

**Convenio colectivo de traballo para as empresas exportadoras de peixe fresco da provincia de Pontevedra
(Anos 2004-2005)¹**

1. Condicións xerais.

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Nos seus aspectos territorial, funcional e persoal, o presente convenio colectivo afecta as empresas cuxa actividade sexa a do comercio por xunto de peixe fresco e localización na provincia de Pontevedra. Afectará a todo o persoal que preste os seus servizos nas citadas empresas e nos seus distintos postos de traballo.

Artigo 2º.-Vixencia e duración.

Entrará en vigor aos 20 días da súa sinatura, independentemente da súa publicación no BOP.

A súa duración establécese en dous anos, 2004 e 2005, e os seus efectos económicos enténdense retrotraídos ao día 1 de xaneiro de 2004.

Artigo 3º.-Denuncia.

O convenio entenderase prorrogado tacitamente por un ano, salvo denuncia por algunha das partes nos tres últimos meses de duración.

Artigo 4º.-Condición máis beneficiosa.

Todas as melloras obtidas neste convenio establécense con carácter de mínimas. Os pactos actualmente existentes en calquera empresa ou costume máis beneficioso sobre condicións de traballo serán respectados.

Artigo 5º.-Absorción e compensación.

Terán carácter de absorbibles aquelas melloras existentes pactadas ou que durante a vixencia do convenio, por disposicións legais, puidesen establecerse.

Artigo 6º.-Comisión mixta de vixilancia.

Para unha mellor interpretación e cumprimento do texto articulado do presente convenio, constitúese a comisión mixta de vixilancia, composta por tres vogais e igual número de suplentes, por cada unha das partes, que velará polo estrito cumprimento da lexislación laboral vixente; ambas as partes, precedendo acordo, designarán o presidente e secretario desta comisión mixta de vixilancia.

2. Condicións laborais.

Artigo 7º.-Xornada de traballo.

A xornada será de 36 horas semanais de traballo efectivo de luns a sábado, ambos inclusive, que comezará á hora establecida para a poxa de peixe, actualmente fixada para as 7.30 horas.

Calquera modificación habida na hora da poxa implicará a súa aprobación posterior na comisión mixta de vixilancia do convenio.

Por ser xornada continua, establécese un descanso de 30 minutos que desfrutarán os traballadores entre as 9.00 e 12.00 horas, precedendo acordo en cada caso coa respectiva empresa.

Sen prexuízo da xornada exposta, páctase a flexibilidade no sentido de que, unha vez finalizadas as tarefas, se entenderá igualmente finalizada a xornada, contabilizándose as horas non traballadas para os únicos efectos do cómputo que proceda para horas extraordinarias.

Nocturnidade.

¹ Publicado no DOG núm. 129, do 6 de xullo de 2004.

Aquela xornada de traballo comprendida entre as 22.00 e 6.00 considerarase xornada nocturna. O persoal que traballe entre as 22.00 e as 6.00 horas percibirá un suplemento por traballo nocturno, equivalente ao 30% do soldo ou salario base sinalado na súa categoría profesional na táboa de salarios deste convenio.

Artigo 8º.-Vacacións.

O descanso anual retribuído do persoal comprendido no presente convenio é de 30 días naturais, establecéndose a data para o seu desfrute desde o 15 de xuño ao 15 de setembro, sempre que for posible. Para tal fin confeccionarase unha lista de vacacións que deberá estar exposta nas empresas antes do 31 de marzo, fixándose no primeiro trimestre do ano, por orde de antigüidade e orde rotativa en sucesivos anos; en caso de non haber acordo quince días

serán sinalados polo empresario e quince días polo traballador.

Aqueles traballadores que non poidan desfrutar as vacacións por estaren con anterioridade en situación de IT ou suspensión por risco prenatal ou lactación, terán dereito ao seu desfrute sempre e cando causen alta antes de finalizar o ano natural.

Artigo 9º.-Licenzas con soldo.

