

Convenio colectivo 2000-2001 do sector maioristas de froitas varias, hortalizas e plátanos (Anos 2000-2001)¹

Artigo 1º.-Ámbito.

Este convenio é de aplicación para tódalas empresas dedicadas ó 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 2000 e estará vixente, para tódolos efectos, ata o 31 de decembro do 2001.

Artigo 3º.-Denuncia.

Prorrogarase 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 ó organismo competente da Administración e á outra parte interesada.

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 ó traballador en situación de baixa IT, accidente laboral ou maternidade, e por un período máximo de doce meses, un complemento que, sumado á prestación da Seguridade Social, alcance o cen por cen do importe íntegro do seu salario. O importe non poderá ser nunca superior ó que perciba en situación de alta no traballo.

Artigo 7º.-Xornada de traballo.

As empresas e traballadores manterán durante a vixencia do presente 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 e o de tarde de 16.30 a 19 horas.

Se por necesidades do mercado se tivese que abri-los domingos, a xornada sería só de mañá.

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 desfrutarán de trinta días naturais de vacacións anuais retribuídas. Os traballadores coñecerán as datas que lles correspondan dous meses antes, cando menos, do comezo do desfrute das súas vacacións.

¹ Publicado no DOG núm. 18, do 25 de xaneiro do 2001.

Artigo 9º.-Salario hora profesional.

Para a súa determinación teranse en conta os seguintes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias 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.-Estructura 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 ó salario por algún dos seguintes conceptos:

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

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

1. Horas extraordinarias habituais: supresión.
2. Horas extraordinarias que veñan esixidas 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 constatar 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 ó 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.-Licencias retribuídas.

O traballador, logo de aviso e xustificado este, 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 a terse ó 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 pasa-lo traballador afectado á situación de excedencia regulada no epígrafe 1 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. Quen por razóns de garda legal teña ó 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, alomenos, un tercio e un máximo da metade da duración daquela.

Artigo 14º.-Roupas de traballo.

Haberá que aterse ó disposto na lexislación vixente na materia, se ben se lles entregará a tódolos traballadores dúas pezas ó 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 6.650 pesetas 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 dez anos de antigüidade, como mínimo, nela, se xubilen de mutuo acordo coa empresa. A súa contía irá en pesetas:

Por xubilación voluntaria ós 60 anos: 350.000 pesetas.

Por xubilación voluntaria ós 61 anos: 300.000 pesetas.

Por xubilación voluntaria ós 62 anos: 250.000 pesetas.

Por xubilación voluntaria ós 63 anos: 200.000 pesetas.

Por xubilación voluntaria ós 64 anos: 150.000 pesetas.

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 reestructuración 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 percíbise 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 cuadrienio, 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 (1.295 pesetas), xantar e cea (1.810 pesetas), xantar, cea e dormida (3.105 pesetas); en caso de superar estas condicións, presentaranse as facturas correspondentes.

Artigo 21º.-Dereitos sindicais.

As empresas respectarán o dereito de tódolos 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 perturba-la actividade normal das empresas. Non poderán suxeita-lo 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 apreciable, co fin de que sexa distribuída fóra das horas de traballo e sen que, en todo caso, o exercicio de tal práctica puidese interrompe-lo desenvolvemento do proceso productivo.

Por requirimento dos traballadores afiliados ás centrais ou sindicatos que teñan a representación a que se refire este 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 sindicato ó que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou libreta 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 solicita-la 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 ó finaliza-lo 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: ós delegados sindicais ou cargos de relevancia nacional das centrais recoñecidas no contexto do presente convenio implantadas nacionalmente e que participen nas comisións negociadoras de convenios colectivos, mantendo a súa vinculación como traballadores en activo dalgunha empresa, seranlle concedidos permisos retribuídos por elas, co fin de facilitarlle-lo 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 reestructuración 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 (estudios de tempo, establecidos de sistemas, de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo).

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

O empresario facilitaralle ó 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.

Exerce-lo labor de vixilancia sobre as seguintes materias:

1. Cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de Seguridade Social, así como respecto ós 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 conseguilo 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 ó 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 ó 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 perturba-lo normal desenvolvemento do proceso productivo 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 2000 establécese un incremento salarial do 3,5% sobre as táboas salariais de 1999 (salario base e antigüidade), os salarios resultantes das cales se recollen na táboa salarial anexa a este convenio.

