

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso: 2019/20

Convocatoria: Septiembre 2020

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ÁMBITO DEL EMPAQUETADO DE
PLÁTANOS EN CANARIAS: PARTICULARIDADES DE SU REGULACIÓN
EN LAS ISLAS OCCIDENTALES**

*COLLECTIVE BARGAINING IN BANANA PACKAGING IN THE CANARY ISLANDS:
PARTICULARITIES OF ITS REGULATION IN THE WESTERN ISLANDS*

Realizado por el alumno D. Julián Jesús Mesa Herrera

Tutorizado por la Profesora Dra. D^a. Sarai Rodríguez González

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

The aim of this TFG's study is to understand the hidden details of the banana packaging's collective bargaining in the western islands. With this purpose, work conditions existing in the collective agreements for the packaging of bananas on the islands of Tenerife, La Gomera and El Hierro; and in the collective agreement for the packaging of bananas on the island of La Palma, will be compared with the current legal regulation. Special mention is made of working time, the professional classification system and remuneration.

Likewise, it will be highlighted the lack of updating and the inequality problems existing in the agreements of this sector. Finally, it will be valued and compared what are the big differences between working in a packaging on La Palma compared to doing it in the rest of the western islands.

Key Words: collective bargaining; working time, remuneration; banana packaging; professional classification

RESUMEN

La investigación realizada con este TFG tiene por objeto analizar los entresijos de los convenios colectivos para los empaquetados de plátanos en las islas occidentales. A tal fin, se acomete el estudio de la regulación convencional realizando un análisis comparativo de los convenios colectivos para el empaquetado de plátanos en las islas de Tenerife, La Gomera y el Hierro; y, el convenio colectivo para el empaquetado de plátanos en la isla de La Palma, con regulación legal vigente al respecto. Especial mención se realiza al tiempo de trabajo, al sistema de clasificación profesional y las retribuciones. Asimismo, se valora la desactualización existente en los convenios de este sector, con los problemas que ello atañe; la desigualdad que pueda existir y, finalmente, las grandes diferencias de trabajar en un empaquetado en La Palma frente a hacerlo en el resto de islas occidentales.

Palabras clave: convenio colectivo; empaquetado de plátanos, clasificación profesional; retribución; tiempo de trabajo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DEL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS EN LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE	7
1.1 El Convenio Colectivo de la empresa Regional del Campo de Canarias	9
1.2 Convenio Colectivo para el empaquetado de plátanos en las islas de Tenerife, La Gomera y El Hierro.....	11
1.3 Convenios colectivos para el empaquetado de plátanos en empresas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.....	12
1.3.1 SAT La Fast	13
1.3.2 Bonaoro S.L.	14
1.4 Convenio Colectivo para el empaquetado de plátanos de isla de La Palma	15
2. TIEMPO DE TRABAJO	18
2.1 Jornada y horario de trabajo	19
2.2 Horas extraordinarias	20
2.3 Descanso diario, semanal y anual	21
3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ASCENSOS	22
3.1 Clasificación profesional.....	23
3.2 Ascensos y formación	29
4. RETRIBUCIÓN	32
5. CONCLUSIONES.....	42
6. BIBLIOGRAFÍA	44
7. WEBGRAFÍA	45

INTRODUCCIÓN

Este Trabajo de Fin de Grado titulado “*La negociación colectiva en el ámbito del empaquetado de plátanos en Canarias: particularidades de su regulación en las islas occidentales*” tiene por objeto el estudio de la regulación convencional en este ámbito en Canarias, destacando las particularidades que se producen en las distintas islas occidentales. Se trata de explicar, por tanto, que, aunque en principio, podría parecer que lo lógico sería que las condiciones laborales en un empaquetado de plátanos en la Isla de La Palma, Tenerife, La Gomera o El Hierro deberían ser las mismas, lo cierto es que en la realidad no es así.

Según ASPROCAN “*El Plátano de Canarias es una producción tradicional. Durante más de 100 años se ha producido plátano en las Islas Canarias*”¹. Concretamente, en 2018, esta fruta ocupa un 89,86%², del cultivo de otros frutales en Canarias, lo cual representa un gran peso en el sector de la agricultura. La producción del Plátano de Canarias según las estadísticas de 2019 aportadas por ASPROCAN³ se concentra mayoritariamente en las islas de Tenerife, La Palma y Gran Canaria con unos porcentajes de un 41,9%, 34,9% y 21,1% respectivamente llegando a exportar en el año 2019 un total de 406.225 toneladas. Asimismo, según la Provincia⁴ “*el sector genera una masa salarial*

¹ Plátano de Canarias. “Catálogo de Exportación de Plátano de Canarias”. Disponible en https://platanodecanarias.es/wp-content/uploads/2018/11/PdC_FA18_DossierExportacion_170x240mm_cs_web.pdf (consultado el 04 de mayo de 2020).

² ISTAC. Estadística Agraria de Canarias. Series anuales de agricultura. Municipios, islas y provincias de Canarias. 1999-2018. Disponible en <http://www.gobiernodecanarias.org/istac/jaxi-istac/tabla.do?uripx=urn:uuid:578aa839-c896-413a-86cc-5fb92f39b3b9&uripub=urn:uuid:ef5f2e5c-e2c4-4c1d-b5ed-c20fe946ce6f> (consultado el 04 de mayo de 2020).

³ Plátano de Canarias. “Estadísticas 2019 de Producción y Comercialización de Plátano de Canarias”. Disponible en https://platanodecanarias.es/wp-content/uploads/2020/04/dosier_estadisticas_asprocan_2019.pdf (consultado el 04 de mayo de 2020).

⁴ La Provincia, Diario de Las Palmas, “El Plátano de Canarias, generador de empleo”, 30 de mayo de 2017. Disponible en <https://www.laprovincia.es/provincia-especiales/2017/05/30/platano-canarias-generador/944185.html> (consultado el 04 de mayo de 2020).

bruta que supera los 150 millones de euros anuales que se distribuye en más de 9.000 empleos directos”.

Con la investigación que se lleva a cabo en este TFG se tratan de exponer las razones que explican por qué se produce esta dispar regulación convencional en el empaquetado de plátanos de las islas occidentales para luego descender al estudio concreto de cuáles son las diferencias más relevantes en la regulación entre islas, así como las posibles mejoras que introducen respecto a la regulación legal. Dado que la investigación propia de un TFG tiene una extensión limitada, se limitará el estudio al análisis de tiempo de trabajo, la clasificación profesional y la retribución.

La investigación que se acomete con este TFG se estructura en cuatro grandes apartados. En el primer apartado titulado “La regulación convencional del empaquetado de plátanos en la provincia de Santa Cruz de Tenerife” se comienza definiendo los convenios colectivos, según el artículo 82.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET) como el “*resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios*”. Siguiendo esta misma línea, la reforma laboral de 2012 ha supuesto un punto de inflexión, llegando a afirmarse que “las modificaciones incorporadas por las reformas legislativas del régimen jurídico de la negociación colectiva de eficacia general o “estatutaria” de 2010-2012 han marcado el final de una época, la iniciada por el primer Estatuto de los Trabajadores de 1980 en desarrollo de la Constitución de 1978 y continuada por el Estatuto de los Trabajadores refundido en 1995, y el inicio de otra”⁵. Se plantea de este modo, en el primer epígrafe, el estudio de convenio colectivo regional del campo y, los convenios colectivos para el empaquetado de plátanos en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

⁵ CASAS BAAMONDE, M. E.: “Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 32, núm. 2, 2014, pág. 279.

Los siguientes apartados del TFG se dedican al estudio de las condiciones que se han seleccionado para su análisis. Así, el segundo apartado del TFG dedica su estudio al tiempo de trabajo, ya que, en España los empleadores están obligados a garantizar que los trabajadores respetan una jornada laboral pactada. Esto no siempre es así, existen empresas que utilizan el contrato a tiempo parcial de forma fraudulenta⁶; siendo por ello, entre otros aspectos, por lo que se implantó el obligado cumplimiento sobre el control de jornada diaria de trabajo⁷.

El tercer apartado del TFG se dedica al estudio de la clasificación profesional. La elección de este aspecto de la relación laboral obedece a que, como consecuencia de la reforma laboral acometida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral se produce una modificación integral del artículo 22 LET, por la que se eliminan las categorías profesionales y, todo empieza a girar en torno, exclusivamente, de los grupos profesionales. Se resaltarán en esta investigación cómo esto ha afectado al ámbito específico del empaquetado de plátanos y, en particular, a los ascensos.

El cuarto apartado de este TFG se dedica al estudio de la retribución. En él se analizará la disparidad existente en la estructura salarial, así como la desactualización en las retribuciones de los convenios colectivos para el empaquetado de plátanos en la provincia de Santa Cruz de Tenerife; realizando una comparativa entre convenios que servirá para dar respuesta a las preguntas que se plantearon al inicio de esta introducción, siendo aquí donde la jurisprudencia ha sido clave para el avance de los derechos de los trabajadores.

⁶ Audiolis “Plan de choque contra el fraude en las contrataciones: evaluación de la Inspección” de 27 de diciembre de 2019. Disponible en <https://www.audiolis.com/blog/plan-choque-contra-temporalidad-contratos-tiempo-parcial/> (consultado el 04 de mayo de 2020).

⁷ SuperRRHHeroes “Registrar la jornada laboral para combatir el fraude” de 15 de noviembre de 2019. Disponible en <https://superrrheroes.sesametime.com/registrar-jornada-laboral-fraude/> (consultado el 04 de mayo de 2020).

Finalmente, en el último apartado de esta investigación se expondrán de manera ordenada las principales conclusiones a las que se ha llegado a partir del estudio realizado.

Por lo que se refiere a los aspectos metodológicos, para la realización de este TFG se ha realizado principalmente un estudio comparativo y crítico de la Ley —Estatuto de los Trabajadores— y los convenios colectivos seleccionados. No obstante, también se ha recurrido al estudio de monografías y artículos doctrinales específicos con los que se ha tratado complementar y enriquecer esta investigación.

1. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DEL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS EN LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

El sector primario ha sido y es importante en la Islas Canarias, ocupando un 1,5% del PIB⁸ de la actividad económica en 2018; esta situación contrasta con la propia de épocas en la que su peso era superior, concretamente en 1999⁹ el total de la producción agrícola era de 932.779 toneladas, teniendo un total de 46,5 miles de personas trabajadoras activas en el cuarto trimestre de 1999¹⁰, por ello fue necesario llevar a cabo una negociación colectiva, pero los sindicatos han tenido que negociar fuertemente para poder llegar a una regulación que sea relativamente equitativa a la existente en los otros sectores.

⁸ ISTAC. Contabilidad Regional de España/ Series anuales del PIB y sus componentes según el enfoque funcional. Comunidades autónomas. 2000-2018. Disponible en <http://www.gobiernodecanarias.org/istac/jaxi-istac/tabla.do?uripx=urn:uuid:ff116a56-aedf-41ab-b666-697a89c788a0&uripub=urn:uuid:2753ca84-8b23-42fd-8c35-2deb67857a17> (consultado el 05 de mayo de 2020).

⁹ ISTAC. Estadística Agraria de Canarias / Series anuales de agricultura. Municipios, islas y provincias de Canarias. 1999-2011. Disponible en <http://www.gobiernodecanarias.org/istac/jaxi-istac/tabla.do?uripx=urn:uuid:e5dbd7b4-3292-4597-af74-190b0f4d0e2c&uripub=urn:uuid:ef5f2e5c-e2c4-4c1d-b5ed-c20fe946ce6f> (consultado el 05 de mayo de /2020).

¹⁰ Instituto Nacional de Estadística. INEbase. Encuesta de Población Activa. Resúmenes comparativos por CCAA. Disponible en https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/e308/meto_05/meto_05_bis/pae/px/10/&file=02002.px&L=0 (consultada el 05 de mayo de 2020).

El primer convenio colectivo del cultivo del plátano y demás productos hortícolas de Santa Cruz de Tenerife por consentimiento nació el 1 de octubre de 1961¹¹ por el periodo de dos años. Con el paso de los años, ha ido mejorando sus condiciones y a su vez, subdividiéndose por islas y actividades más concretas, produciéndose la negociación colectiva para la elaboración de los diferentes convenios colectivos de Sector Regional del Campo de Canarias; del empaquetado de plátanos en las islas de Tenerife, La Gomera y El Hierro; y, para el empaquetado de plátanos de la isla de La Palma.

Fue con la reforma laboral de 2012 con la que se reformó el Estatuto de los Trabajadores para imponer la prevalencia del convenio colectivo de empresa frente al sectorial, (artículo 84.2 LET). En este sentido, voces autorizadas indican que con la reforma “la ley establece por primera vez mecanismos sencillos para que una empresa pueda inaplicar el convenio colectivo que está obligada a cumplir [...] debilitar el poder de negociación de los trabajadores [...] con la normativa actual, ante una negociación complicada los empresarios poseen un mayor incentivo para alargar los plazos de la misma, e incluso, tras alcanzar un acuerdo, podrían descolgarse del mismo si se dan las circunstancias apropiadas”¹². Ello motivó a los empaquetados de la Isla de Tenerife como Bonaoro¹³ y SAT La Fast¹⁴ a elaborar su propio convenio colectivo; en el epígrafe “convenios colectivos para el empaquetado de plátanos en empresas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife” se analizará los aspectos relevantes que se suprimen el convenio de empresa frente al sectorial.

¹¹ BOP Santa Cruz de Tenerife, jueves 23 de noviembre de 1961. Nº (extraordinario).

¹² RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, C., CANAL DOMÍNGUEZ, J. F.: "Análisis de las implicaciones de convenios tras la reforma laboral", *Revista De Economía Laboral*, núm.13.2, 2016, págs. 65-91.

¹³ Empresa dedicada al tratamiento, empaquetado y reparto de los plátanos de los agricultores de Tenerife.

¹⁴ Entidad agrícola dedicada al empaquetado y reparto de frutas y hortalizas.

1.1 El Convenio Colectivo de la empresa Regional del Campo de Canarias

El Convenio Colectivo de Sector Regional del Campo de Canarias se publica por primera vez el 20 de noviembre de 2002¹⁵ siendo su ámbito funcional todas las explotaciones agrarias, forestales, pecuarias, flores, esquejes, plantas ornamentales y plantas vivas, para toda la Comunidad Autónoma Canaria; vigente hasta el 31 de diciembre de 2003.

La última publicación de este convenio tuvo lugar el 25 de julio de 2018¹⁶ cambiando el nombre de Convenio Colectivo de Sectorial del Campo de Canarias a Convenio Colectivo de la empresa Regional del Campo; manteniendo sus mismos ámbitos y, con una vigencia de tres años, entrando en vigor el 1 de enero de 2016 y concluyendo el 31 de diciembre de 2018.

Es en su artículo 5 donde establece que *“serán respetadas las condiciones más beneficiosas que los/as trabajadores/as tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio Colectivo o cualquier otro de ámbito inferior”*.

Por otra parte, en él se recogen como aspectos más significativos, los siguientes:

- En el capítulo 2, se encuentra la contratación laboral, comprendida entre el artículo 8 hasta el 18, donde se destacan los modelos de contrato fijo, fijo-discontinuo o a tiempo parcial indefinido y, de duración determinada.
- En el capítulo 3, se localiza la organización del trabajo, que incluye los artículos 19, 20 y 21; los cuales reseñan que las actividades se realizan habitualmente en horario diurno y, la existencia de jornadas especiales, que requieren de un esfuerzo extraordinario compensándolas con un 28% del salario del día.
- En el capítulo 4, se ubica la jornada laboral, englobada en los artículos del 22 al 26 bis; esta será de una duración máxima de 40 horas semanales; el descanso, las

¹⁵ BOC nº 154, miércoles 20 de noviembre de 2002.

¹⁶ BOC nº 205, martes 23 de octubre de 2018.

licencias y permisos, unas vacaciones de 30 días naturales y las excedencias (art. 46 LET).

- En el capítulo 5, se halla la estructura salarial, que abarca desde el artículo 27 hasta el 41; compuesta de salario base y complementos salariales.
- En el capítulo 6, está la clasificación funcional, en los artículos 42 y 43; en la que se halla el grupo de técnicos, administrativos, producción y mantenimiento.
- En el capítulo 7, se localiza la movilidad funcional, encerrando desde el artículo 44 hasta el 47; la cual solo puede ser ejercida si se posee la titulación necesaria y, la geográfica que debe ser avisada por escrito con los plazos estipulados.
- En el capítulo 8, la salud laboral que establece acciones preventivas en la empresa y que está englobada desde el artículo 48 hasta el 62.
- En el capítulo 9, la formación de los trabajadores es continua y se encuentra regulada en los artículos 63 y 64.
- El capítulo 10 contiene los derechos sindicales, interpretados desde el artículo 65 hasta el 71; donde se establecen las condiciones de los representantes de los trabajadores y cargos sindicales.
- Por último, el capítulo 11 con el régimen disciplinario, incluido desde el artículo 72 hasta el 85, que distingue las faltas leves, graves y muy graves; así como las sanciones aplicables. Asimismo, es en el artículo 84 – “Para la igualdad”, donde se insta un plan de igualdad que respeta el “*principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, idas políticas, afiliación o no a un sindicato, partido político, etc.*”; se crea una Comisión de Igualdad, así como se establecen las condiciones para el riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato por paternidad, entre otros temas.

1.2 Convenio Colectivo para el empaquetado de plátanos en las islas de Tenerife, La Gomera y El Hierro

El convenio colectivo para el empaquetado de plátanos en las islas de Tenerife, La Gomera y El Hierro que se encuentra actualmente vigente fue publicado el 14 de marzo de 2016¹⁷ afectando en su ámbito funcional y territorial según el artículo 1 “*a todas las empresas y trabajadores que manipulen, transporten y empaqueten plátanos en el lugar de producción o en instalaciones fuera de éste, ya sea con fruta propia o de varios*” de aplicación en “*las Islas de Tenerife, Gomera y Hierro, y no será de aplicación en la Isla de La Palma*”; su duración fue de 5 años, desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2017. En la denuncia y prórroga del presente documento, queda reflejado que cuando llegue al término será denunciado, pero que continuará vigente hasta que se firme el que lo sustituya. Según se ha podido investigar, actualmente, la negociación se encuentra bloqueada¹⁸.

En él se acomete la regulación negociada de los siguientes aspectos:

- La organización y dirección del trabajo donde se recogen los aspectos esenciales de la relación laboral.
- La contratación se adapta a la normativa general sobre empleo¹⁹ con la excepción de la duración del periodo de prueba que se fija en 15 días para los trabajadores sin cualificación (art. 14 LET) y, en 30 para los cualificados, así como admite la contratación de personal fijos-discontinuos.

¹⁷ BOP Santa Cruz de Tenerife, lunes 14 de marzo de 2016, nº 32.

¹⁸ Diario Palmero. “UGT Canarias y CCOO solicitan a la Consejería de Empleo que intervenga para solucionar el bloqueo del convenio del sector del plátano”, 23 de febrero de 2020. Disponible en <http://www.diariopalmero.es/texto-diario/mostrar/1826859/ugt-canarias-ccoo-solicitan-consejeria-empleo-intervenga-solucionar-bloqueo-convenio-sector-platano> (consultado el 01 de abril de 2020).