Todo traballador terá dereito a licenza retribuída polas circunstancias e días naturais que se indican.

a) Por matrimonio: 20 días.

b) Por falecemento de cónxuxe, ascendentes, descendentes, irmáns, sogros e cuñados 5 días. Por falecemento de avós políticos, 1 día.

c) Por enfermidade grave dos familiares anteriormente citados, a excepción do avó político, así como por nacemento de fillo, de 2 a 5 días, dependendo das circunstancias e especialmente do desprazamento a que tal feito dea lugar.

d) Por cambio de domicilio: 1 día.

e) Polo tempo necesario para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.

f) Polo tempo necesario para acudir aos servizos médicos (tanto públicos como privados). Esta licenza faise extensible para o acompañamento a eses servizos de parentes até o 1º grao. Verificarase diante da empresa coa presentación do xustificante de cita e asistencia.

Artigo 10º.-Compensación por vestiario.

Co obxecto de que todo o persoal adquira e use as roupas, luvas e calzados adecuados ao traballo que realicen, aboarse en nómina, calquera que for a súa xornada laboral e baixo a epígrafe de vestiario a cantidade de 19.58 euros mensuais. Este importe incrementarase nun 2,80% no ano 2005.

Este complemento non se percibirá en vacacións, enfermidade, accidentes de traballo e pagas extraordinarias, tendo carácter extrasalarial para todos os efectos.

Artigo 11º.-Día da patroa.

Establécese como día festivo non recuperable o día 16 de xullo, día da Virxe do Carme, sempre e cando descansen os traballadores de Coia.

3. Condicións económicas.

Artigo 12º.-Retribucións.

O persoal afectado polo presente convenio percibirá, segundo a súa categoría laboral, o salario base que se especifica na táboa salarial anexa, que supón un 3% de incremento a respecto do ano 2003.

O pagamento dos atrasos correspondentes por aplicación da dita táboa desde o 1 de xaneiro de 2004 serán aboados no mes seguinte da súa aprobación e publicación no DOG.

Para o ano 2005 a táboa salarial anexa incrementarase un 2,80%.

Artigo 13º.-Gratificacións extraordinarias.

O persoal afectado polo presente convenio percibirá tres pagas extraordinarias, baixo a denominación de xullo, nadal e beneficios, consistentes en 30 días de salario máis antigüidade, e que se farán efectivas os días 15 de xullo, 20 de decembro e 31 de marzo, respectivamente.

Artigo 14º.-Antigüidade.

En concepto de antigüidade aboaranse cuadrienios que se acumularán a todo produtor até a súa xubilación, fixándose o valor de cada cuadrienio nun 6% sobre a remuneración que a cada categoría corresponde.

Artigo 15º.-Horas extraordinarias.

Consideraranse horas extraordinarias aquelas que superen as 36 horas de traballo efectivo no seu cómputo semanal, téndose en conta por tanto o pactado ao respecto sobre flexibilidade da xornada, sen que isto signifique variación ou deterioración do disposto legalmente de considerarse hora extraordinaria aquela que supere as 9 horas de traballo efectivo diario.

Fíxase un incremento do 100% para as dúas primeiras horas extraordinarias e do 200% para as restantes.

Artigo 16º.-Axudas de custo.

Cando por necesidades de traballo teña que efectuar o traballador o xantar ou cea fóra do domicilio, a empresa estará obrigada a aboarlle ao traballador o importe de 14,90 euros. Este importe incrementarase nun 2,80% no ano 2005.

Artigo 17º.-Prima en especie.

Respectarase, onde exista, o costume de facilitar peixe aos traballadores para o seu consumo.

Artigo 18º.-Complemento de transporte.

Os traballadores afectados polo presente convenio percibirán por tal concepto, calquera que for a súa xornada laboral, a cantidade de 97,95 euros mensuais. Este importe incrementarase nun 2,80% no ano 2005.

Artigo 19º.-Complementos, prestacións e Seguridade Social.

As empresas aboarán a os seus traballadores en situación de incapacidade laboral transitoria (ILT), a diferenza entre as prestacións económicas da Seguridade Social que lle correspondan e o seu salario máis antigüidade.

