

**Convenio colectivo do sector de maioristas de froitas varias, hortalizas e plátanos da provincia da Coruña
(Anos 2004-2005)¹**

Artigo 1º.-Ámbito.

Este convenio é de aplicación para todas as empresas dedicadas ao comercio por xunto de froitas varias, hortalizas e plátanos, radicadas na provincia da Coruña, e os seus traballadores.

Artigo 2º.-Vixencia.

Este convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2004 e estará vixente, para todos os efectos, ata o 31 de decembro de 2005.

Artigo 3º.-Denuncia.

Prorrogárase de ano en ano se ningunha das dúas partes o denuncia cunha antelación dun mes á data do termo da súa vixencia. A denuncia haberá de comunicarse ao organismo competente da Administración e á outra parte interesada. De prorrogarse pola tácita, todos os conceptos económicos se incrementarán no IPC real (Índice de Precios al Consumo) establecido polo INE (Instituto Nacional de Estadística) máis 0,5 puntos.

Artigo 4º.-Normas supletorias.

Consideraranse normas supletorias deste convenio as de carácter xeral, texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, así como os regulamentos de réxime interior daquelas empresas que o teñan en vigor, máis todo o que en materia laboral teña plena vixencia e non vaia contra o pactado neste convenio colectivo.

Artigo 5º.-Comisión paritaria.

Cantas dúbidas e diverxencias poidan xurdir na interpretación deste convenio someteranse obrigatoriamente á comisión paritaria, que estará integrada por dous membros da parte social e outros dous pola parte económica.

Artigo 6º.-Enfermidade, accidente e maternidade.

As empresas aboaranlle ao traballador en situación de baixa IT derivada de accidente laboral, maternidade ou risco de embarazo, e por un período máximo de doce meses, un complemento que, sumado á prestación da Seguridade Social, alcance o cento por cento do importe íntegro do seu salario en situación de alta.

Para a situación de IT derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, as empresas aboaranlle ao traballador, sempre que a dita baixa teña unha duración superior a sete días, e por un período máximo de 12 meses, un complemento que sumado

á prestación da Seguridade Social, alcance o cento por cento do importe íntegro do seu salario en situación de alta.

Artigo 7º.-Xornada de traballo.

As empresas e traballadores manterán durante a vixencia deste convenio, e con carácter xeral, unha xornada semanal de 40 horas, de luns a venres. Esta xornada adecuarase no caso da Coruña, á apertura do mercado central de froitas da Coruña, que quedará establecida da seguinte maneira:

O horario de mañá será de 6.30 a 12.00 e o de tarde de 16.30 a 19.00 horas.

Se por necesidades do mercado, se tivese que abrir os domingos, a xornada sería só de mañá.

¹ Publicado no DOG núm. 96, do 20 de maio de 2005.

Estas aperturas, polo seu carácter excepcional, compensaranse en tempo libre, equivalente a un día completo por cada mañá traballada ou a súa equivalencia económica.

As empresas acollidas a este convenio e non situadas no mercado central de froitas da Coruña, poderán establecer sobre este horario modificacións permitidas pola lei. Excluídos destes horarios quedan os vixilantes e serenos, pola especificidade do seu traballo a quendas.

Artigo 8º.-Vacacións.

Os traballadores afectados por este convenio terán trinta días naturais de vacacións anuais retribuídas. Os traballadores coñecerán as datas que lles correspondan dous meses antes, alomenos, do comezo do desfrute das súas vacacións. Como mínimo quince destes días terán que ser entre os meses de maio a setembro ambos inclusive. De ser posible gozarse dun período de vacacións ininterrompidamente nos ditos meses.

Artigo 9º.-Salario hora profesional.

Para a súa determinación teranse en conta os seguintes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Pagos extraordinarios de beneficios, xullo e Nadal.
- c) Complemento de antigüidade.
- d) Os conceptos anteriores refírense a unha xornada de 1.826 horas de cómputo anual.

Artigo 10º.-Estrutura salarial.

A estrutura salarial de retribucións deste convenio preséntase e defínese de acordo co seguinte:

Salario base: retribución establecida para cada categoría profesional, por unidade de tempo.

Complementos de salario: cantidades que, se é o caso, deben adicionarse ao salario por algún dos seguintes conceptos:

- Persoais: antigüidade.
- Por calidade ou cantidade de traballo: horas extras.
- Por vencemento periódico superior ao mes: paga de xullo, paga de Nadal e paga de marzo.

-Devengos non salariais: complemento de transporte.

