

Convenio colectivo da empresa Martesanal, S.L. (2000-2001-2002)¹

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

O presente convenio colectivo rexe, regula e actualiza as relacións laborais entre a empresa Martesanal, S.L. e os seus traballadores e traballadoras en tódolos seus centros de traballo da provincia da Coruña.

Artigo 2º.-Ámbito temporal.

O presente convenio entrará en vigor para tódolos efectos o 1 de xaneiro de 2000, desde esta data terá plenos efectos. A súa duración será ata o 31 de decembro de 2002.

Tódalas condicións pactadas no presente convenio terán a consideración de norma laboral, polo cal as posteriores negociacións faránse partindo delas.

Artigo 3º.-Revisión, rescisión e prórroga.

O preaviso de denuncia do convenio farase coa antelación mínima dun mes respecto da data do seu vencemento. De non ser denunciado, entenderase prorrogado de forma automática ata a negociación dun novo convenio.

Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.

Respectaránse as condicións persoais que, con carácter global, excedan do acordo no presente convenio, manténdose as que, no seu cómputo anual, sexan máis beneficiosas.

Artigo 5º.-Carácter das condicións pactadas.

As condicións pactadas forman, para efectos da súa aplicación práctica, un todo orgánico e indivisible.

Artigo 6º.-Comisión paritaria.

A comisión paritaria será un órgano de interpretación, arbitraje e vixilancia do cumprimento do pactado no presente convenio. As súas funcións serán:

- a) Interpretación auténtica do convenio.
- b) Arbitraje dos problemas ou cuestións que lle sexan sometidos por ámbalas partes, de común acordo, en asuntos derivados deste convenio.
- c) Conciliación facultativa nos problemas colectivos con independencia das atribucións que por norma legal, poidan corresponder ós organismos legais correspondentes.
- d) Vixilancia do pactado e o seu cumprimento.

As resolucións ou acordos adoptados por unanimidade pola comisión terán carácter vinculante. No caso de dúbida ou discrepancia, a comisión pode acudir en consulta á autoridade laboral competente.

A comisión estará composta por catro membros dos que compoñen a comisión negociadora, dous membros da parte social e dous membros da parte empresarial, que serán designados por cada unha das partes.

Artigo 7º.-Clasificación segundo a función.

Enténdese que polas características da empresa e os distintos labores que se desenvolven, existen seis grupos profesionais diferentes, que son:

Administración, vendas, hathchery, engorda, empaque e mantemento.

As categorías profesionais para hathchery, engorda, empaque e mantemento serán as seguintes:

-Técnico superior.-Técnico.-Encargado de primeira.-Encargado de segunda.-Vixilante.-Oficial de primeira.-Oficial de segunda.-Oficial de terceira.-Subalerno.

¹ Publicado no DOG núm. 19, do 26 de xaneiro do 2001.

En administración e vendas as categorías profesionais serán:

Técnico superior.

Oficial de primeira.

Oficial de segunda.

Oficial de terceira.

Auxiliar.

Co fin de corrixir desigualdades que ata a data se viñan producindo entre os traballadores, con relación ó traballo que van desenvolver e á categoría profesional que tiñan recoñecida, as partes acordan:

a) Establecer un sistema de ascensos baseado na antigüidade do traballador, de forma que todo o persoal de categorías inferiores chegue á categoría de oficial de primeira de acordo coa seguinte escala:

Traballadores con menos dun ano de antigüidade: subalterno.

Traballadores con menos dun ano de antigüidade e menos de dous: oficial de terceira.

Traballadores con máis de dous anos de antigüidade e menos de cinco: oficial de segunda.

Traballadores con máis de cinco anos de antigüidade: oficial de primeira.

b) Esta fórmula aplicarase a tódolos traballadores da empresa, de maneira inmediata á sinatura do convenio.

Esta mesma escala aplicarase ós traballadores que posteriormente ingresen na empresa.

c) Debido ó acordo logrado no que tódolos traballadores alcanzan a categoría de oficial de primeira, estes realizarán tódalas funcións propias do seu grupo profesional desde a categoría de subalterno a oficial de primeira.

d) As categorías superiores a oficial de primeira, por tratarse de postos que teñen que ser desempeñados con gran iniciativa, autonomía, responsabilidade e mando, serán de libre designación por parte da empresa.

Artigo 8º.-Ingresos.

O ingreso dos traballadores axustarase ás normas legais sobre contratación.