Para evitar o absentismo fraudulento ou reiterado a comisión mixta constituirase en comisión de vixilancia, actuando a denuncia do empresario e quedando facultada para anular este beneficio ao traballador en cada caso concreto.

Artigo 20º.-Negociación colectiva.

O texto do convenio colectivo de ámbito provincial para as empresas para cuxa actividade sexa a do comercio de exportación por xunto de peixe fresco, situadas na provincia de Pontevedra, é suscrito pola Asociación de Comercializadores de Pescado de Vigo Acopevi, Comisións Obreiras CC.OO. e a Unión Xeral dos Traballadores UGT, de conformidade co disposto no artigo 85, alínea a) da Lei do 10 de marzo, do estatuto dos traballadores.

Artigo 21º.-Saúde laboral no traballo e prevención de riscos.

As empresas afectadas por este convenio comprométese a dar cumprimento ao establecido na Lei de prevención de riscos laborais, así como ao establecido nas demais lexislacións actuais ou futuras nesta materia.

Artigo 22°.-Recoñecementos médicos.

Todas as empresas vinculadas polo presente convenio colectivo estarán obrigadas a facilitar a realización dun recoñecemento médico con carácter anual, que se efectuará nas respectivas entidades aseguradoras de cada empresa. O tempo empregado en cada recoñecemento será contabilizado como tempo de traballo.

Artigo 23°.-Formación profesional.

Establecerase unha comisión paritaria de formación, con funcións de planificación, negociación e xestión dos cursos de formación; e aprobarase un plan de formación do sector, pactado cos representantes dos traballadores.

Artigo 24°.-Emprego fixo.

Todas as empresas deste sector están obrigadas a ter un mínimo de emprego fixo do 50% do cadro de persoal medio. Aquelas de seis ou máis traballadores deben alcanzar durante a vixencia deste convenio unha porcentaxe de emprego fixo do 80%.

Será obrigatoria unha revisión semestral para velar polo cumprimento deste artigo; esta revisión levaraa a cabo a comisión paritaria.

As empresas afectadas por este convenio colectivo acordan que terán preferencia para acceder a postos de traballo de carácter fixo nelas aqueles traballadores que formen parte da cadro de persoal da empresa con contratos a tempo parcial e/ou eventuais.

Canto á contratación temporal establécese unha indemnización por cesamento para os contratos realizados baixo calquera das modalidades contempladas na lexislación de 1 día por mes.

Artigo 25°.-Excedencias.

Rexeranse polo establecido no Estatuto dos traballadores no artigo 46.

Excedencia voluntaria: o traballador cunha antigüidade na empresa dun ano ou máis, terá dereito que se lle recoñeza a situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de 2 anos e máximo de cinco.

Para acollerse a outra excedencia o traballador ou traballadora deberá cumprir un novo período de catro anos de servizo na empresa.

No último mes do seu período de excedencia, deberá solicitar a prórroga desta ou a súa reincorporación ao traballo a partir da data en que aquela finalice. No caso de non cumprir este requisito, considerarase que renuncia ao seu dereito a reincorporación e será dado de baixa automaticamente.

Excedencia por coidado de familiares: os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contando desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Así mesmo o persoal terá dereito a un período de excedencia non superior a un ano, para atender o coidado dun familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razón de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia será computable para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente en ocasión da súa reincorporación.

Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo.

De cubrirse este posto deberá ser por medio dun contrato de substitución.

Transcorrido este prazo, a reserva quedará referida a un posto do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Clasificación profesional.

Grupo 1. Encargado/a: traballador que ten encomendada a responsabilidade de facer cumprir as ordes do empresario, así como a de organizar e facer cumprir os traballos da empresa.

Grupo 2. Compradores, condutores e persoal de manipulación.

2.1. Comprador/a. É o traballador que, de forma habitual, se encarga, por conta da empresa, das tarefas propias da poxa dos produtos pesqueiros na lonxa (ofertas, compra, etc...), así como, acabados estes, de desenvolver o resto de traballos propios da preparación deses produtos. Deberá estar en posesión do carné de manipulador de alimentos.