Artigo 11º.-Horas extraordinarias.

Aboaranse coa recarga do 75% sobre o valor da hora ordinaria.

A teor do exposto, neste sector as horas extraordinarias realizadas en domingos e festivos aboaranse cunha recarga do 100% do seu valor ou por días de descanso alternativo.

Ambas as dúas partes acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias de acordo cos seguintes criterios:

1. Horas extraordinarias habituais: supresión.
2. Horas extraordinarias que veñan exixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios urxentes, así como o caso de risco de perda de materias primas; realización, e sen ningunha recarga sobre o valor da hora ordinaria.
3. Horas extraordinarias estruturais, que son as necesarias para pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda e outras circunstancias de carácter estrutural, derivadas da natureza da actividade de que se trate: mantemento, sempre que non caiba a utilización das modalidades de contratación temporal ou parcial previstas na lei.

Será obrigatorio facer constar na nómina oficial do salario o número ou importe das horas extraordinarias realizadas.

Artigo 12º.-Gratificacións extraordinarias.

Aboaranse tres pagas extras, que se farán efectivas nos días laborables inmediatamente anteriores ao 22 de xullo, 22 de decembro e o 22 de marzo. A contía das tres pagas será de 30 días de salario real máis antigüidade.

Artigo 13º.-Licenzas retribuídas.

O traballador, logo de aviso e xustificado este (agás os días de asuntos propios que non se terán que xustificar), poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) 15 días naturais en caso de matrimonio.

b) 3 días nos casos de nacemento de fillo ou enfermidade grave ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de dous días máis.

c) 2 días por traslado de domicilio habitual.

d) Por tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

Cando conste nunha norma legal ou convencional e un período determinado, haberá que aterse ao disposto nesta disposición, en canto á duración da ausencia e a súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do vinte por cento das horas laborables, nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o traballador afectado á situación de excedencia regulada na epígrafe 1º do artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

No suposto de que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe dela do salario a que tivese dereito na empresa.

e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

f) As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito pola redución da xornada laboral en media hora coa mesma finalidade.

g) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado algún menor de seis anos ou a un diminuído físico, psíquico ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

h) Un día por voda de pais, irmáns e fillos, coincidente coa data de celebración do evento.

Artigo 14º.-Roupas de traballo.

Haberá que aterse ao disposto na lexislación vixente na materia, se ben se lles entregará a todos os traballadores dúas pezas ao ano, como mínimo, sempre e cando o necesiten en función da actividade que vaian desenvolver e de acordo coas normas de seguridade e hixiene no traballo.

Artigo 15º.-Complemento de transporte.

Establécese un complemento de transporte cunha cantidade de 48 euros mensuais para axudar a gastos de desprazamento e aboables en 12 pagas.

Por razón da súa natureza, este complemento non será absorbible nin compensable por ningún concepto.

Artigo 16º.-Período de xubilación anticipada e voluntaria.

As empresas aboarán un complemento de xubilación a aqueles traballadores que con 10 anos de antigüidade, como mínimo, nela, se xubilen de mutuo acordo coa empresa na contía seguinte:

-Por xubilación voluntaria aos 60 anos: 2.400 euros.

-Por xubilación voluntaria aos 61 anos: 2.100 euros.

-Por xubilación voluntaria aos 62 anos: 1.800 euros.

-Por xubilación voluntaria aos 63 anos: 1.500 euros.

-Por xubilación voluntaria aos 64 anos: 1.000 euros.

Para a súa percepción, haberá de solicitarse no prazo de tres meses desde o cumprimento da idade correspondente. Se, cumpridos os 64 anos de idade e seis meses máis, o traballador non solicitase a xubilación, perderá o dereito a este complemento.

Este artigo quedará en suspenso no caso de que, por disposición de rango superior, se reducise a idade de xubilación.

Artigo 17º.-Despedimento por reestruturación de cadro de persoal.

As empresas quedan obrigadas á readmisión prioritaria dos traballadores suspendidos en caso dunha nova ampliación do cadro de persoal; a antigüidade, no caso de que percibisen indemnización, será da data de reingreso; en caso contrario, respectarase a antigüidade primitiva.

Artigo 18º.-Complemento de antigüidade.

Aboarase de acordo co importe, por cada cuadrenio, das táboas salariais anexas.

Artigo 19º.-Condicións máis beneficiosas.

Respectaranse aquelas condicións individualmente recoñecidas que no seu conxunto sexan máis beneficiosas cás estipuladas neste convenio.