¹⁹ Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

- La jornada laboral tendrá una duración de 40 horas semanales distribuidas de lunes a sábado.
- Todos los trabajadores tendrán derecho a un periodo de vacaciones retribuidas que se fijan anualmente. Asimismo, existen licencias y permisos retribuidos.
- Se establece una serie de ventajas para la jubilación.
- Sobre la seguridad y salud laboral se habla sobre los delegados de prevención, los equipos de protección individual (EPIs) y la vigilancia de la salud.
- Los derechos y garantías de la representación colectiva.
- La estructura salarial que se compone de salario base y complementos salariales.
- La acción social donde se establece, entre otros, un seguro de vida y mejoras por años de servicio.
- El régimen disciplinario donde se explican las faltas y sanciones, así como los procedimientos sancionadores y el acoso sexual.
- La clasificación funcional, como son los grupos y categorías profesionales.
- Se establece el derecho a acciones formativas con una serie de ventajas.

1.3 Convenios colectivos para el empaquetado de plátanos en empresas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife

A lo largo de este apartado, se comentarán las divergencias con respecto al convenio sectorial frente al de empresa, puesto que con la reforma laboral de 2012 el convenio colectivo de empresa prevalece sobre el sectorial, es por ello, que se han seleccionado dos empaquetados de plátanos de la isla de Tenerife que han ejecutado el suyo.

1.3.1 SAT La Fast

La primera en publicar su convenio fue SAT La Fast²⁰ el 15 de febrero de 2019²¹ para todos los centros de trabajo con los que cuenta actualmente. Su vigencia se inicia desde el 01 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2022. En este punto, realizo una apreciación ya que, desde que haya una reforma laboral que derogue la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresas, este dejará de tener prevalencia, aunque esto suceda antes de 31 de diciembre de 2022.

Se observa sobre las condiciones económicas que, a pesar de ser muy positivas en la primera subida, un 2% con respecto al 2017, personalmente se quedan cortas en los años siguientes, 2019, 2020, 2021, 2022, subiendo el IPC+0,25%, ¿qué sucede en el caso de que el IPC resulte cero o inferior? Se sube, solo medio punto porcentual, siendo una cantidad irrisoria cuando se traduce a términos numéricos para el personal. De igual importancia es el cambio realizado en el periodo de prueba, pasando de 15 días en el convenio sectorial a 30 días para los trabajadores no cualificados y a 60 para los cualificados. Asimismo, la jornada laboral sigue siendo de lunes a sábado, pero añaden la siguiente mejora en su artículo 14 “*El trabajo en sábado obedecerá siempre a razones de necesidad, debidamente justificadas y previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores con un preaviso mínimo de 24 horas de antelación*”.

Dentro de este contexto, se detecta que se elimina el “*plus de distancia*” y la “*bolsa de vacaciones*” de 418,13€ por año trabajado y; por el contrario, se mejora el “*plus de versatilidad*” de 93,01€/mes a 100€/mes, el “*seguro de vida*”, pasando de 18.795€ a 20.000€ y, las “*mejoras por años de servicio*”, aumentando en los trabajadores con más antigüedad a 180 días.

²⁰ Entidad agrícola dedicada al empaquetado y reparto de frutas y hortalizas.

²¹ BOP Santa Cruz de Tenerife, viernes 15 de febrero de 2019, nº 20.

Finalmente, se añade un artículo dedicado a los préstamos y anticipos, siendo beneficios para los trabajadores que tengan más de un año en la empresa, dado que podrán pedir hasta 3.000€ con una cuantía mínima de amortización de 200€.

1.3.2 Bonaoro S.L.

La empresa Bonaoro S.L.²² publica su convenio colectivo el 14 de agosto de 2019²³ para todos los trabajadores por cuenta ajena que pertenecen a la misma; teniendo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021. En este sentido, al igual que se comentó con la empresa SAT La Fast, desde que haya un cambio normativo que derogue la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresas, éste dejará de tener prevalencia, aunque esto suceda antes de 31 de diciembre de 2021.

En lo que se refiere a la contratación establecen un periodo de prueba de 30 días para los trabajadores sin cualificación y de 90 días para los titulados. Igualmente, la jornada semanal, está distribuida en 40 horas de lunes a sábado, pero, en esta negociación se establece el horario de trabajo de 07 a 15 horas, el caso de establecimiento de más de un turno, lo hacen 06 a 14 horas y de 14 a 22 horas. Luego, amplían el periodo de vacaciones pasando de ser en el convenio sectorial de junio-septiembre a marzo-octubre y, eliminan el orden de antigüedad y el carácter rotatorio para los años sucesivos. Con respecto a las licencias y permisos se basan en reproducir el artículo 37 LET eliminando las mejoras que tenía el convenio sectorial. Del mismo modo, realizan una aclaración en las excedencias voluntarias dejando claro, que se establece una bolsa de trabajadores con prioridad para reincorporarse, pero eliminan la reincorporación automática que regula el artículo 19 del convenio sectorial²⁴ “*La solicitud de readmisión se formalizará con un*

²² Empresa dedicada al tratamiento, empaquetado y reparto de los plátanos de los agricultores de Tenerife.

²³ BOP Santa Cruz de Tenerife, miércoles 14 de agosto de 2019, nº 98.

²⁴ Convenio para el empaquetado de plátanos para las islas de Tenerife, La Gomera y El Hierro. Artículo 19 – Excedencias voluntaria y forzosa.

preaviso de dos meses de antelación a la fecha de expiración de la excedencia voluntaria y la reincorporación al trabajo será automática”.

Por otro lado, Bonaoro, S.L., no establece ninguna actualización salarial, se basa en el salario mínimo interprofesional (SMI); así como elimina las mejoras por años de servicios, dejando solamente una para aquellos trabajadores que tengan acreditada una antigüedad mínima de veinte años, pero en lugar de darles 150 días como hace el sectorial, lo bajan a 45 días. En el mismo sentido, los trabajadores en situación de incapacidad temporal (IT), pasan de cobrar el 100% a partir del día 15 en el convenio sectorial, a hacerlo a partir del día 45, además, desde que estén más de 5 meses de baja por IT o por accidente este complemento se elimina.

Finalmente, en el documento no se hace mención de la formación de los trabajadores, ni de los ascensos, ni sobre la seguridad y salud laboral, al igual que otros aspectos relevantes, dejando un convenio escueto que demuestra la falta de coordinación entre representantes sindicales y empresa, dado que se puede ver claramente como empeora las condiciones establecidas en el convenio sectorial.

1.4 Convenio Colectivo para el empaquetado de plátanos de isla de La Palma

La Isla de La Palma, decidió establecer un convenio diferente para la actividad del empaquetado de plátanos; actualmente, el que sigue vigente es el que se publicó el 2 de junio de 2004²⁵. Este ha recibido diferentes modificaciones, siendo la última publicada el 2 de abril de 2012²⁶.

A pesar de que existe un nuevo convenio firmado en el 2019, aún no se ha publicado en el Boletín Oficial de la Provincia. Por ello, el análisis que se realiza a continuación se basa en el último publicado, es decir, el de 2004 y lo modificado en 2012.

²⁵ BOP Santa Cruz de Tenerife, miércoles 2 de junio de 2004, nº 72.

²⁶ BOP Santa Cruz de Tenerife, lunes 2 de abril de 2012, nº 44.

Para comenzar, con respecto al ámbito territorial y funcional, este afecta a todas las empresas del sector de empaquetado de plátanos de la isla de La Palma; asimismo, entró en vigor el 01 de enero de 2004 y se extendió hasta el 31 de diciembre de 2005, entendiéndose prorrogado de año en año si no se denunciaba por ninguna de las partes, por lo que está vigente hasta que no exista un nuevo acuerdo que lo sustituya.

En él se recogen los siguientes aspectos más relevantes:

- Se establece la estructura del salario con sus diferentes complementos y, los posibles anticipos.
- Las horas extraordinarias, las dietas y, las vacaciones que están asentadas en el artículo 38 LET.
- Los complementos de enfermedad, las licencias y permisos retribuidos.
- Las mejoras sociales como el seguro de vida y el establecimiento de una licencia retribuida.
- La clasificación profesional instaura los fijos, fijos discontinuos y personal eventual.
- Las excedencias para aquellos trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa.
- Sobre el empleo y contratación se establecen las reglas generales, así como la posibilidad de realizar contratos de formación.
- La jornada máxima será de 40 horas semanales y, un descanso semanal de dos días.
- Los derechos sindicales se reproducen en términos idénticos que lo que indica la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- En la salud laboral y seguridad se expone las medidas preventivas a llevar a cabo, así como los comités de seguridad y salud o delegados.

- En las infracciones se manifiestan las faltas y sanciones, así como los procedimientos sancionadores y el acoso sexual.

A continuación, en la tabla 1 en aras de facilitar la comparación y búsqueda, se engloban los capítulos y artículos, de forma que se puedan ver los aspectos que regulan los convenios (exceptuando los de empresas).

	Regional del Campo²⁷	Resto de Islas Occidentales²⁸	La Palma²⁹
Contratación laboral	Capítulo 2. Artículos: 8 – 18	Capítulo 3. Artículos: 9 – 13	Capítulo 7. Artículos: 17 – 18 Capítulo 9. Artículos: 21 – 25
Organización del trabajo	Capítulo 3. Artículos: 19 – 21	Capítulo 2. Artículos: 6 – 8	Capítulo 5. Artículo: 14
Jornada laboral, descanso, permisos, vacaciones y excedencias.	Capítulo 4. Artículos: 22 – 26Bis	Capítulos 3, 4, 5 y 6. Artículos: 15 – 20	Capítulos 3, 4, 8, 10. Artículos: 11, 13, 19, 22 – 25
Estructura salarial	Capítulo 5. Artículos: 27 – 41	Capítulo 9. Artículos: 26 – 28	Capítulos 2 y 3. Artículos: 5 – 10
Clasificación funcional	Capítulo 6. Artículos: 42 – 43	Capítulo 3. Artículo: 13	-
Movilidad funcional y geográfica	Capítulo 7. Artículos: 44 – 47	Capítulo 12. Artículos: 36 – 38	-
Salud laboral	Capítulo 8. Artículos: 48 – 62	Capítulo 7. Artículos: 21 – 23	Capítulo 12. Artículos: 30 – 33
Formación de los trabajadores	Capítulo 9. Artículos: 63 – 64	Capítulo 13. Artículos: 39 – 40	Capítulo 10. Artículo: 29
Derechos sindicales	Capítulo 10. Artículos: 65 – 71	Capítulo 8. Artículos: 24 – 25	Capítulo 11. Artículos: 26 – 28
Régimen disciplinario	Capítulo 11. Artículos: 72 – 85	Capítulo 11. Artículos: 34 – 35	Capítulo 12. Artículos: 34 – 36
Plan de igualdad	Artículo 84	Capítulo 10. Artículos: 32 – 33	-
Acción social	-	Capítulo 10. Artículos: 29 – 31	Capítulos 4 y 6. Artículos: 12 y 15 – 16.

