

Convenio colectivo da empresa Promotora Industrial Sadense, S.A. (Proinsa) (Ano 2000)¹

Artigo 1º.-Partes signatarias.

Son partes asinantes deste convenio colectivo, dunha parte a empresa Promotora Industrial Sadense, S.A., e doutra a representación legal dos traballadores da mencionada empresa, que se recoñece mutuamente lexitimación para a negociación deste convenio.

Artigo 2º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio afectará a todo o persoal que preste os seus servizos na empresa directamente vinculado ós cultivos mariños, nos seus diversos postos de traballo, así como ós de novo ingreso durante a vixencia deste convenio.

Artigo 3º.-Vixencia e duración.

O presente convenio entrará en vigor o un de xaneiro de dous mil e estará vixente para tódolos efectos ata o día trinta e un de decembro de dous mil, independentemente da súa data de publicación no BOP.

Artigo 4º.-Procedemento de revisión do convenio.

A revisión do convenio poderá ser realizada, por escrito, por calquera das partes asinantes con dous meses de antelación ó remate da súa vixencia.

A parte que formule a denuncia deberá entregar unha proposta concreta sobre os puntos e contido que desexa modificar. Seguiranse os trámites administrativos procedentes.

Mentres non se alcance un acordo para un novo convenio, manterase prorrogada a vixencia do anterior.

De non existir denuncia, o convenio prorrogarase tacitamente por períodos anuais, revisándose os conceptos económicos de acordo co IPC previsto e axustándose esta previsión ó IPC real no momento que se teña coñecemento deste.

Artigo 5º.-Condicións máis beneficiosas.

Respectaranse as condicións máis beneficiosas que os traballadores teñan recoñecidas á entrada en vigor deste convenio, pero as melloras salariais serán absorbibles e compensables coas que actualmente perciban os traballadores.

A pesar do mencionado no parágrafo anterior, durante a vixencia deste convenio, a empresa soamente poderá absorber e compensar as melloras existentes sobre a táboa salarial do anexo, no que exceda do importe do IPC real.

Artigo 6º.-Vinculación á totalidade.

Sendo as condicións pactadas un todo orgánico e indivisible, este convenio será nulo e quedará sen efecto no suposto que a xurisdicción competente anule ou invalide algún dos seus pactos. Se se dese este suposto, as partes asinantes deste convenio comprométense a reunirse dentro dos dez días seguintes á firmeza da resolución correspondente, con obxecto de resolver o problema formulado. Se no termo de 45 días a partir da firmeza da resolución en cuestión, as partes que asinan non chegasen a un acordo, comprométense a fixar un calendario de reunións para a renegociación do convenio na súa totalidade.

Artigo 7º.-Comisión mixta paritaria.

Acórdase establecer unha comisión paritaria como órgano para a conciliación, interpretación e vixilancia do pactado neste convenio colectivo, integrada por un representante da empresa e un representante dos traballadores, podendo solicitar o asesoramento de especialistas na materia, para o cumprimento das funcións que lle son propias.

¹ Publicado no DOG núm. 27, do 7 de febreiro do 2001.

A comisión reunirse para resolver todas aquelas cuestións da súa competencia que xurdan durante a vixencia deste convenio e que non precisen de trámite de urxencia; neste caso, a comisión reunirse e resolverá nun prazo non superior a 15 días.

As decisións adoptadas pola comisión paritaria vincularán as partes, se ben a decisión final sobre os acordos adoptados corresponderá ós órganos xudiciais.

Artigo 8º.-Horario de traballo e xornada.

A xornada fíxase en 40 horas efectivas á semana, repartíndose de luns a venres a razón de 8 horas diarias.

Xornada de mañá: das 8.30 ás 13 horas.

Xornada de tarde: das 14.30 ás 18 horas.

Fíxase un calendario de traballo para todo o ano cun cómputo anual de 1.784 horas.

A xornada establécese de mañá e tarde, sen prexuízo de que poida modificarse, sen altera-lo número total de horas, por razóns de carga de traballo acumulada por vendas, marea vermella ou calquera outra circunstancia obxectiva.

Artigo 9º.-Vacacións.

A licenza anual regulamentaria consistirá en 30 días naturais, que serán aboados a razón de 30 días de salario real.

A empresa proporalle ós traballadores, dentro do primeiro trimestre do ano, a distribución dos diversos períodos vacacionais.

Artigo 10º.-Salario.