Artigo 20º.-Axudas de custo.

Os traballadores afectados por este convenio, nos casos que por razón do seu traballo teñan que comer, cear, pernoitar, etc., fóra do seu domicilio habitual, cobrarán as seguintes axudas de custo: xantar 9,50 euros; xantar e cea 15 euros; xantar, cea e dormida 24 euros; en caso de superar estas condicións, presentaranse as facturas correspondentes.

Artigo 21º.-Dereitos sindicais.

As empresas respectarán o dereito de todos os traballadores a sindicarse libremente, admitirán que os traballadores afiliados a un sindicato poidan recadar cotas ou distribuír información sindical fóra de horas de traballo e sen perturbar a actividade normal das empresas. Non poderán suxeitar o emprego dun traballador á condición de que se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical, e tampouco despedir un traballador ou prexudicalo de calquera outra forma por causa da súa afiliación ou actividade sindical. Os sindicatos poderán remitir información a todas aquelas empresas nas que dispoña de afiliación, co fin de que sexa distribuída fóra das horas de traballos e sen que, en todo caso, o exercicio de tal práctica puidese interromper o desenvolvemento do proceso produtivo.

Por requirimento dos traballadores afiliados ás centrais ou sindicatos que teñan a representación a que se refire esta epígrafe, as empresas descontarán na nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación remitiralle á dirección da empresa un escrito no que expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sin

dicato a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou cartilla da caixa de aforros á que debe ser transferida a correspondente cantidade. As empresas efectuarán as anteditas detraccións, agás indicación en contrario, durante períodos dun ano.

A dirección da empresa entregará copia da transferencia á representación sindical da empresa se a houber.

Excedencias.

Poderá solicitar a situación de excedencia aquel traballador en activo que desempeñara cargo sindical de relevancia provincial e nacional en calquera das súas modalidades. Permanecerá en tal situación mentres se atope no exercicio do dito cargo, reincorporándose á súa empresa, de o solicitar, no termo dun mes ao finalizar o desempeño del.

Nas empresas con cadro de persoal inferior a 50 traballadores, os afectados polo termo da súa excedencia cubrirán a primeira vacante que do seu grupo profesional se produza no seu cadro de persoal de pertenza, agás pacto individual en contrario.

Participación das negociacións de convenios colectivos: aos delegados sindicais ou cargos de relevancia nacional das centrais recoñecidas no contexto deste convenio implantadas nacionalmente e que participen nas comisións negociadoras de convenios colectivos, mantendo a súa vinculación como traballadores en activo dalgunha empresa, seranlles concedidos permisos retribuídos por elas, co fin de facilitarlles o seu labor como negociadores e durante o transcurso da antedita negociación, sempre que a empresa estea afectada pola negociación en cuestión.

Función dos delegados de persoal.

Ademais dos dereitos recoñecidos polas leis, terán dereito a ser informados con carácter previo á súa execución pola empresa, sobre a reestruturación do cadro de persoal, peches totais ou parciais, definitivos ou temporais e as reducións de xornada, sobre o traslado total ou parcial das instalacións empresariais e sobre os plans de formación profesional da empresa.

En función da materia de que se trate, deberán ser informados:

-Sobre a implantación ou revisións de sistemas de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias (estudos de tempo, establecidos de sistemas, de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo).

-Sobre a función, absorción ou modificación do status xurídico da empresa, cando iso supoña calquera incidencia que afecte o volume de emprego.

O empresario facilitaralle ao delegado de persoal o modelo ou modelos de contratos de traballo que habitualmente se utilicen. Sobre sancións impostas por faltas moi graves, e en especial en supostos de despedimento.

Exercer o labor de vixilancia sobre as seguintes materias:

1. Cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de Seguridade Social, así como respecto aos pactos, condicións e usos de empresa en vigor, formulando, se é o caso, as accións legais oportunas ante as empresas e os organismos ou tribunais competentes.

2. As condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo da empresa. Colaborar coa dirección da empresa para conseguir o cumprimento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade da empresa. Velarán non só porque nos procesos de selección de persoal cumpran a normativa vixente, senón tamén polos principios de non-discriminación, igualdade de sexo ou fomento dunha política racional de emprego.

Garantías.