Tabla 1. Aspectos relevantes de los convenios. Fuente: elaboración propia.

²⁷ Convenio Colectivo de la empresa Regional del campo.

²⁸ El convenio colectivo para el empaquetado de plátanos en las islas de Tenerife, La Gomera y El Hierro.

²⁹ El convenio colectivo para el empaquetado de plátanos de la isla de La Palma.

2. TIEMPO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo y “como acontecer social es evidente que se desarrolla en el tiempo y se observa su influencia radical ya en la duración del contrato [...] Son, por tanto, dos cuestiones de índole diferente: la duración del contrato y el tiempo de trabajo”. Por tanto, un elemento esencial del objeto del contrato son “los periodos durante los que un trabajador viene obligado a poner su actividad laboral a disposición del empresario”³⁰.

La regulación del tiempo de trabajo y, en particular, de la jornada, tiene como finalidad servir de protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras, garantizar la conciliación de la vida personal laboral y familiar y, determinar el trabajo efectivo³¹.

La Sección 5ª del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores recoge en cinco artículos los puntos más significativos y de obligado cumplimiento sobre el tiempo de trabajo: la jornada (art. 34 ET), las horas extraordinarias (art. 35 ET), el trabajo nocturno, el trabajo a turnos y el ritmo de trabajo (art. 36 ET); el descanso semanal, las fiestas y, los permisos (art. 37 ET) y las vacaciones anuales (art. 38 ET).

En los siguientes apartados se analizarán las diferencias existentes en estos aspectos mencionados entre el convenio colectivo del empaquetado de plátanos para las islas de Tenerife, La Gomera y El Hierro, (en adelante, convenio de resto de islas occidentales), frente al de empaquetado de plátanos para la isla de La Palma, (en adelante, convenio de La Palma).

³⁰ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*. 19ª ed., Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2011, pág. 667.

³¹ *Idem*, pág. 668.

2.1 Jornada y horario de trabajo

La jornada de trabajo es aquella que se encarga de “regular uno de los aspectos más sobresalientes del poder de dirección del empresario: fijar el tiempo de trabajo que necesita para llevar adelante el sistema de producción de bienes o servicios que quiere colocar en el mercado”³² y, se regula en el artículo 34 LET.

En lo referente a la jornada de trabajo el convenio del resto de islas occidentales, implanta una jornada de 40 horas semanales, distribuida irregularmente de lunes a sábado, no obstante, el sábado laborable siempre será por razones de necesidad que se hallen justificadas. En el caso del convenio de La Palma, la jornada también será de 40 horas semanales, pero es de lunes a viernes, añadiendo una excepción para el sábado ya que se puede trabajar, solo por los motivos que se detallan, como son “*un embarque, una avería en los medios de transporte y algún agricultor que necesite recoger la fruta en sábado*”³³.

A su vez, en el convenio del resto de islas occidentales, no se fija un horario concreto para el personal de empaquetado, únicamente se alude al intervalo para la jornada partida; así como, una jornada intensiva para el personal administrativo de cinco horas durante los meses de junio a septiembre. Eso sí, serán las empresas las que formalizarán la repartición de la jornada atendiendo a sus necesidades, consultándolo con los representantes de los trabajadores.

En cambio, el convenio de La Palma, sí que establece un horario de siete horas continuadas, desde las 07 a 14.30 horas sin ninguna distinción entre los empleados, en los meses de agosto y septiembre; durante el resto del año, al igual que en el convenio del resto de islas occidentales, serán las empresas las que se encarguen de adaptar las 40 horas semanales.

³² *Idem*, pág. 668.

³³ BOP de Santa Cruz de Tenerife, miércoles 2 de junio de 2004, nº 72. Artículo 22.

Del estudio realizado se desprende que el convenio del resto de islas occidentales en su mayoría reproduce el tenor literal del ET, mejorando la jornada, durante los meses de junio a septiembre para su personal administrativo, ya que le aplica una jornada intensiva de 5 horas sin ninguna modificación sustancial del contrato de trabajo.

Por el contrario, el convenio de La Palma, aplica una mejora en su jornada ordinaria, en agosto y septiembre, para toda su plantilla, sin modificar sustancialmente el contrato de trabajo; en el resto, al igual que el convenio del resto de islas occidentales, imita el tenor literal del ET.

2.2 Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias son aquellas horas de trabajo que se realizan por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Su regulación pormenorizada la acomete el Estatuto de los Trabajadores en el art. 35 LET, siendo sus características esenciales su carácter voluntario, su compensación económica o mediante descanso y el respeto a los límites previstos legalmente respecto al número máximo de horas extraordinarias al año y el respeto a los tiempos de descanso.

Ha sido la jurisprudencia la que ha considerado que serán horas extraordinarias “las que superan el máximo legal de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, aunque el convenio colectivo haya establecido una jornada inferior”³⁴. Sobre esta materia, ambos convenios transcriben el artículo 35 LET, por lo que no se encuentra diferencia alguna entre ellos.

La entrada del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgente de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo mantiene lo

³⁴ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Manual de derecho del trabajo*. 9ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, pág. 529.

establecido por el artículo 35 LET; en el sector de la agricultura, concretamente en el empaquetado de plátanos, en determinadas épocas del año donde la producción de este cultivo es mayor y, debido a su carácter perecedero, la labor del empaquetado de plátanos no es uniforme, lo que hace necesario la realización de horas extraordinarias.

2.3 Descanso diario, semanal y anual

El descanso es una pausa en la jornada de trabajo y, “tiene una clarísima finalidad, que no es otra que la de salvaguardar la salud física y psicológica del trabajador. Lo cual se consigue mediante esta breve interrupción, que le permite desconectar de las obligaciones y la rutina laboral”³⁵. La regulación legal de los descansos se encuentra en los artículos 34.4, 37 y 38 LET que se procederá a analizar de forma comparativa con las previsiones de los convenios estudiados en este TFG.

Para tratar la regulación convencional de los descansos, se expone la siguiente tabla:

	CONVENIO DE RESTO DE ISLAS OCCIDENTALES	CONVENIO DE LA PALMA
DESCANSO DIARIO	15 minutos	20 minutos
DESCANSO SEMANAL	-	2 días, coincidiendo con el sábado y el domingo de cada semana
DESCANSO ANUAL (VACACIONES)	30 días naturales (durante los meses de junio a septiembre)	30 días naturales

Tabla 2. Resumen de descansos. Fuente: convenios colectivos de empaquetado de plátanos y elaboración propia.

³⁵ BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*. 1ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pág. 175.

Como se puede observar en la tabla, el convenio de resto de islas occidentales establece un descanso diario de 15 minutos, reproduciendo el artículo 34.4 LET “*deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos*”, mientras que el convenio de La Palma, lo mejora, añadiendo 5 minutos más. Lo mismo sucede con el descanso semanal, donde el convenio de resto de islas occidentales no añade ninguna mejora, por lo que se basa en el artículo 37.1 LET “*los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo*”³⁶; siendo el convenio de La Palma, el que establece dos días y los concreta en sábado y domingo.

Atendiendo a las vacaciones, el convenio de La Palma, se basa en el artículo 38 LET, por lo que no establece un periodo concreto, a diferencia del convenio del resto de islas occidentales que, si limita el periodo vacacional a los meses de junio a septiembre, estableciéndolas por orden de antigüedad, para posteriormente, ser rotativas en los años sucesivos. Del informe de ASPROCAN³⁷ se ha extraído que este periodo vacacional coincide con una bajada en la producción de kilogramos, encontrándose en su punto mínimo, tanto en los años 2018 y 2019, como en la media del 2009 al 2019.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ASCENSOS

La Sección 3ª del Estatuto de los Trabajadores regula en cuatro artículos la clasificación profesional y la promoción en el trabajo. En este epígrafe se hará referencia a la comparativa de la regulación convencional con los siguientes preceptos legales: artículo

³⁷ Plátano de Canarias. “Estadísticas 2019 de Producción y Comercialización de Plátano de Canarias”. Disponible en https://platanodecanarias.es/wp-content/uploads/2020/04/dosier_estadisticas_asprocan_2019.pdf (consultado el 07 de mayo de 2020).

22 LET, dedicado al sistema de *clasificación profesional* entendiéndose como el conjunto de categorías, grupos y niveles profesionales que existen en una empresa, los cuales se asignan bien a través de negociación colectiva o, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores; al art. 23 LET dedicado la *promoción y formación profesional en el trabajo*, que establece que, “*en la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo*”; y, al art. 24 LET en el que se recoge la regulación de los *ascensos*, los cuales “*se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario*”.

3.1 Clasificación profesional

La clasificación profesional, regulada en el art. 22 LET, constituye un elemento fundamental para “el engranaje estructural del encuadramiento, y en su completitud proyectan institucionalmente las bases materiales y jurídicas de la calificación contractual (vertiente individual) y el esquema de categorías existente en los distintos centros y lugares de trabajo, empresas y sectores de actividad”³⁸. Por tanto, es la negociación colectiva “el lugar adecuado para dotar a un sector determinado o a una empresa concreta de la clasificación profesional más ajustada a las necesidades de determinar el trabajo y flexibilizar la ocupación”³⁹.

La siguiente tabla engloba la clasificación según la permanencia en los convenios colectivos mencionados:

³⁸ GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (N.D.): *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva un análisis multi e intersectorial*. Reus S.A., Madrid, 2017, pág. 26.