As partes, para unha menor rotación e maior estabilidade no emprego, acordan:

1. Que os tipos de contrato se axusten ás causas destes.

2. Que cando se trate de traballos de natureza continua, o tipo de contrato que se empregue será de carácter indefinido.

3. A empresa contratará de forma directa a tódolos traballadores que presten os seus servicios para Martesanal, S.L. coa excepción daqueles traballos que, pola súa natureza e especialización, non poidan ser desenvolto polos traballadores dos grupos profesionais existentes na empresa.

4. Terán dereito preferente para o ingreso na empresa aqueles traballadores que, en igualdade de méritos, prestasen ou presten os seus servicios na empresa, con carácter eventual, interino ou a tempo determinado.

5. A empresa comunicará ós representantes legais dos traballadores o posto ou postos que pensa cubrir, así como as condicións que deben reuni-los aspirantes e as características das probas de selección no suposto de seren necesarias.

Artigo 9º.-Excedencias.

As partes acordan amplia-las causas de excedencia forzosa recollidas no artigo 46 do Estatuto dos traballadores nos seguintes casos e prazos:

a) Para preparación de oposicións.

b) Coidado de familiares enfermos.

Terán dereito á utilización destas excedencias os traballadores cun mínimo de antigüidade de catro anos na empresa e con categoría profesional que non sexa de libre designación pola empresa.

A estas excedencias terase dereito unha soa vez no transcurso da súa relación laboral e por un período máximo dun ano.

Terase dereito por coidado de familiares recollido no punto 3 do artigo 46 do E.T. sen limitación de antigüidade na empresa; no caso de que un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio dela dará fin ó que, se é o caso, se veña desfrutando.

Artigo 10º.-Sistema retributivo.

As retribucións do persoal estarán constituídas polo salario base e os seus complementos.

Artigo 11º.-Pagamento de salarios.

O pagamento de salarios realizarase dentro da xornada laboral, por meses, en efectivo, ou ben mediante cheque, talón ou transferencia bancaria, debendo a empresa asegurarse que o aboamento en conta corrente ou libreta do traballador se produza na data habitual de pagamento.

Artigo 12º.-Revisión salarial.

A táboa salarial será revisada cun incremento igual ó IPC real do ano anterior máis un 1 por cento (1%); esta afectaralle a tódolos conceptos salariais recollidos no presente convenio, incluíndo as gardas de sábados, domingos e festivos; a dita revisión terá carácter retroactivo o 1 de xaneiro do ano en cuestión e servirá de base para as táboas salariais do ano seguinte, aplicando-se esta fórmula durante os anos de vixencia do presente convenio.

Artigo 13º.-Salario base.

Será o que figura nas táboas anexas ao presente convenio e devengarase por día natural (anexo I).

Artigo 14º.-Complemento de asistencia.

Este complemento aboarase a tódolos traballadores nas 12 mensualidades do ano; durante o ano 2000 aboarase cunha contía fixa mensual de 6.550 ptas.

Para os anos 2001 e 2001 será incrementado na mesma porcentaxe que as táboas salariais.

Artigo 15º.-Antigüidade.

Aboarase un complemento persoal de antigüidade consistente en dous bienios ó tres por cento seguidos de quadrienios ó seis por cento, porcentaxes referidas ó salario base reflectido no anexo I do mes seguinte ó seu cumprimento.

Artigo 16º.-Pagas extras.

Os traballadores cubertos polo presente convenio terán dereito a dúas pagas extras completas anuais, que se lles pagarán: unha na primeira quincena do mes de xullo e outra na primeira quincena do mes de decembro.

As ditas pagas consistirán no valor do salario base máis o complemento de antigüidade exclusivamente. Estas pagas aboaranse rateadas nas 12 mensualidades.

Artigo 17º.-Incentivos.

A empresa pagará a tódolos seus traballadores un incentivo equivalente a unha paga completa do seu salario base máis o complemento de antigüidade; este incentivo aboarase rateado nas 12 mensualidades.

Artigo 18º.-Xornada de traballo.

Os traballadores afectados polo presente convenio terán unha xornada laboral máxima de 40 horas semanais, distribuídas de luns a venres. Dentro da citada xornada entenderanse comprendidos os descansos establecidos pola empresa.

A xornada para o persoal de administración será a mesma, coa excepción do 1 de xullo ó 31 de agosto, que se considerará xornada intensiva, cunha duración máxima de 37,5 horas semanais.

