

**Convenio colectivo de Servicios Auxiliares de Arosa, S.A.
(Anos 2004-2006)¹**

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

O presente convenio será de aplicación na empresa Servicios Auxiliares de Arosa, S.L., dedicada ao clasificado, manipulado e tratamento de toda clase de produtos alimenticios, sendo a súa actividade principal o servizo previo de manipulado, limpeza e tratamento de calquera xénero de alimentos para terceiras empresas adicadas á industria da alimentación. Aplicarase no centro de traballo sito en Pontearnelas 54, en Vilanova de Arousa e foi concertado polo comité de empresa e a dirección dela.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

O presente convenio afecta á totalidade do persoal de Servicios Auxiliares de Arosa, S.L., existente no momento da súa sinatura, así como ao que ingrese posteriormente na empresa.

Artigo 3º.-Vixencia.

O convenio entrará en vigor o día da súa sinatura; os efectos salariais retrotraeranse ao día 1 de xaneiro de 2004 e terá vixencia ata o día 31 de decembro do ano 2006 e o conxunto do articulado manterá a súa vixencia mentres as partes non acorden modificalo. O presente convenio entenderase prorrogado de ano a ano, se por calquera das partes non mediase denuncia expresa antes da data do seu vencemento.

Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.

Todas as condicións económicas establecidas no presente convenio teñen carácter de mínimas e figurarán nas táboas salariais anexas.

Quen viñese desfrutando dalgunha ou algunhas condicións máis beneficiosas que as que aquí se establecen, deberá conservalas e non poderán ser nin absorbibles nin compensadas.

Artigo 5º.-Absorción e compensación.

As condicións laborais e económicas que por disposición legal ou convencional puidesen establecerse no futuro, serán absorbidas e compensadas coas que aquí se pactan globalmente.

Artigo 6º.-Comisión paritaria.

Para a interpretación e vixilancia das condicións pactadas neste convenio, crearase unha comisión paritaria composta por tres membros de cada unha das partes social e económica. Pola parte social comporase de tres delegados de persoal.

Cando para a resolución de calquera asunto non exista acordo, será o xulgado do social competente quen decida.

Artigo 7º.-Contratación.

Poderanse realizar contratos de traballo de duración determinada, tal e como establece a lexislación vixente coas seguintes peculiaridades:

a) Poderanse realizar contratos de formación para todas as categorías profesionais.

Os traballadores que se acollan a esta modalidade contractual deberán ser maiores de 16 anos e menores de 21 que carezan da titulación académica requerida para realizar un contrato en prácticas. O salario destes traballadores será o salario mínimo interprofesional para as ditas idades e a duración non poderá ser de máis de dous anos.

¹ Publicado no DOG núm. 217, do 8 de novembro de 2004.

- b) Os contratos en prácticas seguirán a lexislación vixente.
- c) Contratos para obra ou servizo determinado. Co fin de evitar ao máximo a utilización de formas de contratación externas (ETT ou contratas) e adecuar as contratacións ás necesidades reais da empresa en función dos pedidos que se formulen, identificando estes con substantividade propia dadas as especiais características desta empresa, poderanse concertar contratos de esta natureza para formalizar os ditos pedidos, prevendo unha duración limitada no tempo, aínda que estean directa ou colateralmente relacionados co proceso produtivo.
- d) En canto aos contratos eventuais por circunstancias da produción, deberán denotar unha acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, establecéndose a súa causa de maneira expresa. A súa duración máxima será de seis meses dentro dun marco temporal de doce meses.
- e) A contratación a traveso de empresas de traballo temporal, queda restrinxida ao 8% do cadro de persoal ao longo do ciclo económico de carácter anual.
- f) Poderanse realizar contratos fixos discontinuos segundo a lexislación vixente.