³⁹ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo...* op.cit., pág. 636.

	CONVENIO DE RESTO DE ISLAS OCCIDENTALES (Artículo 12)	CONVENIO DE LA PALMA (Artículo 21)
FIJO	Contrato por tiempo indefinido	Contrato por tiempo indefinido
FIJO DISCONTINUO	Contrato llevado a cabo según la necesidad productiva	Contrato llevado a cabo según la necesidad productiva. Solo, cuando la producción >80%
TEMPORAL O EVENTUAL	Contrato por tiempo determinado	Contrato por tiempo determinado

Tabla 3. Resumen de clasificación según la permanencia. Fuente: convenios colectivos de empaquetado de plátanos y elaboración propia.

Como se puede apreciar en la tabla anterior, los dos convenios contemplan los trabajadores fijos, fijos-discontinuos y temporales. Ahora bien, en el caso del convenio de La Palma, se aprecia una clara distinción puesto que, la plantilla total debe estar formada por mínimo el 65% de trabajadores fijos, porcentaje que se revisará anualmente, mientras que el de resto de islas occidentales, no establece ningún porcentaje.

Por lo que se refiere a la utilización de la contratación de personal fijo-discontinuo, el convenio de La Palma, solo permite la contratación de personal fijo-discontinuo cuando la actividad productiva haya aumentado un 80% y, una vez la producción empiece a descender deberá garantizarle al trabajador un periodo actividad, de al menos, el 80% de la jornada semanal; mientras que, el del resto de islas occidentales no hace ninguna apreciación al respecto. De hecho, el artículo 16.2 LET regula que “*los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos*”; en este caso, ambos convenios establecen que, el orden de llamamiento para este personal se atenderá por rigurosa antigüedad, regulado en el artículo 9 del convenio de resto de islas occidentales “*los fijos discontinuos serán llamados por orden de antigüedad dentro de cada categoría y la comunicación de la*

parada en la actividad llevará el mismo orden” y, el convenio de La Palma, lo regula en el artículo 17, “ la empresa llamará por riguroso orden de antigüedad, una vez el nivel de producción haya superado el 80%, la empresa podrá contratar personal”.

En cuanto a la contratación temporal, asimismo, el convenio de La Palma y el convenio de resto de islas occidentales reproducen el artículo 15.b LET que establece que *“los contratos de duración determinada podrán prorrogarse hasta un tope de 12 meses en un período de 18 meses”* entre tanto el convenio del resto de islas occidentales en su artículo 9 regula que *“los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos”.*

Sobre esta cuestión véase la sentencia 976/2004⁴⁰ del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, donde se estima el recurso relacionado con el despido improcedente de un trabajador. La empresa, una empaquetadora de plátanos de Gran Canaria, no tuvo en cuenta la antigüedad real del trabajador a la hora de proceder a su despido disciplinario; como antecedentes, se expone que, le habían encadenado contratos por obra o servicio, alegando un falso exceso de producción, que la empresa no pudo justificar, por una duración inicial de veinte meses continuados.

Dicha empresa, le realizó dos nuevos contratos en un corto periodo de tiempo, pasando posteriormente al trabajador a la condición de indefinido donde no se le reconoció la antigüedad desde el primer contrato, produciéndose así un fraude de ley. Por ello, la sentencia sienta un precedente para aquellos empaquetados que incumplan lo regulado en

⁴⁰ STSJ Canarias (Las Palmas de Gran Canaria) de 21 de octubre de 2004 (rec. núm. 204/2004).

el artículo 9 del convenio de resto de islas occidentales y, realicen contratos de más de 24 meses en un periodo de 30 meses, pasando el trabajador a indefinido y, debiendo respetarle la antigüedad desde el primer contrato realizado.

Finalmente, es el convenio de La Palma, el que hace una mención especial, en su artículo 21.3 a los contratos de formación *“el número de contratos de este tipo por empresa no podrá superar el 20% de la plantilla de la misma. Los puestos de trabajo susceptibles de ser objeto de este tipo de contrato, son lo de alta dirección y el personal administrativo y en este caso siempre que el nivel profesional aplicar así lo requiera”* mientras que, en el convenio de resto de islas occidentales no se hace ninguna apreciación sobre este tipo de contratación.

Del mismo modo, al hablar de clasificación funcional, según el artículo 36 del convenio de resto de islas occidentales *“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 requieren”* asimismo, en su artículo 37 establece las definiciones de las categorías profesionales.

A continuación, se expondrán los cuatro grupos profesionales que ha establecido el convenio de resto de islas occidentales, los cuales, a su vez, engloban diferentes categorías profesionales:

- GRUPO I – TÉCNICOS: son aquellos que con titulación o sin ella, realizan funciones de tipo facultativo, técnico o dirección especializada.
- GRUPO II – ADMINISTRATIVOS: deben poseer la titulación o formación profesional adecuada y, se encargan de los trabajos contables, administrativos o cualquiera que corresponda a esta naturaleza.
- GRUPO III – SUBALTERNOS: para este grupo no es necesaria una especial preparación, ya que poseen una responsabilidad esencial.

- **GRUPO IV – OBREROS:** son los que ejecutan los trabajos de oficios, auxiliares y de índole mercantil o mecánico.

A modo de aclaración sobre lo mencionado anteriormente, se elabora la siguiente tabla que engloba los diferentes grupos y categorías profesionales de dicho convenio:

CONVENIO DE RESTO DE ISLAS OCCIDENTALES

GRUPO I – TÉCNICOS	Técnico de Grado Superior Técnico de Grado Medio Técnico no Titulado Jefe de Almacén Jefe de Embarque
GRUPO II – ADMINISTRATIVOS	Jefe Administrativo de 1ª Jefe Administrativo de 2ª Oficial Administrativo de 1ª Oficial Administrativo de 2ª Auxiliar Administrativo
GRUPO III – SUBALTERNOS	Conserje Ordenanza Cobrador Portero Guardián Limpiador/a
GRUPO IV – OBREROS	Encargado Recibidor Pesador Marcador Empaquetador Especialista Especialista Agrícola Conductor A Conductor B

Tabla 4. Resumen de clasificación según la función. Fuente: convenio de resto de islas occidentales y elaboración propia.

Por otro lado, antes de comentar la clasificación según la función del convenio de La Palma, se debe aclarar que, a través de la Ley 3/2012⁴¹, el artículo 22 LET sufrió una modificación con la cual el sistema de clasificación profesional, empieza a girar en torno exclusivamente del grupo profesional, eliminando los conceptos de grupos y categorías profesionales. Por ello, al ser el último convenio publicado de La Palma, del 2004, se debe tener en cuenta, que en el mismo no se ha realizado la modificación correspondiente quedando de la siguiente forma:

CONVENIO DE LA PALMA

ADMINISTRATIVO	Jefe 1º Graduado Social Jefe 2º Oficial 1º Oficial 2º Auxiliar
TÉCNICOS	Encargado de almacén y embarques Marcador
PERSONAL SUBALTERNO	Conserje Cobrador Guardián. Personal de limpieza
OFICIOS VARIOS	Oficial 1º Oficial 2º Oficial 3º Conductor Especial
PERSONAL OBRERO	Recibidor y pesador Clasificador, empaquetador-peón recolector

Tabla 5. Resumen de clasificación según la función. Fuente: convenio de La Palma y elaboración propia.

⁴¹ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Tal y como se puede apreciar en la tabla 4 y 5, hay claras diferencias entre los convenios, debido principalmente a la desactualización del convenio de La Palma. No se puede pasar por alto que es un convenio aprobado desde hace dieciséis años, algo que no debería suceder en ningún sector, pero en este de la agricultura mucho menos, puesto que deja desprotegidos y desactualizados a sus trabajadores. No existe ninguna publicación oficial donde se recoja información alguna sobre una modificación de este aspecto del convenio de La Palma, por lo que se entiende que, lo habrán hecho de manera interna en las empresas.

Después de esta valoración, sobre el convenio de resto de islas occidentales se puede apreciar que, queda perfectamente reflejado en la redacción de su convenio los grupos existentes, siendo éstos bastante exhaustivos, lo cual le da riqueza a su personal y posibilidades de mejores ascensos atendiendo a su formación, epígrafe que se verá a continuación.

3.2 Ascensos y formación

La promoción de la persona trabajadora a lo largo de la ejecución del contrato “es lo que se denomina ascenso que debe implicar siempre una variación en las funciones que realice el trabajador”⁴². La promoción profesional se encuentra legalmente regulada en el art. 24 LET que indica que constituye “un cambio en la categoría profesional del trabajador, que se sitúa en otra superior a la que tenía atribuida convencionalmente [...] resulta natural, que la categoría inicial varíe al adquirir el trabajador cualificaciones nuevas o perfeccionamiento de las que poseía al contratar”⁴³. El procedimiento de ascenso exige tener en cuenta una serie de elementos como son la formación del trabajador, la

⁴² PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo... op.cit.*, pág. 638.

⁴³ BAYLOS GRAU, A.: "La carrera profesional del trabajador: promoción y ascensos en el Derecho del Trabajo", *Documentación administrativa*, núms. 210-211, 1987, págs.191-225.

antigüedad y los méritos y, debe respetar el límite de que en el mismo no puede existir ningún tipo de discriminación por ninguna de las causas previstas en el art. 14 CE.

En esta materia de ascensos, el convenio de resto de islas occidentales en su artículo 38 implanta las siguientes normas:

CONVENIO DE RESTO DE ISLAS OCCIDENTALES

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: <ul style="list-style-type: none"> - Antigüedad, previa prueba de aptitud. - Concurso-oposición.
GRUPO III – SUBALTERNOS	Las vacantes de este personal se proveerán preferentemente dentro de la empresa entre sus trabajadores.
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: <ul style="list-style-type: none"> - Antigüedad, previa prueba de aptitud. - Concurso-oposición.

Tabla 6. Resumen de normas para los ascensos. Fuente: convenio de resto de islas occidentales y elaboración propia.