Artigo 19º.-Horas extraordinarias.

As horas extraordinarias serán liquidadas e pagadas aplicando un incremento do setenta e cinco por cento (75%) sobre o valor da hora ordinaria.

Artigo 20º.-Disponibilidade.

Nos supostos seguintes de dispoñibilidade do traballador, por requirimento da empresa, serán

sempre voluntarios e disintinguirase:

1. As horas de espera serán retribuídas no seu conxunto, conforme a 1.500 ptas.
2. As horas de prestación efectiva do traballo serán retribuídas conforme ó acordo vixente na empresa.

Artigo 21º.-Calendario laboral.

No prazo dun mes a partir da publicación do calendario oficial no Diario Oficial de Galicia a empresa sinalará, coa intervención dos membros do comité de empresa, o calendario para o ano vixente: en ningún caso a xornada excederá en cómputo anual de 1.784 horas (anexo II).

Artigo 22º.-Gardas de sábados, domingos e festivos.

Para o ano 2000, os traballadores que presten os seus servicios os citados días aboaránselles 5.594 pesetas, en concepto de prima por cada sábado, domingo e festivo traballado, sen perda do correspondente descanso. Para os anos 2001 e 2002, este valor será incrementado na mesma porcentaxe que as táboas salariais.

Artigo 23º.-Gardas permanentes.

Estas gardas faranse de luns a luns, relizándose por mutuo acordo entre empresa e traballador. A súa contía para o ano 2000 será de 16.624 e para os anos 2001 e 2002, este valor será incrementado na mesma porcentaxe que as táboas salariais.

As categorías superiores á de encargados de primeira non están suxeitas a realizalas non sendo este artigo aplicable ás categorías definidas no artigo 7 letra d) coa excepción dos encargados de 1ª e 2ª.

Artigo 24º.-Vacacións.

O réxime de vacacións anuais retribuídas do persoal será de 30 días naturais, segundo o artigo 38 do Estatuto dos traballadores. As vacacións poderanse dividir en dous períodos de 15 días.

O cadro de vacacións expoñerase con dous meses de antelación, como mínimo, no taboleiro de anuncios, para coñecemento do persoal. As vacacións serán retribuídas a razón dunha mensuralidade completa. As vacacións non poderán ser compensadas en metálico.

Artigo 25º.-Asistencia a consultorio médico.

Cando, por razón de enfermidade, o traballador precise a asistencia a consultorio médico en horas coincidentes coas da súa xornada laboral, a empresa concederá, sen perda de retribución, o permiso necesario e polo tempo preciso para o efecto, debendo xustifica-lo traballador co correspondente visado polo facultativo.

Artigo 26º.-Enfermidade e accidente de traballo.

Con independencia da prestación económica que, con cargo á Seguridade Social, perciba o traballador en situación de baixa por enfermidade ou accidente, incluíndo a maternidade, a empresa aboará un complemento equivalente á contía necesaria para que, sumado a aquela, alcance a totalidade do salario que percibía no momento de caer de baixa. Este complemento aboarase durante un período máximo de seis (6) meses, no caso de enfermidade, e de dezaoito (18) meses no caso de accidente de traballo.

Artigo 27º.-Roupa de traballo.

A empresa proverá, con carácter obrigatorio e gratuíto, ó persoal, segundo o necesite o seu traballo, as pezas:

- Unha funda.
- Un par de botas.
- Un par de botas-pantalón.
- Un traxe de augas (pantalón e chaqueta impermeables).
- Un mandilón.
- Un par de protectores antebrazo.

-Un par de guantes de goma.

O primeiro ano entregaranse dúas fundas para permitir ó traballador o lavado e coidado rutinario deste.

Os períodos de reposición da funda, botas-pantalón e botas fíxase nun ano, como norma xeral, obrigándose a empresa a repoñe-lo dito material, se con antelación a este período fose necesario, por deterioración ou desgaste, debéndose entrega-lo material deteriorado para a recolla do novo. O comité de seguridade anualmente elaborará unha lista de necesidades, coa incorporación de novas pezas.

Artigo 28º.-Póliza de seguros.

a) A empresa subscribirá, para os seus traballadores, unha póliza de seguros que cubra os riscos de morte ou invalidez total ou parcial por accidente, por unha cantidade de tres millóns de pesetas por traballador.

b) A empresa, á sinatura do presente convenio, subscribirá ademais unha póliza para tódolos seus traballadores que cubra os riscos de morte por causas naturais, por un importe dun millón de pesetas por traballador.