O salario, a menos que se indique outra cousa no contrato de traballo, corresponderá sempre a unha dedicación do traballador por unha actividade productiva normal e dentro da xornada establecida. Polo tanto, quen non realice a xornada prevista neste convenio colectivo, de forma inxustificada, percibirá o salario proporcional á xornada real e efectiva que desenvolva.

O salario será aboado por meses vencidos, o último día hábil ou, como máis tarde, dentro dos cinco días do mes seguinte. As cargas fiscais e de Seguridade Social por conta do traballador serán satisfeitas por este, sendo nulo todo pacto en contrario.

O persoal poderá recibir anticipos, a partir dos seis meses de antigüidade na empresa, por importe dunha mensualidade e que se devolverá en períodos ó longo dun ano da petición. En caso de baixa na empresa, esta poderá esixir no momento da liquidación a devolución do importe íntegro da cantidade pendente de devolución.

En anexo desagréganse as categorías e a súa retribución.

Artigo 11º.-Estructura do salario.

Na estrutura do salario distingüirase entre o salario base e os complementos do salario.

Considerarase salario base a parte da retribución do traballador fixada por unidade de tempo ou de obra en función da súa cualificación profesional.

Considerarase complemento do salario as cantidades que, se é o caso, se lle teñan que engadir ó salario base, fixadas en función das circunstancias do traballador ou do traballo realizado.

Artigo 12º.-Antigüidade.

O complemento do salario de antigüidade consistirá en trienios, sendo a súa contía un 5% cada trienio do salario base.

Artigo 13º.-Gratificacións extraordinarias.

Durante os meses de xullo e decembro aboaráselles ós traballadores unha paga extraordinaria consistente no aboamento de 30 días de salario base e antigüidade.

Artigo 14º.-Licencias con soldo.

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

a) Quince días naturais en 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 un desprazamento fóra da provincia onde estea situado o centro de traballo, o permiso amplíase a 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, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada laboral en media hora na mesma finalidade. Este permiso poderá ser exercido indistintamente polo pai ou pola nai, en caso de que ámbolos dous fosen traballadores.
- g) Polo tempo indispensable para asistir a exames ou probas de capacitación

Artigo 15º.-Seguridade no traballo.

Todo o persoal será dotado pola empresa de roupa de traballo adecuada.

Artigo 16º.-Traballos de categoría superior.

Tódolos traballadores englobados nas categorías de subalterno ata oficial primeira, realizarán tódalas funcións propias do seu grupo profesional, independentemente da categoría que teñan.

Artigo 17º.-Complemento de IT.

A empresa complementará ata o 100% do salario base e antigüidade durante o primeiro ano.

Artigo 18º.-Seguro de accidentes.

A empresa subscribirá un seguro de accidentes, de cobertura no traballo, cunha entidade aseguradora que cubrirá os seguintes capitais:

En caso de morte: 2.750.000 pesetas.

En caso de invalidez permanente total: 3.270.000 pesetas.

En caso de gran invalidez: 3.270.000 pesetas.

En caso de invalidez permanente absoluta: 3.270.000 pesetas.

Artigo 19º.-Extinción do contrato de traballo.

As causas, formas, procedementos e efectos tanto das suspensións como das extincións colectivas do contrato de traballo son as establecidas na lexislación vixente ou por acordo entre os traballadores e a dirección da empresa.

No referente á extinción individual do contrato de traballo establécese que quen desexe cesar voluntariamente no servizo á empresa estará obrigado a poñelo en coñecemento desta, por escrito, cumprindo os seguintes prazos mínimos de aviso previo:

Persoal superior, técnico ou administrativo: un mes natural.

Resto do persoal: 15 días.

O incumprimento por parte do traballador desta obriga de avisar previamente coa suficiente antelación dará dereito a que se lle desconte da liquidación final o importe do salario real dun día por cada día de atraso no aviso previo, ou o seu equivalente en partes proporcionais.

ANEXO I

Categorías e retribucións

Categoría	Salario/mes	Salario/ano
Peón	90.000	1.260.000
Oficial 2ª	100.000	1.400.000
Oficial 1ª	115.000	1.610.000
Conductor	115.000	1.610.000
Biólogo	115.000	1.610.000
Técnico	124.000	1.736.000
Técnico superior	140.000	1.960.000
Xefe de equipo	177.000	2.478.000

O acceso da categoría de peón a oficial 2ª producirase ó cabo dun ano de permanencia na empresa.

As demais categorías son de libre designación por parte da empresa.

Asínase o presente convenio en Sada o 28 de setembro de 2000.