Para o segundo ano a vixencia do presente convenio (ano 2001), acórdase unha subida igual ó IPC previsto polo Goberno para o dito ano, incrementando en 0,5 puntos. O dito incremento efectuarase sobre as táboas salariais do ano 2000 e afectará asimesmo os conceptos de complemento de transporte e axudas de custo.

No caso de que o IPC o 31 de decembro do 2001 sexa superior ó previsto polo Goberno para o dito ano, regularizaranse os salarios no dito exceso. O cálculo efectuarase sobre os salarios vixentes o 31 de decembro de 2000 e con efectos do 1 de xaneiro do 2001.

Ámbalas dúas partes acordan mante-lo establecido nos convenios, Estatuto dos traballadores e disposicións legais durante a vixencia deste convenio.

Artigo 23º.-Contratos de formación.

Poderanse celebrar contratos de formación para tódalas categorías profesionais, incluso para os mozos e mozos especializados, os cales, se cumpren os dous anos de contrato de formación e continúan prestando os seus servizos na empresa, pasarán automaticamente á categoría de envasador/a ou repoñedor/a.

Os ditos contratos de formación poderanse efectuar cos traballadores en idades comprendidas entre os 16 anos e os menores de 21 anos.

Os traballadores menores de 21 anos e maiores de 19 que sexan contratados a través do dito contrato de formación, aínda cando superen a idade de 21 anos, poderáselles prorrogalo dito contrato ata o tempo máximo de dous anos.

As retribucións salariais para os traballadores contratados con esta modalidade de contratos serán iguais ó 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, ó abeiro do establecido neste convenio colectivo e no artigo 15 b) do ET por un prazo máximo de 12 meses dentro dun período máximo de 18 meses.
2. Cando se concerten estes contratos por un prazo inferior ó máximo establecido, poderán prorrogarse por acordo das partes, por unha soa vez, polo tempo que se estime necesario, sen que a duración tal 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 ó máximo establecido, e chegado ó 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 tódolos efectos previstos no precepto que concorren as circunstancias previstas no artigo 15.1 b) do ET, coa simple remisión do presente 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 notificarla dita decisión ó empresario cunha antelación mínima de 15 días. No suposto de que o dito aviso previo se incumpra total ou parcialmente, a empresa poderá descontarlle ó 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 no presente convenio serán de aplicación para tódalas empresas afectadas polo ámbito funcional.

Para as empresas que pretendan acollerse á cláusula regulada no presente artigo establécense os seguintes mecanismos:

-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, ó cumprir un quadrenio 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, ó cumprir un quadrenio de estadía continuada na empresa, pasará automaticamente á categoría de administrativo/a, cos dereitos e obrigas recollidos no presente convenio e normativa laboral vixente.

-O persoal coa categoría profesional de administrativo/a, ó cumprir dous quadrenios de estadía continuada na empresa, pasará automaticamente á categoría de oficial administrativo/a, cos dereitos e obrigas recollidos no presente convenio e normativa laboral vixente.

-O mozo especialista ó cumprir dous quadrenios de antigüidade na empresa, pasará a cobra-lo salario correspondente á categoría de dependente, non obstante, continuará desempeñando estas funcións de mozo especialista.

ANEXO I

Táboas salariais ano 2000

Categoría profesional	Salario mensual	Antigüidade cuadrenio	Salario anual
Director comercial	102.938	3.519	1.544.070
Encargado xeral	102.938	3519	1.544.070
Oficial administrativo	96.220	3.519	1.443.300
Administrativo	93.283	3.519	1.399.245
Aux. administrativo	92.117	3.519	1.381.755
Aux. adtvo. menor 18 anos	80.300	3.519	1.204.500
Dependente	93.283	3.519	1.399.245
Axudante	92.117	3.519	1.381.755
Chofer	93.283	3.519	1.399.245
Chofer repartidor	93.283	3.519	1.399.245
Mecánico	93.283	3.519	1.399.245
Axudante mecánico	90.791	3.519	1.361.865
Mozo especialista	92.607	3.519	1.389.105
Mozo	90.791	3.519	1.361.865
Axudante menor 18 anos	80.300		1.204.500
Vixilante, sereno, ordenanza	90.791	3.519	1.361.865
Persoal limpeza	90.791	3.519	1.361.865