En cada suspensión de traballo do traballador fixo discontinuo, non se considerará extinguida senón tan só interrompida a relación laboral, e ao seren estas suspensións derivadas da falta de regularidade no traballo, circunstanciais ao desenvolvemento da industria, en concreto e fundamentalmente por falta de pedidos dos clientes para a realización dos servizos encomendados, non se considerarán estas debidas á concorrencia de causas económicas ou tecnolóxicas.

As suspensións doutro carácter terán a regulación establecida na normativa vixente para cada caso. Para efectos de obter as prestacións de desemprego en cada suspensión, entregáraselle ao traballador certificación da empresa que acredite a falta de pedidos.

Os traballadores fixos discontinuos deberán ser chamados cada vez que vaian levar a cabo as actividades para as que foron contratados, aínda e cando, e dado o carácter propio da industria, o chamamento do persoal fixo discontinuo poderá facerse gradualmente en función das necesidades que exixa en cada momento o volume de traballo que se vai desenvolver e deberase efectuar dentro de cada especialidade por ordes relativa e sucesiva de antigüidade e categoría, de tal xeito, que cumpran todos os traballadores a ser posible o mesmo período útil de traballo ao cabo do ano, computando este a partir da iniciación das actividades en cada temporada de traballo.

O chamamento ao persoal efectuarase mediante a oportuna comunicación que deberá practicarse de forma comprobable e o traballador terá un prazo de 48 horas dentro das cales debe incorporarse ás tarefas, salvo situacións xustificadas.

No caso de incumprimento da modalidade deste chamamento, o traballador poderá presentar reclamación por despedimento ante a xurisdición competente, iniciándose o prazo para isto, desde o día que tivese coñecemento da falta da convocatoria.

En cada suspensión de traballo, como xa se expresou non se considera extinguida a relación laboral, senón tan só interrompida.

Para que produza efectos a suspensión do contrato, esta deberase notificar ao traballador por escrito e referindo nel o motivo e a necesidade da suspensión, e notificarase así mesmo ao Inem.

En todo caso, de cada suspensión dará conta a empresa á representación sindical existente nela.

Non poderá suspenderse a actividade de traballadores fixos discontinuos, mentres permanezan en alta na empresa traballadores contratados con carácter temporal.

A empresa o día anterior ao chamamento, presentará nas oficinas do Inem unha relación dos traballadores chamados, e deberá ser visada ou selada.

Nesta relación constarán os seguintes datos:

- Nome da empresa.
- Número da Seguridade Social.
- Nome e apelidos do traballador/a.
- Documento nacional de identidade e número da Seguridade Social do traballador/a.

g) Nas distintas figuras de contratación temporal que poida practicar a empresa, deberase dar preferencia a aquelas produtoras que xa prestasen servizos nela nos 2 últimos anos.

Artigo 8º.-Período de proba.

O ingreso dos traballadores considerárase feito en período de proba cando así consta por escrito. Este período de proba será variable segundo sexan os postos de traballo que se vaian cubrir e en ningún caso poderá exceder do tempo fixado na seguinte escala:

Persoal titulado: 4 meses.

Persoal administrativo: 2 meses.

Persoal subalterno, especialistas e peóns: 15 días.

Durante o período de proba, a empresa e o traballador poderán resolver o contrato sen prazo de aviso previo e sen dereito a ningunha indemnización.

Transcorrido o período de proba sen que se produza desistencia, o contrato producirá plenos efectos.

Salvo pacto en contrario, a situación de IT que afecta ao traballador/a durante o período de proba, interromperá o cómputo del, que se continuará a partir da data de reincorporación efectiva ao traballo.

Artigo 9º.-Cesamentos voluntarios.

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente ao servizo da empresa, veranse obrigados a poñelo en coñecemento desta, cumprindo o seguintes prazos de aviso previo:

Persoal titulado: 2 meses.

Persoal técnico non titulado e administrativo: 1 mes.

Persoal subalterno, profesionais e peóns: 15 días.

Artigo 10º.-Formación profesional.