De la tabla 6, se extrae que el convenio de resto de islas occidentales establece un sistema justo para los ascensos, sin admitir la discriminación entre hombres y mujeres. Sobre esta cuestión, se ha indicado que “las mujeres rurales del siglo XXI emprenden, reclaman ayudas y defienden su protagonismo al frente de las explotaciones y las empresas agroalimentarias. Luchan por una mayor visibilidad en un sector, el primario, aún

bastante masculinizado”⁴⁴. Asimismo, compartimos la opinión de quienes afirman que esta situación “nos induce a pensar que se han propiciado nuevos estilos de vida en el mundo rural en los que el rol de mujeres y hombres ha entrado en una espiral de cambios [...] Colectivamente, las mujeres rurales canarias deben participar del progreso del sector. Es aquí donde la capacitación debe dotar de habilidades que permitan acceder a nuevos métodos de subsistencia y a la adaptación de la tecnología a las nuevas necesidades”⁴⁵.

De cualquier modo, al igual que sucede con el apartado anterior, el convenio de La Palma, está desactualizado y ni si quiera menciona los ascensos a los que pueden acceder los trabajadores, por ende, tampoco habla de normas para promocionar. En consecuencia, ello implica, que se produce una remisión implícita a lo previsto en la regulación legal.

Igualmente, según el último dato de la Encuesta de Población Activa del INE⁴⁶ en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, el porcentaje de mujeres trabajando es sólo de un 2% mientras que, el de hombres asciende a un 5,7%, más del doble, dejando claro que sigue existiendo una brecha de sexos, donde prevalece el hombre.

Análogamente, el convenio de resto de islas occidentales en su artículo 39 establece las condiciones y requisitos para acceder a la formación, entendiéndose que, a mayor formación del personal, mayor productividad. En este aspecto, se puede decir que mejora los requisitos establecidos en el art. 23 LET “*los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales*”

⁴⁴ JAVIER RÍOS, J.: “Mujeres rurales: ayuda y visibilidad para afianzar su valor estratégico en el territorio” EFEAGRO, 30 de enero de 2017. Disponible en <https://www.efeagro.com/noticia/mujeres-rurales-emprendimiento-agricultura/> (consultado el 07 de mayo de 2020).

⁴⁵ LÓPEZ TORRES, A.J.: “La mujer rural en Canarias”, Diario de Lanzarote. Disponible en <https://www.diariodelanzarote.com/opinion/la-mujer-rural-en-canarias> (consultado el 07 de mayo de 2020).

⁴⁶ Instituto Nacional de Estadística. INEbase. Encuesta de Población Activa. Ocupados por sexo y rama de actividad. 2020T1. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4128#!tabs-tabla> (consultado el 07 de mayo de 2020).

de formación profesional para el empleo” ya que el convenio de resto de islas occidentales establece una antigüedad mínima de solo un mes. En tanto, el convenio de La Palma solo nombra que se cumplirá con la formación y promoción profesional pero no hace mención en ningún artículo en concreto a este aspecto.

Concluido este epígrafe, se vuelve a ver la gran necesidad de actualización del convenio de La Palma, mientras que el convenio de resto de islas occidentales cumple con las expectativas. En pleno siglo XXI los derechos de las personas trabajadoras deben estar por escrito, tal y como indica el principio nº⁴⁷ del pilar europeo de derecho sociales; siendo gracias a los convenios, donde lo establecido se puede mejorar. Al hacer esta investigación surgen grandes dudas, ¿cómo realizan los ascensos y promociones en las empresas que están acogidas al convenio de La Palma? ¿Sólo reproducen lo tenor de lo dispuesto en el ET? ¿Quién está velando para que no se vulneren los derechos de los trabajadores de estos empaquetados?

4. RETRIBUCIÓN

La obligación retributiva es “la percepción que retribuye el trabajo por cuenta ajena [...] Son, pues, sinalagmáticas las obligaciones recíprocas de trabajar y abonar salario. Las notas de onerosidad y sinalagmaticidad convierte a las dos prestaciones básicas (dar trabajo y abonar salario) en funcionalmente dependientes, de la suerte que, en esencia, sólo hay retribución si hay trabajo, manteniéndose esta relación durante todo el desarrollo del contrato”⁴⁸. Del mismo modo, el artículo 26.1 LET considera el salario “*la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el*

⁴⁷ Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. «DOUE» núm. 186, de 11 de julio de 2019, páginas 105 a 121.

⁴⁸ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo... op.cit.*, pág. 691.

trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”. Sobre esta temática voces autorizadas establecen que “la definición legal es sumamente genérica, por lo que de la misma pueden extraerse escasas consecuencias de cara a calificar una determinada partida como salarial o no. Ha sido la jurisprudencia la que ha ido estableciendo criterios para resolver las dudas de calificación”⁴⁹.

Es en la sección 4ª del ET donde se exponen los artículos relacionados con los salarios y las garantías salariales; en este apartado, se analizará la composición de la estructura salarial, de los convenios colectivos del resto de islas occidentales y de La Palma.

En primer lugar, el convenio colectivo de resto de islas occidentales establece en su capítulo IX la estructura salarial compuesta de la siguiente forma:

- Salario Base: es el que corresponde a la jornada ordinaria de trabajo y se establecerá en cada categoría profesional la remuneración correspondiente.
- Complementos personales: se atiende a las condiciones subjetivas del mismo.
 - o Antigüedad: se acuerda por ambas partes la supresión. Eso sí, aquellos trabajadores que ya lo disfrutaban, se les congelará, pero seguirán disfrutándolo con el nombre de “Complemento Personal”.
 - o Complemento de vencimiento superior al mes: es entendido como las pagas extraordinarias. Los trabajadores disfrutarán de dos pagas extraordinarias al año, una en verano y otra en navidad.
 - o Dietas por desplazamiento: es para aquellos trabajadores que tengan que realizar alguna comida, cuando deban prestar un servicio en otra localidad diferente al puesto de trabajo. Con una cuantía de 13,95€ para almuerzo o cena y, 4,18€ por desayuno.

⁴⁹ MERCADER UGUINA, J.R.: *Manuales de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. 11ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pág. 481.

- Plus de distancia: disponible para los empleados que tengan que hacer uso del transporte público o vehículo propio y, tengan su domicilio a más de dos kilómetros de distancia del centro de trabajo.
- Rendimiento: funciona como un incentivo para los trabajadores, de forma que se estimule su productividad; su finalidad es mejorar el régimen de trabajo.
- Versatilidad: está disponible para aquellos que puedan alternar entre los puestos como, 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.

También establece la cuantía:

- 1 a 7 días al mes: 46,49€/mes
 - 8 a 14 días al mes: 69,76€/mes
 - 15 días o más al mes: 93,01€/mes
- Bolsa de Vacaciones: es una compensación económica que se recibe al inicio del periodo vacacional. Su importe es de 418,13€ indistintamente de la categoría profesional a la que se pertenezca y, se realiza una proporción para aquellos trabajadores que estén en la empresa menos de un año.

Para ilustrar estas definiciones, se realiza la tabla 7 donde se recogen los aspectos más relevantes de las mismas:

CONVENIO DE RESTO DE ISLAS OCCIDENTALES

SALARIO BASE **(Artículo 26)**

Establecido en las diferentes categorías profesionales.

Calculado anualmente.

Pagadero a mes vencido en 12 mensualidades + 2 pagas extraordinarias.

COMPLEMENTOS PERSONALES (Artículo 27)	
Antigüedad	Suprimido, tanto en naturaleza como cuantía, a partir del 31/12/1999 para trabajadores fijos y, del 01/01/2002 para fijos-discontinuos.
Complemento de vencimiento superior al mes	Dos pagas extraordinarias abonadas: <ul style="list-style-type: none"> - Verano: 01 al 10 de junio de cada año. - Navidad: 01 al 10 de diciembre de cada año.
Dietas por desplazamiento	Como consecuencia de prestar servicios fuera de la localidad del centro de trabajo.
Plus de distancia	Para trabajadores que tengan su vivienda a más de dos kilómetros del centro de trabajo.
Rendimiento	Es un incentivo que estimula el rendimiento de trabajo, partiendo del empresario o del trabajador.
Versatilidad	La disponibilidad del trabajador para alternar su puesto de trabajo en la realización de funciones de diferente naturaleza a las propias de su categoría.
BOLSA DE VACACIONES (Artículo 28)	

Se percibirá al inicio del periodo vacacional.
Misma cuantía para todas las categorías profesionales.

Tabla 7. Resumen de estructura salarial. Fuente: convenio de resto de islas occidentales y elaboración propia.

De la tabla anterior se desprende que el convenio de resto de islas occidentales está muy completo, teniendo una cantidad apropiada de complementos personales. Se comprende la necesidad de congelar el complemento de antigüedad, pero consta de otros que, si se aplican, hacen que el trabajador tenga un salario justo; asimismo, en la redacción del

convenio vuelve a dejar muy clara la inclusión para ambos sexos, no realizando discriminaciones entre hombres y mujeres, teniendo los dos la misma estructura salarial. De este modo, la última tabla salarial⁵⁰, del convenio de resto de islas occidentales disponible, corresponde al año 2017, quedando la retribución mensual como sigue:

CONVENIO DE RESTO DE ISLAS OCCIDENTALES

GRUPO I – TÉCNICOS	Técnico de Grado Superior	Sin remuneración fija
	Técnico de Grado Medio	Sin remuneración fija
	Técnico no Titulado	Sin remuneración fija
	Jefe de Almacén	1.070,52€
	Jefe de Embarque	1.017,99€
GRUPO II – ADMINISTRATIVOS	Jefe Administrativo de 1ª	1.434,77€
	Jefe Administrativo de 2ª	1.267,93€
	Oficial Administrativo de 1ª	1.075,51€
	Oficial Administrativo de 2ª	1.005,39€
	Auxiliar Administrativo	937,75€
GRUPO III – SUBALTERNOS	Conserje	939,48€
	Ordenanza	921,92€
	Cobrador	921,92€
	Portero	921,92€
	Guardián	937,75€
	Limpiador/a	921,92€
GRUPO IV – OBREROS	Encargado	1.005,39€
	Recibidor	937,75€
	Pesador	937,75€
	Marcador	970,62€
	Empaquetador	922,29€
	Especialista	922,29€
	Conductor A	1.018,52€
	Conductor B	988,10€

Tabla 8. Tabla salarial. Fuente: convenio de resto de islas occidentales y elaboración propia.

