de ocho días desde la misma.

Artículo 20. Permisos Retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Veinticuatro horas anuales a cada trabajador para asistencia médica.

Artículo 21. Régimen Sindical

Sin perjuicio de las normas que sobre esta materia puedan establecer por disposiciones legales futuras, a las cuales se adaptará lo aquí establecido, la empresa respetará los derechos y garantías del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, como establece la ley.

Artículo 22. Plus de Productividad

El plus de productividad se calcula a partir del Rendimiento Medio Efectivo





mensual de cada faenera.

Este rendimiento (RME) se calcula una vez se tiene contabilizado todos los envases confeccionados por cada faenera de forma individual.

El proceso que se sigue para la obtención del mismo es el siguiente:

En el almacén de empaquetado se registra todo lo que se hace individualmente (todos los tipos de envases, calibres, variedades y categorías). Los datos se toman con un lector de código de barras y se procesan diariamente. Los datos obtenidos son heterogéneos entre sí, por tratarse de confecciones, calibres y variedades distintas, pero con la aplicación a los mismos de factores correctores (obtenidos tras años de continuas comprobaciones) se hace homogéneos, y por tanto, comparables.

Diariamente se obtiene un listado resumen con todos los datos y el Rendimiento Medio Efectivo, además de una hoja informativa individual que se facilita a cada trabajadora y que sirve para posteriores comprobaciones en caso de discrepancias.

Se recompensará la productividad en el empaquetado a partir del RME mensual de 105 kg/hr, y el importe correspondiente al plus de productividad se calcula de la siguiente forma:

- Se retribuye porcentualmente respecto al salario. Quiere decir que se paga por el tanto por ciento de productividad que supera los 105 kg/hr, y que el importe a abonar se obtiene tomando el salario como base de cálculo.

- Los conceptos de las tablas salariales a considerar son: Salario base y partes proporcionales de las extras.

- Se establecen dos franjas retributivas distintas:

1. Considera el aumento de productividad de 0% a 10% (equivale al RME de 105 a 116 kg/hr).

2. Incremento de productividad superior al 10% (RME mayor a 116 kg/hr).

- En la primera franja se premia la productividad a razón de 2,5 por 1. Es decir, el importe a pagar es el resultado de multiplicar el porcentaje por encima de los 105 kg/hr (menor al 10%) por 2,5 y por la parte correspondiente del salario.

- En la segunda franja el tanto por ciento del salario que se abona en concepto de plus es igual al tanto por ciento de productividad por encima de los 116 kg/hr (mayor al 10%).

- El importe máximo para el plus de productividad es el del 33% del salario, que



equivale al 18% de incremento en productividad (123,9 kg/hr del RME).

- Las horas a considerar son las trabajadas y no las que realmente se ha estado empaquetando, siempre y cuando las horas trabajadas no sean superiores al doble de las horas de empaquetado, considerándose en este caso como máximo el doble de las horas empaquetadas. Por ejemplo: Si las horas trabajadas en el mes son 160, pero se ha estado empaquetando solo 60, se considera el salario correspondiente a 120 horas (el doble de 60) pero no 160 horas (que son las realmente trabajadas).

- No se considerarán para el plus las faeneras que hayan empaquetado menos del 30% del tiempo total de trabajo (esto es para los casos de las faeneras que realizan otras actividades además del empaquetado).

Aunque la empresa se compromete a evitar estos casos para que toda faenera pueda acceder a la obtención del plus.

Productividad no puede significar nunca reducción de calidad, por lo que se seguirán haciendo controles post-empaquetado, y los envases que no reúnan los requisitos mínimos de calidad serán devueltos para su reacondicionamiento.

Artículo 23. Régimen Disciplinario

Definición de faltas laborales.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados, por la empresa, por las faltas laborales que cometan, de acuerdo con el procedimiento, y conforme a la graduación de faltas y sanciones, que se determinan en este título.

2. Se consideran faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan el desconocimiento o incumplimiento de las obligaciones, de cualquier índole, que venga impuestas por las disposiciones laborales en vigor y, en especial, por el presente acuerdo.

3. Las faltas se clasifican en leves, grave y muy graves.

Artículo 24. Faltas Leves

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas, en el periodo de un mes.

2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar este aviso.

3. Faltar al trabajo un día, en el periodo de un mes, sin causa que lo justifique.



Artículo 25. Falta Graves

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas, en el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el periodo de un mes.
3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
5. La imprudencia en el desempeño del trabajo, si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
6. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, dadas dentro de la legalidad, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios considerables a la empresa o a terceros.
7. El incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa en aplicación de la legalidad vigente.
8. Ausentarse sin permiso o causa justificada del puesto de trabajo.
9. La reincidencia en la comisión de faltas leves -excepto las de puntualidad e inasistencia- aunque sean de distinta naturaleza, en un periodo de seis meses, siempre que hayan sido sancionadas.

Artículo 26. Faltas Muy Graves

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de ocho faltas de puntualidad, no justificadas, en un periodo de seis meses.
2. La inasistencia al trabajo, no justificada, durante tres o más días en el periodo de un mes.
3. La indisciplina o desobediencia en materia grave o si constituye una conducta continuada.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a los compañeros de trabajo.
5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.





6. Ocasionar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables, con daños para las personas o para las cosas.
7. La disminución, continuada y voluntaria, en el rendimiento del trabajo, normal o pactado.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El acoso sexual, especialmente cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un/una superior/a a persona subordinada laboralmente.
10. La reincidencia en la comisión de falta grave, aunque no sea de la misma naturaleza, dentro de los seis meses de haberse sancionado la primera falta grave.

Artículo 27. Sanciones

La empresa podrá imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - b) Despido.

Artículo 28. Ejecución de las Sanciones

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

Artículo 29. Procedimiento

1. Las sanciones por las faltas leves podrán ser comunicadas al trabajador de





forma verbal.

2. Las sanciones por las faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

3. Los representantes legales de los trabajadores serán informados, por la empresa, de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

4. Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de empresa o los restantes delegados de personal.

Artículo 30. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días, y las faltas 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 la falta.

Disposiciones Finales

Primera. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que de personal vengán disfrutando los trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente convenio, cuando las mismas no sean de carácter económico.

Tabla salarial para el año 2004 para salario día/hora

	SALARIO BASE	C. PUESTO TRABAJO	P.P. PAGA EXTRA	FESTIVOS	VACACIONES	PLUS TRANSP.	TOTAL
Encargado sección	16,42/días 2,53/hora	1,96 0,30	6,16 0,95	3,97 0,61	1,56 0,24	0,90 0,14	30,97 4,77
Peón almacén	16,42/día 2,53/hora		6,16 0,95	3,97 0,61	1,56 0,24	0,90 0,14	29,01 4,47
Encargada sección	16,42/día 2,53/hora	1,96 0,30	6,16 0,95	3,97 0,61	1,56 0,24	0,90 0,14	30,97 4,77
Aux. control calidad	16,42/día 2,53/hora	1,96 0,41	6,16 0,95	3,97 0,61	1,56 0,24	0,90 0,14	30,97 4,88
Faenera	16,42/día 2,53/hora		6,16 0,95	3,97 0,61	1,56 0,24	0,90 0,14	29,01 4,47
Aprendices	14,56/día 2,24/hora		5,47 0,84	3,52 0,54	1,39 0,21	0,90 0,14	25,84 3,97

Málaga, 25 de marzo de 2004.