As partes asinantes acordan constituír unha comisión paritaria de formación profesional, integrada por tres membros da parte social e tres da parte económica.

Serán funcións desta comisión:

Requirir das administracións autonómicas competentes o recoñecemento desta comisión como interlocutor social sectorial, que reciba a información existente sobre programas e cursos de formación profesional con financiamento oficial que afecten ao sector, con fin de colaborar tanto nos que estean en marcha, como os que se poidan programar no futuro.

Elaborar estudos sobre necesidades e requirimentos de formación profesional no sector para chegar a definir a organización e programación dela tanto ocupacional, coma regradada.

Cantas outras funcións a comisión se atribúa, orientadas sempre ao desenvolvemento e mellora da formación profesional na empresa.

Artigo 11º.-Seguridade e hixiene.

A empresa desenvolverá as accións e medidas en materia de seguridade e saúde laboral que sexan necesarias, para conseguir unhas condicións de tra

ballo onde a saúde do traballador non se vexa afectada por elas.

Estas accións e medidas deberán estar encamiñadas a conseguir unha mellora de calidade de vida e de ambiente no traballo, desenvolvendo obxectivos de promoción e defensa da saúde, mellora das condicións de traballo, potenciación das técnicas preventivas como medio para a eliminación dos riscos na súa orixe e a participación sindical dos centros de traballo.

As técnicas preventivas deberán ir encamiñadas á eliminación do risco para a saúde do traballador desde a súa propia xeración, tanto no que afecta ás operacións que se van realizar como nos elementos empregados no proceso.

De acordo coas exixencias técnicas da maquinaria empregada nos distintos procesos industriais, a empresa deberá realizar de maneira eficaz as oportunas accións de mantemento preventivo destas, de maneira que contribúa a aumentar o nivel de seguridade e confort no local de traballo.

Artigo 12º.-Roupa de traballo.

Coas lóxicas exclusións impostas pola natureza do cometido que desempeña, facilitaráselle ao persoal a seguinte roupa de traballo:

a) As produtoras serán provistas dun mandil impermeabilizado e 6 pares de guantes de goma nos labores que o precisen, así coma chancos ou zocos, un par, como máximo ao ano.

b) A todas as produtoras entregaráselles cada ano unha bata ou funda e un coitelo, se o labor así o require.

Artigo 13º.-Xornada.

Acórdase establecer unha xornada en cómputo anual de 1.776 horas. En ningún caso se poderán realizar máis de 9 horas ordinarias de traballo efectivo. De calquera maneira, entre o final da xornada e o comezo da seguinte, mediarán como mínimo 12 horas. A xornada será de luns a venres.

Artigo 14º.-Horario de traballo.

A empresa establecerá, logo de deliberación cos representantes legais dos traballadores, a xornada diaria e semanal, en función de que esta sexa xornada partida ou continuada. Cando se realice a actividade a quendas, serán de mañá ou tarde.

Anualmente o calendario laboral elaborado pola empresa exporase en sitio visible no centro de traballo. A empresa cando existan razóns organizativas ou produtivas, poderá realizar os corrementos horarios necesarios, poñéndoo en coñecemento dos representantes sindicais.

Artigo 15º.-Horas extraordinarias.

Horas extraordinarias habituais: tratarase de evitalas ao máximo.

Horas extraordinarias que veñan exixidas pola necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, así como no caso de risco de perda de materias primas, entendendo como tales a forza maior. Realización:

A dirección da empresa informará periodicamente ao comité de empresa, ou aos delegados de persoal, sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións. Así mesmo, en función desta información e dos criterios máis arriba sinalados, a empresa e os representantes legais dos traballadores determinarán o carácter e natureza das horas extraordinarias.

En ningún caso as horas extraordinarias poderán rebasar o máximo legal de 80 horas ao ano, salvo o disposto no punto 2 anterior.