Ningún membro do comité de empresa ou delegado de persoal poderá ser despedido ou sancionado durante o exercicio das súas funcións, nin dentro do ano seguinte ao seu cesamento, agás que este se produza por revogación ou dimisión, e sempre que o despedimento ou sanción se baseen na actuación do traballador no exercicio legal da súa representación. Se o despedimento ou calquera outra sanción por supostas faltas graves obedecesen a outras causas, deberá tramitarse o expediente contradictorio, no que serán oídos, á parte do interesado, o delegado de persoal e o delegado do sindicato ao que pertenza, no suposto de que se atope recoñecido como tal na empresa.

Posuirán prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo respecto dos demais traballadores, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

Non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional por causas ou en razón do desempeño da súa representación.

Poderán exercer a liberdade de expresión no interior da empresa nas materias propias da súa representación, podendo publicar ou distribuír sen perturbar o normal desenvolvemento do proceso produtivo, aquelas publicacións de interese laboral ou social, comunicando todo iso previamente á empresa e exercendo tales tarefas de acordo coa normativa legal vixente para o efecto.

Disporán do crédito de horas mensuais retribuídas que a lei determina.
Artigo 22º.-Incremento salarial.

Para o ano 2004 establécese un incremento salarial do IPC previsto polo Goberno para o dito ano, incrementado en 0,75 puntos. Ese incremento efectuarase sobre as táboas salariais do 2003, e afectará os conceptos de salario base e antigüidade.

Para o segundo ano a vixencia deste convenio (ano 2005), acórdase unha subida igual ao IPC previsto polo Goberno para o dito ano, incrementando

en 0,75 puntos. O dito incremento efectuarase sobre as táboas salariais do ano 2004 e afectará así mesmo os conceptos de complemento de transporte e axudas de custo.

Cuxos salarios resultantes se recollen na táboa salarial do anexo II deste convenio.

No caso de que o IPC anual do 2004, sexa superior ao previsto polo Goberno para ese ano, revisaranse as táboas salariais no dito exceso garantindo en todo momento 0,75 puntos sobre o IPC real o 31 de decembro de 2004 e con efectos do 1 de xaneiro de 2004, abonarase os atrasos correspondentes, dentro do primeiro trimestre do ano seguinte. Cuxos salarios resultantes se recollen na táboa salarial do anexo I deste convenio.

No caso de que o IPC anual de 2005 sexa superior ao previsto polo Goberno para o dito ano, revisaranse as táboas salariais no exceso, garantindo en todo momento 0,75 puntos sobre o IPC real a 31 de decembro de 2005 e con efectos do 1 de xaneiro de 2005.

Artigo 23º.-Contratos de formación.

Poderanse celebrar contratos de formación para todas as categorías profesionais que así o requiran segundo o artigo 11.2º do Estatuto dos traballadores.

Os ditos contratos de formación poderanse efectuar cos traballadores en idades comprendidas entre os 16 anos e os menores de 21 anos. Non se aplicará o límite máximo de idade nos supostos recollidos no artigo 11.2º a) do Estatuto dos traballadores.

A duración mínima do contrato será de seis meses, podéndose prorrogar ata un máximo de dous anos.

As retribucións salariais para os traballadores contratados con esta modalidade de contratos serán iguais ao 80% e 90% do salario base da súa categoría profesional vixente en cada momento durante, e respectivamente, o primeiro e segundo ano de vixencia do contrato.

Artigo 24º.-Contrato en prácticas.

A retribución dos traballadores cun contrato en prácticas será o 80% e 90% do salario da súa categoría profesional durante o primeiro ou segundo ano de contrato, respectivamente.

Artigo 25º.-Contrato eventual.

1. En atención ás especiais características do sector que leve consigo frecuentes e irregulares períodos nos que se acumulan as tarefas, as empresas poderán concertar contratos eventuais, ao abeiro do establecido neste convenio colectivo e no artigo 15 b) do Estatuto dos traballadores, por un prazo máximo de 12 meses dentro dun período máximo de 18 meses.

2. Cando se concerten estes contratos por un prazo inferior ao máximo establecido, poderán prorrogarse por acordo das partes, por unha soa vez, polo tempo que se estime necesario, sen que a duración total do contrato poida exceder de 12 meses dentro do período máximo de 18 meses.

3. Naqueles casos en que o contrato se concertase por un prazo inferior ao máximo establecido, e chegado ao seu termo non existise denuncia previa de ningunha das dúas partes nin existise acordo expreso de prórroga pero se continuase realizando a prestación laboral, entenderase prorrogado tacitamente, ata a correspondente duración máxima de 12 meses.

4. Entenderase para todos os efectos previstos no precepto que concorren as circunstancias previstas no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, coa simple remisión deste artigo deste convenio colectivo, realizada no contrato de traballo.