Artigo 29º.-Mobilidade xeográfica.

Cando por necesidade da empresa esta necesite trasladar un ou máis traballadores do centro de traballo no que prestan servizos a outro lugar, este traslado será comunicado ós representantes dos traballadores, con indicación das causas que o motivan.

O transporte dos traballadores afectados será subministrado por Martesanal, S.L. ou reembolsado segundo o valor determinado polas disposicións legais vixentes.

Artigo 30º.-Táboas salariais.

As táboas salariais para 2000 serán as resultantes de aplicarlle ás táboas do ano 1999 o IPC real do ano 1999 (2,9%) máis o un por cento (1%); total=a tres coma nove por cento (3,9%) e aplicarase con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2000. Serán as que figuran no anexo I.

Para os anos 2001 e 2002 serán incrementadas o 1 de xaneiro de cada ano, cun aumento igual ao IPC real do ano anterior máis o un por cento (1%) e aplicaranse sobre tódolos conceptos salariais.

Artigo 31º.-Función dos representantes sindicais.

Segundo a lexislación vixente.

Artigo 32º.-Permisos e licencias retribuídas.

Os traballadores afectados polo presente convenio terán dereito, avisando coa posible antelación e posterior xustificación, ós seguintes permisos retribuídos:

a) Quince días naturais no caso de matrimonio.

b) Dous días nos casos de nacemento de fillos, enfermidade grave ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando o traballador polo dito motivo, teña que efectuar desprazamento, o permiso ampliarase ata catro días.

c) Un día por traslado do domicilio habitual.

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

e) Para realizar funcións sindicais ou de representación dos traballadores.

f) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terá dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade; este permiso podrá ser exercido indistintamente pola nai ou polo pai, no caso de que ambos fosen traballadores.

g) Polo tempo indispensable para asistir a exames ou probas de capacitación.

Artigo 33º.-Réxime disciplinario.

1. Faltas.

As faltas laborais dos traballadores poderán ser leves, graves ou moi graves:

a) Serán faltas leves:

- A incorrección con compañeiros e subordinados.
- O atraso, negligencia ou descoido no cumprimento das súas tarefas.
- Dúas faltas de puntualidade ó traballo nun mes.
- O descoido na conservación dos bens da empresa.

b) Serán faltas graves:

- A falta de disciplina no traballo ou do respecto debido ós superiores, compañeiros ou subordinados.
- O incumprimento das ordes e instrucións dos superiores e das obrigas concretas do posto de traballo, así como as negligencias das que puidera derivar un perxuízo grave para a empresa.
- O incumprimento ou abandono das medidas de seguridade impostas polo comité de seguridade da empresa.
- O incumprimento das normas hixiénico-sanitarias impostas pola empresa.
- Dúas faltas de asistencia ó traballo sen causas xustificadas nun mes.
- Catro faltas de puntualidade en dous meses.
- O abandono do traballo sen causa xustificada.
- A utilización ou difusión de datos ou asuntos dos que teñan coñecemento por razón do seu traballo na empresa.
- A reincidencia en tres faltas leves nun trimestre.

c) Serán faltas moi graves:

- A fraude, deslealdade e abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como calquera conducta constitutiva de delito doloso.
- A manifesta insubordinación.
- O falseamento voluntario dos datos e informacións da empresa.
- A reincidencia en dúas faltas graves nun ano ou cando daquelas deriven tales consecuencias que poidan ser consideradas moi graves.
- A simulación de enfermidade ou accidente.
- A diminución voluntaria e continuada no rendemento.
- En materia de prescrición de faltas observarase o disposto na lexislación xeral.

2. Sancións.

A potestade disciplinaria está atribuída á empresa, que poderá sanciona-los traballadores pola comisión dos incumprimentos laborais citados no artigo anterior, de acordo coas seguintes graduacións das sancións:

- Por faltas leves: amoestación por escrito e suspensión de emprego e soldo ata dous días.
 - Por faltas graves: suspensión de emprego e soldo de tres a trinta días.
 - Por faltas moi graves: suspensión de emprego e soldo ata tres meses ou despedimento.
- Para a tramitación destas sancións observarase o disposto na lexislación laboral vixente.

Artigo 34º.-Bolsa de estudos.