⁵⁰ BOP Santa Cruz de Tenerife, viernes 28 de abril de 2017, nº 51.

Es importante destacar, que no se han encontrado publicaciones de posteriores subidas salariales después del 2017; hallándose desde el 2018 en negociaciones. Por ello, se entiende que, las empresas acogidas a este convenio, habrán tenido que adaptar la retribución mensual, a la correspondiente subida salarial del SMI⁵¹ para 2020 en todas aquellas categorías que tenían un salario inferior al SMI. En aras de ver la evolución existente en la retribución de un empaquetador del convenio colectivo de canarias, se ha elaborado la siguiente gráfica que engloba desde el 2010 hasta la actualidad.

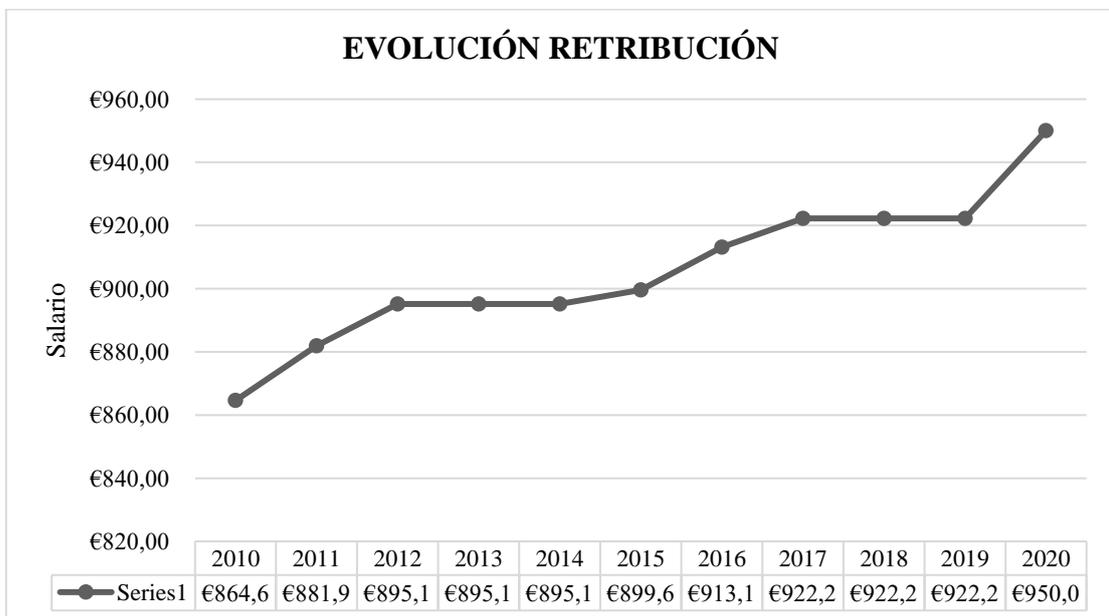


Gráfico 1. Evolución de la retribución desde el 2010 hasta el 2020. Fuente: convenio colectivo resto de islas occidentales y elaboración propia.

A propósito de esto, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Tenerife) núm. 789/2018⁵² de 04 de diciembre de 2018 da la razón a UGT Canarias, en su lucha

⁵¹ Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020.

⁵² Rec. núm. 789/2018.

contra la empresa Bonnysa, que aprovechando la coyuntura de ser una empresa dedicada tanto al campo como al empaquetado de plátanos, aplicaba a sus empleados el convenio colectivo del campo. Esto suponía un salario de hasta 300€ menos entre otras mejoras sociales para la plantilla, como la bolsa de vacaciones, más días por asuntos propios o más horas por asistencia al médico. Esta sentencia sienta un precedente, que provocará que otras empresas no incurran en la realización de prácticas abusivas.

Asimismo, la prensa⁵³ ha dado cuenta de que, la empresa ha tomado medidas contra las delegadas sindicales que ayudaron en la lucha de sus derechos, lo cual no hace sino reafirmar lo poco protegidos que se siguen encontrando, algunos colectivos, cuando deciden luchar por unos derechos justos.

Seguidamente, se analizará la estructura salarial del convenio de La Palma, que se encuadra en el Capítulo II, donde desde el principio se aprecia nuevamente, la necesidad de actualización que tiene esta negociación:

- Salario base: es la retribución fijada por unidad de tiempo.
- Complementos salariales:
 - o Personales, como la antigüedad, que posteriormente se congeló en la modificación del convenio realizada en 2012⁵⁴, a partir del 31/12/2012.
 - o Al trabajo realizado: “*nocturnidad, penosidad, peligrosidad, toxicidad, turnicidad, responsabilidad, dedicación, disponibilidad, etc.*), y a los derivados de la cantidad o calidad del trabajo (*primas, incentivos, pluses de actividad, asistencia, horas extraordinarias, etc.*)”

⁵³ Diario Palmero, “UGT gana el juicio contra la empresa Bonnysa, que tendrá que aplicar el convenio de empaquetado de plátanos”, 30 de septiembre de 2018. Disponible en <http://www.diariopalmero.es/texto-diario/mostrar/1289998/ugt-gana-juicio-contra-empresa-bonnysa-tendra-aplicar-convenio-empaquetado-platano> (consultado el 28 de abril de 2020).

⁵⁴ BOP de Santa Cruz de Tenerife, lunes 2 de abril de 2012, nº 44.

- Según la situación y resultado de la empresa: siendo la tabla salarial donde se encuentra la cuantía dependiendo de la categoría profesional en la que se encuadre.
- Gratificaciones extraordinarias: entendidas como las pagas extraordinarias pagaderas en los meses de julio y diciembre.
- Retribución de los períodos de descanso computables como de trabajo: domingos, festivos y vacaciones.
- Complementos no salariales: “*como compensación de los gastos originados para asistir o realizar el trabajo, tales como desplazamientos, dietas, transportes, etc.*”
- Bolsa de vacaciones: en la modificación del 2012 se añade la bolsa de vacaciones, en proporción al tiempo trabajado en cada año, con las siguientes cuantías:
 - Para el año 2012 por 350,00€
 - Para el año 2013 por 400€
 - Para el año 2014 por 450€

Del análisis anterior, se deduce que los derechos de los trabajadores para las empresas acogidas a este convenio, están claramente menospreciados en todos los aspectos. Para empezar, la redacción del convenio es nefasta y deja varios conceptos sin aclarar; habla de complementos por el trabajo realizado, pero no establece cuantía alguna. Por otro lado, se puede comprender la antigüedad del convenio cuando este establece como un “complemento”, el hecho de pagarle a sus trabajadores en los días de descanso o festivos y vacaciones, algo que actualmente, se da literalmente por hecho, al ser un derecho adquirido. Del mismo modo, cuando se redacta los complementos no salariales, vuelve a quedar la redacción incompleta al no especificar importes mínimos a cobrar o en qué se basarán para pagarle al trabajador. Finalmente, es en el 2012 cuando establecen la bolsa de vacaciones, pero, a pesar de que su importe es superior al establecido en el convenio de resto de islas occidentales, a partir del 2014, dejan claro que se aplicará solo la

proporción del tiempo trabajado, lo que deja entre ver que, pueden utilizar esto en su beneficio.

Dicho esto, el convenio de La Palma, infravalora a su personal y, se comprende perfectamente las grandes luchas que están llevando a cabo los sindicatos para lograr un convenio digno de la situación actual.

En el verano del 2019, la prensa⁵⁵ se hacía eco de que tras duras negociaciones, se había suscrito el nuevo convenio para La Palma; lo que supuso una revalorización en sus conceptos salariales hasta el 7,5%, que traducido en términos monetarios para la categoría de empaquetador de plátanos, es un aumento de unos 952,05€ más de lo que cobraban en 2018 ya que, tristemente, habían patronales que no habían cumplido ni si quiera la subida del SMI. Aun así, en la fecha en la que se ha hecho esta investigación todavía no se ha procedido a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del nuevo convenio, por lo que se asume que, no habrán empezado a aplicar las medidas que se prometen. Por tanto, en la siguiente tabla se recogen las últimas retribuciones mensuales publicadas⁵⁶ en el 2013 con carácter retroactivo a uno de enero de 2012 para el convenio de La Palma.

CONVENIO DE LA PALMA

ADMINISTRATIVO	Jefe 1º	966,99€
	Graduado Social	966,99€
	Jefe 2º	881,28€
	Oficial 1º	795,79€
	Oficial 2º	738,48€
	Auxiliar	680,55€
TÉCNICOS	Encargado de almacén y embarques	795,79€
	Marcador	721,31€

⁵⁵ El Digital Sur. “La Palma firma el convenio colectivo de empaquetados de plátanos”, 09 de agosto de 2019. Disponible en <https://eldigitalsur.com/canarias/la-palma-firma-convenio-colectivo-empaquetados-platano/> (consultado el 28 de abril de 2020).

⁵⁶ BOP de Santa Cruz de Tenerife, miércoles 11 de diciembre de 2013, nº 163.

PERSONAL SUBALTERNO	Conserje	709,93€
	Cobrador	709,93€
	Guardián	709,93€
	Personal de limpieza	645,49€
OFICIOS VARIOS	Oficial 1º	709,93€
	Oficial 2º	695,57€
	Oficial 3º	681,31€
	Conductor Especial	738,46€
PERSONAL OBRERO	Recibidor y pesador	709,93€
	Clasificador, empaquetador-peón, rec.	663,57€

Tabla 9. Tabla salarial. Fuente: convenio de La Palma y elaboración propia.