2.2. Conductor/a. É o traballador que, en posesión da titulación necesaria, desenvolve os traballos de chofer, condutor dos vehículos da empresa así como da preparación para o transporte e o propio transporte dos produtos da empresa. Deberá estar en posesión do carné de manipulador de alimentos.

2.3. Manipulador/a. É o traballador que debe estar en posesión da titulación requirida para a manipulación de alimentos, debendo ademais asumir as obrigas relativas ás normas de seguridade e hixiene no traballo derivadas da obtención desta titulación.

Grupo 3. Persoal de administración e administrativo.

3.1. Xefe/a administrativo. É o empregado que ten a responsabilidade dunha ou varias seccións e está encargado de imprimirlles unidade, distribúe o traballo e propón iniciativas para o bo funcionamento delas.

É responsable, así mesmo, do grupo ou equipo de traballo que puidese ter ao seu cargo.

3.2. Oficial administrativo de 1ª. É o empregado que baixo a súa propia responsabilidade realiza traballos que requiren iniciativa, ordenando o traballo do equipo que puidese ter ao seu cargo.

3.3. Auxiliar administrativo. É o empregado que dedica a súa actividade a tarefas e operacións administrativas elementais e, en xeral, ás puramente mecánicas inherentes ao traballo de oficina.

Réxime disciplinario.

Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un traballador se clasificará atendendo á súa importancia, transcendencia e intencionalidade en leve, grave ou moi grave.

No non previsto no presente capítulo de faltas e sancións, ambas as partes se remiten ao disposto no Estatuto de traballadores.

Faltas leves:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidade na asistencia ao traballo nun período de 30 días.

2. Non cursar dentro dos prazos establecidos a baixa ou xustificante correspondente cando se falte ao traballo.

3. Discutir violentamente cos compañeiros dentro da xornada de traballo.

Faltas graves:

1. Falta non xustificada de asistencia ao traballo, cando non se considere leve.

2. Ausentarse sen permiso do centro de traballo.

3. Solicitar permiso alegando causa inexistente.

4. Deteriorar ou maltratar intencionadamente os equipamentos e instalacións orixinando avarías neles, ou de igual modo provocar deficiencias na produción ou perdas de materias primas superiores ao normalmente admisible.

5. A acumulación de tres faltas leves.

Faltas moi graves:

1. As faltas repetidas e inxustificadas de asistencia ou puntualidade ao traballo que non teñan a consideración de falta leve ou grave.

2. A indisciplina ou desobediencia no traballo.

3. A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado.

4. A reiterada non utilización dos elementos de protección en materia de seguranza e hixiene, debidamente advertida.

Sancións:

As sancións máximas que se poderán impor pola comisión das faltas son as seguintes:

a) Por falta leve: amonestación verbal ou escrita e suspensión de emprego e soldo até dous días.

b) Por falta grave: suspensión de emprego e soldo de tres a catorce días.

c) Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de catorce días a un mes e inclusive despedimento disciplinario.

4. Disposicións derradeiras.

Artigo 1º.-En todo o non previsto no presente convenio observarase o que dispón o Estatuto dos traballadores e normas complementarias.

Artigo 2º.-No caso de que por incremento mínimo de salario mínimo interprofesional garantido se modificasen os correspondentes a algunha ou algunhas categorías laborais, as diferencias absolutas existentes no momento da súa entrada en vigor entre as categorías laborais manteranse.

Táboa salarial 2004

Categoría profesional	1 xaneiro/31 decembro 2004
Xefe administrativo	722,61
Oficial administrativo	670,42
Auxiliar administrativo	593,05
Comprador/a	721,96
Encargado	721,96
Conductor/a	696,19
Manipulador/a	676,47

Táboa salarial 2005

Categoría profesional	1 xaneiro/31 decembro 2005
Xefe administrativo	742,84
Oficial administrativo	689,19
Auxiliar administrativo	609,66
Comprador/a	742,17
Encargado	742,17
Conductor/a	715,68

Manipulador/a

695,41