A empresa aboará a tódolos traballadores con fillos en idade escolar, logo de xustificación de matriculación, unha axuda, que será efectiva no mes de outubro, de acordo coa seguinte escala:

- Preescolar: 15.000 ptas./fillo/ano.
- Ensinanza primaria: 20.000 ptas./fillo/ano.
- Ensinanza secundaria: BUP, COU, FP 25.000 ptas./fillo/ano.
- Estudios superiores: 35.000 ptas./fillo/ano.

Artigo 35º.-Axudas de custo e desprazamentos.

Se, por necesidade do traballo, tivese que desprazarse algún traballador, a empresa aboalle as seguintes cantidades en concepto de locomoción e axudas de custo:

- Por gastos de almorzo, xantar, cea e aloxamento, o importe correspondente, logo da súa xustificación:
- Por gastos de locomoción, 24 ptas./km, sempre que se utilice o vehículo propio.

Artigo 36º.-Préstamos.

A empresa negociará para cada traballador que o solicite, condicións preferenciais en produtos financeiros coa principal entidade bancaria da empresa, comprometéndose a negociar-la oferta máis favorable do mercado.

Artigo 37º.-Lote de Nadal.

Cada empregado poderá retirar no Nadal unha peza de rodaballo de 2-3 sen cargo ningún.

Artigo 38º.-Formación.

Sendo plenamente conscientes da necesidade da formación dos traballadores desta empresa nun sector de técnicas cambiantes, comprometéndose a empresa a seguir desenvolvendo proxectos de formación continua conxuntamente cos representantes dos traballadores.

Artigo 39º.-Xubilación anticipada.

A empresa estudiará individualmente cada unha das solicitudes de xubilación anticipada e negociará co solicitante o complemento ou incentivo correspondente, informando posteriormente o comité do seu resultado.

Convenio colectivo de Martesanal, S.L.

Acta final

En Quilmas-Carnota, na provincia da Coruña, sendo ás 11 h do día 30 de outubro de 2000, reúnense na sala de xuntas da empresa Martesanal, S.L. a comisión negociadora do convenio colectivo da mesma empresa, (constituída o 28 de xaneiro de 2000) as seguintes persoas:

Pola parte social:	Pola parte empresarial:
Joaquín Casais Costa	Pablo García Rodríguez

Despois das deliberacións levadas a cabo con anterioridade en sucesivas reunións, iníciase a sesión coa lectura do texto do convenio colectivo, que se incorpora á presente acta, coa aprobación unánime das partes, sendo asinado para a súa posterior remisión á autoridade laboral para efectos do seu rexistro e publicación no BOP.

Non habendo máis asuntos que tratar, dáse por rematada a reunión, sendo as 12 h da data arriba indicada.

ANEXO I

Táboa salarial 2000

Categoría	Salario bruto anual	Salario base mensual	Valor hora extra	Complemento asistencia ptas/mes
				6.550 (x 12 meses)
Producción				
Subalternos	1.464.875	97.658	1.473	
Oficial 3ª	1.595.547	106.370	1.565	
Oficial 2ª	1.707.996	113.866	1.675	
Oficial 1ª	1.823.481	121.565	1.789	
Encargado 2ª	1.869.078	124.605	1.833	
Encargado 1ª	2.220.101	148.007	2.178	
Vixilante	2.221.252	148.083	2.179	
Técnico	2.808.022	187.201	2.755	
Técnico superior	4.684.827	312.322	4.596	
Administración				
Auxiliares	1.464.875	97.658	1.437	
Oficial 3ª	1.671.519	111.435	1.640	
Oficial 2ª	1.869.079	124.605	1.833	
Oficial 1ª	2.127.407	141.827	2.087	
Técnico superior	3.739.031	249.269	3.668	
Gardas de sábados, domingos e festivos			5.594	
Garda permanente			16.624	

ANEXO II

Calendario laboral 2000

Mes	Festivos	Vacacións	Días totais Traballo ano	Horas totais Traballo ano	Horas traballo ano segundo convenio	Diferencia horas anuais horas convenio
Xaneiro	1, 6	30 días naturais	225 días	1.800 horas	1.784 horas	+16 horas
Febreiro						
Marzo						
Abril	20, 21					
Maio	1, (17)					
Xuño						
Xullo	25					
Agosto	15					
Setembro						
Outubro	12					
Novembro	1					
Decembro	6, 8, 25					
	+ 2 festivos locais					