Tal y como se comentó, la tabla anterior corresponde al año 2012, siendo en abril de 2019 cuando el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, en su sentencia número 985/2018⁵⁷ de 02 de abril de 2019, le da la razón al sindicato CCOO y, declara el derecho a los trabajadores a cobrar una subida salarial en 2017 de un 1,6%, tomando como referencia el IPC de 2016; aunque esto es sólo el principio, ya que, por lo que se ha podido investigar⁵⁸ CCOO, “tiene interpuesta otra demanda por la subida salarial del 2018”, y se está a la espera de fijación de fecha para la vista.

Finalmente, en el siguiente gráfico 2, se puede ver la variación en la retribución, tomando como referencia el año 2004 frente al año 2012; no pudiendo realizarse de la misma forma que la del convenio de resto de islas occidentales, debido a la imposibilidad de encontrar información oficial sobre las subidas que hayan podido aplicar internamente las empresas, al no existir publicación alguna, al menos por convenio colectivo.

⁵⁷ Rec. núm. 945/2018.

⁵⁸ Diario Palmero. “El TSJ de Canarias da la razón a CCOO y declara el derecho a las trabajadoras y trabajadores de empaquetados de Plátanos de la isla de La Palma”, 12 de abril de 2019. Disponible en <http://www.diariopalmero.es/texto-diario/mostrar/1386742/tsj-canarias-da-razon-ccoo-declara-derecho-trabajadoras-trabajadores-empaquetados-platanos-isla-palma> (consultado el 29 de abril de 2020).

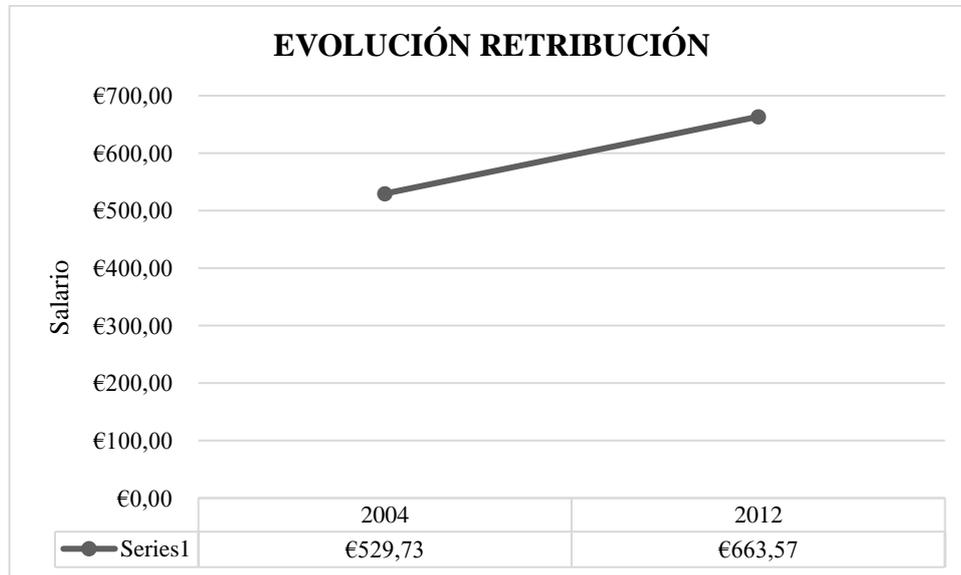


Gráfico 2. Evolución de la retribución, 2004 y 2012. Fuente: convenio colectivo de La Palma y elaboración propia.

5. CONCLUSIONES

De la investigación realizada con este TFG en materia de *La Negociación Colectiva en el ámbito del empaquetado de plátanos en Canarias: Particularidades de su regulación en las islas occidentales* podemos extraer las siguientes conclusiones:

PRIMERA. – De la regulación convencional estudiada en este TFG se concluye que la reforma laboral de 2012 estableció la facilidad a la hora de llevar a cabo convenios de empresa, que no siempre mejoran el sectorial. En líneas generales se considera que debe existir una única regulación para el empaquetado de plátanos, para todas las islas occidentales; y, se comprende la necesidad de separar el convenio del campo frente al del empaquetado de plátanos debido a que las labores que se desempeñan son diferentes. Lo que no se entiende es que dentro de una misma provincia existan diferentes convenios que regulen la misma materia, el empaquetado de plátanos; cobrando esto más

importancia a raíz de la reforma laboral de 2012, donde se le da prevalencia al convenio colectivo de empresa, frente al sectorial eliminando así mejoras que, se encontraban en el convenio sectorial.

SEGUNDA. – El tiempo de trabajo regulado es un derecho que los trabajadores tienen, es grato conocer que, a pesar de la desactualización existente en el convenio de La Palma, este introduce una leve mejora en la jornada ordinaria de trabajo y los descansos diarios y semanales, al establecer unas condiciones más favorables que el convenio de resto de islas occidentales. Mientras que, en las vacaciones, se considera más beneficioso el convenio de resto de islas occidentales al coincidir estas en los meses de junio a septiembre, lo cual fomenta la conciliación familiar en vacaciones de verano.

TERCERA. – En el aspecto de la clasificación profesional y los ascensos se ha podido ver claramente la necesidad de actualización el convenio de La Palma, donde no se contemplan los grupos profesionales, como se estableció en la reforma laboral de 2012; al igual que no regula los requisitos para poder promocionar y ascender en estas empresas, lo cual solo deja dudas sin resolver. Por otra parte, se extrae que, en general es un sector susceptible en cuanto a la vulneración de derechos de los trabajadores se refiere, al tener la posibilidad de realizar contratos eventuales por circunstancias de la producción o fijos-discontinuos dependiendo estos de la necesidad productiva; lo cual no fomenta la contratación de personal indefinido, llegando a existir fraude de ley al no contemplar la antigüedad de los trabajadores afectados.

CUARTA. – El estudio de la retribución pone de manifiesto la desactualización del convenio de La Palma; no aplicando a sus trabajadores ni si quiera la subida del IPC o SMI desde el 2012, siendo necesario llevar esta cuestión a los tribunales. Por otra parte, se observa que la lucha por los derechos de los trabajadores en materia de retribución salarial sigue teniendo represalias hacia el personal; situación que no debería suceder en pleno siglo XXI, donde los derechos de los trabajadores, también son una obligación para

el empresario. Es en este epígrafe donde finalmente queda demostrada la necesidad de unificación a un convenio sectorial, que no permita que, situaciones como la existente en los empaquetados de La Palma o Tenerife existan.

QUINTA. – De la totalidad del estudio realizado se concluye que, no llega a ser del todo positiva la existencia de diferentes regulaciones convencionales para el empaquetado de plátanos en Canarias ya que, se realizan mejoras, pero, también se suprimen, suponiendo un detrimento para los empleados. Es por ello que, en aras de proteger la inamovilidad de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras frente a las posibles decisiones de la empresa, debe haber una única regulación que tenga prevalencia sobre las demás, por lo que se debería suprimir la prevalencia del convenio de empresa frente al del sector.

6. BIBLIOGRAFÍA

BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*. 1ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

BAYLOS GRAU, A.: "La carrera profesional del trabajador: promoción y ascensos en el Derecho del Trabajo", *Documentación administrativa*, núms. 210-211, 1987, págs.191-225.

CASAS BAAMONDE, M. E.: "Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales", *Cuadernos de Relaciones Laborales* vol. 32, núm. 2, 2014, págs. 275-309.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Manual de derecho del trabajo*. 9ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.

GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (N.D.): *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva un análisis multi e intersectorial*. Reus S.A., Madrid, 2017.

MERCADER UGUINA, J.R.: *Manuales de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. 11ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*. 19ª ed., Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2011.

RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, C., CANAL DOMÍNGUEZ, J. F.: "Análisis De Las Implicaciones De Convenios Tras La Reforma Laboral", *Revista De Economía Laboral* vol. 13, núm. 2, 2016, págs. 65-91.

7. WEBGRAFÍA

- ISTAC. Contabilidad Regional de España/ Series anuales del PIB y sus componentes según el enfoque funcional. Comunidades autónomas. 2000-2018. Disponible en <http://www.gobiernodecanarias.org/istac/jaxi-istac/tabla.do?uripx=urn:uuid:ff116a56-aedf-41ab-b666-697a89c788a0&uripub=urn:uuid:2753ca84-8b23-42fd-8c35-2deb67857a17> (consultado el 05 de mayo de 2020).
- Instituto Nacional de Estadística. INEbase. Encuesta de Población Activa. Resúmenes comparativos por CCAA. Disponible en https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/e308/meto_05/meto_05_bis/pae/px/10/&file=02002.px&L=0 (consultado el 05 de mayo de 2020).
- Instituto Nacional de Estadística. INEbase. Encuesta de Población Activa. Ocupados por sexo y rama de actividad. 2020T1. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4128#!tabs-tabla> (consultado el 07 de mayo de 2020).

- ISTAC. Estadística Agraria de Canarias. Series anuales de agricultura. Municipios, islas y provincias de Canarias. 1999-2018. Disponible en <http://www.gobiernodecanarias.org/istac/jaxi-istac/tabla.do?uripx=urn:uuid:578aa839-c896-413a-86cc-5fb92f39b3b9&uripub=urn:uuid:ef5f2e5c-e2c4-4c1d-b5ed-c20fe946ce6f> (consultado el 04 de mayo de 2020).
- Plátano de Canarias. “Catálogo de Exportación de Plátano de Canarias”. Disponible en https://platanodecanarias.es/wp-content/uploads/2018/11/PdC_FA18_DossierExportacion_170x240mm_cs_web.pdf (consultado el 04 de mayo de 2020).
- Plátano de Canarias. “Estadísticas 2019 de Producción y Comercialización de Plátano de Canarias”. Disponible en https://platanodecanarias.es/wp-content/uploads/2020/04/dosier_estadisticas_asprocan_2019.pdf (consultado el 04 de mayo de 2020 y el 07 de mayo de 2020).