Artigo 26º.-Cesamento voluntario.

O traballador cunha antigüidade na empresa superior a un ano, en caso de cesar voluntariamente na empresa, deberá notificar a dita decisión ao empresario cunha antelación mínima de 15 días. No suposto de que o dito aviso previo se incumpra total ou parcialmente, a empresa poderá descontarlle ao traballador, na súa liquidación e finiquito, o importe do salario diario polo número de días do período do aviso previo incumplido.

Artigo 27º.-Cláusula de desengache salarial.

Os compromisos en materia salarial contidos neste convenio serán de aplicación para todas as empresas afectadas polo ámbito funcional.

Para as empresas que pretendan acollerse á cláusula regulada neste artigo establécense os seguintes mecanismos:

1. Comisión paritaria do convenio.

2. Mecanismo do AGA.

A todos os mecanismos citados anteriormente achegaráselles a seguinte documentación:

-Acreditación por medio da contabilidade oficial dos resultados dos dous últimos exercicios nos que se demostre que durante estes se producen perdas reais. Non obstante, naqueles casos en que a estabilidade do emprego se vexa seriamente comprometida por causas económicas, para a aplicación da citada cláusula, teranse en conta soamente os datos económicos do exercicio anterior.

-Plan de viabilidade para o período que se pretende a aplicación da dita cláusula de exención e a xustificación económica e a súa repercusión real no melloramento global dos resultados da empresa.

Artigo 28º.-Cambio de categoría profesional.

-O persoal coa categoría profesional de mozo/a, ao cumprir un cuadrienio de estadía continuada na empresa, pasará automaticamente á categoría de mozo/a especialista, cos dereitos e obrigas recollidos neste convenio e normativa laboral vixente.

-O persoal coa categoría profesional de auxiliar administrativo/a, ao cumprir un cuadrienio de estadía continuada na empresa, pasará automaticamente á categoría de administrativo/a, cos dereitos e obrigas recollidos neste convenio e normativa laboral vixente.

-O persoal coa categoría profesional de administrativo/a, ao cumprir dous cuadrienios de estadía continuada na empresa, pasará automaticamente á categoría de oficial administrativo/a, cos dereitos e obrigas recollidos neste convenio e normativa laboral vixente.

-O mozo especialista, ao cumprir dous cuadrienios de antigüidade na empresa, pasará a cobrar o salario correspondente á categoría de dependente; non obstante, continuará desempeñando as mesmas funcións de mozo especialista.

ANEXO I

Táboas salariais ano 2004 (revisadas IPC 3,2%)

Categoría profesional	Salario mensual (€)	Antigüidade cuadrienio (€)	Salario anual (€)
Director comercial	711,74	24,34	10.676,01
Encargado xeral	711,74	24,34	10.676,01
Oficial administrativo	665,29	24,34	9.979,35
Administrativo	644,97	24,34	9.674,52
Auxiliar administrativo	636,74	24,34	9.551,03

Dependiente	644,97	24,34	9.674,52
Axudante	636,74	24,34	9.551,03
Chofer	644,97	24,34	9.674,52
Chofer repartidor	644,97	24,34	9.674,52
Mecánico	644,97	24,34	9.674,52
Axudante mecánico	627,74	24,34	9.416,16
Mozo especialista	640,29	24,34	9.604,36
Mozo	627,74	24,34	9.416,16
Vixilante, sereno, ordenanza	627,74	24,34	9.416,16
Persoal de limpeza	627,74	24,34	9.416,16

ANEXO II

Táboas salariais ano 2005 (IPC previsto do 2%)

Categoría profesional	Salario mensual (€)	Antigüidade cuadrenio (€)	Salario anual (€)
Director comercial	731,31	25,30	10.969,65
Encargado xeral	731,31	25,30	10.969,65
Oficial administrativo	683,59	25,30	10.253,85
Administrativo	662,71	25,30	9.940,65
Auxiliar administrativo	654,25	25,30	9.813,75
Dependente	662,71	25,30	9.940,65
Axudante	654,25	25,30	9.813,75
Chofer	662,71	25,30	9.940,65

Chofer repartidor	662,71	25,30	9.940,65
Mecánico	662,71	25,30	9.940,65
Axudante mecánico	645	25,30	9.675
Mozo especialista	657,90	25,30	9.868,50
Mozo	645	25,30	9.675
Vixilante, sereno, ordenanza	645	25,30	9.675
Persoal de limpeza	645	25,30	9.675