Para os efectos do cómputo das 80 horas ao ano indicadas, deberá quedar sentado que non se computarán para o efecto as que foran compensadas por descanso.

O importe das horas extraordinarias aboarase coa seguinte recarga: 50% de incremento e as realizadas en días non laborais 75%.

O traballador terá a opción de elixir se as horas extraordinarias que traballe se lle aboan da maneira antes citada ou se lle compensan con tempo de descanso. Se opta polo tempo de descanso, a relación será por cada hora extraordinaria realizada, corresponderalle 1,50 horas de descanso, e se fosen horas extraordinarias traballadas en festivos 2 horas de descanso. O momento de desfrute destas horas acumuladas será establecido de mutuo acordo entre o traballador e o empresario e sempre dentro do ámbito de vixencia do contrato.

Prohíbese realizar horas extraordinarias aos menores de 18 anos.

Artigo 16º.-Vacacións.

Todo o persoal afectado por este convenio desfrutará dunhas vacacións de vinte e dous días laborais de duración ou na parte proporcional ao tempo traballado. O período de desfrute será acordado mutuamente entre a empresa e o traballador.

Excluírase do período de desfrute, o de maior actividade produtiva.

O réxime salarial para o desfrute de vacacións estará constituído pola media que percíbise o traballador durante os días de traballo ordinario, nos últimos tres meses.

No suposto de que o produtor se encontrase en situación de incapacidade laboral transitoria, durante o período previsto para o desfrute das súas vacacións, a empresa estará obrigada a designarlle un novo período para o seu desfrute, coas seguintes excepcións:

- a) Cando na empresa se produza o cesamento da produción por desfrute vacacional.
- b) Cando antes do 31 de xaneiro de cada ano a empresa estableza quendas de vacacións durante o ano de maneira nominal, e cando se produza coincidencia entre o período de desfrute de vacacións e dunha situación de incapacidade laboral transitoria, a empresa compensará a diferenza entre a prestación que o traballador perciba da Seguridade Social e a súa retribución total.

No non recollido neste artigo, seguiranse o lexislado no Estatuto dos traballadores.

Artigo 17º.-Percepcións salariais.

As percepcións salariais para o ano 2004 son as que figuran no anexo I deste convenio (táboas salariais).

Para o ano 2005 e con efectos do 1 de xaneiro aplicarase o IPC previsto polo goberno para dito ano, máis medio punto sobre a táboa de 2004. Efectuarase unha revisión salarial unha vez coñecido o IPC real de 2005 con efectos de 1 de xaneiro dese mesmo ano, sobre as percepcións pactadas para o dito ano.

Para o ano 2006 aplicarase a anterior normativa que para o ano 2005.

Artigo 18º.-Percepcións de carácter extraordinario.

Todo traballador terá dereito a dúas mensualidades en concepto de pagas extraordinarias, consistentes no equivalente a trinta días cada unha delas de salario total da táboa do convenio. Aboarase o día 15 dos meses de xullo e decembro e en proporción ao período traballado.

Artigo 19º.-Nocturnidade.

Establécese un complemento de nocturnidade do 15% sobre o salario base para cada categoría, salvo o que realiza habitualmente o traballo nocturno.

Artigo 20º.-Réxime disciplinario.

No tocante a faltas e sancións, ambas as partes remítense para a súa aplicación, aos artigos 17, 18 e 19 da Resolución do 13 de maio de 1997, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se dispón a inscrición no rexistro e publicación do acordo de cobertura de baleiros.

Artigo 21º.-Regulación subsidiaria.

En todo o non previsto no presente convenio, será de aplicación o Estatuto dos traballadores.

Artigo 22º.-Licenzas.

A empresa concederalles aos traballadores/as que o soliciten as licenzas nos casos seguintes, e sen perda de retribución:

- a) Matrimonio do traballador/a: quince días naturais.
- b) Cinco días naturais nos casos de enfermidade grave con hospitalización; dous días en caso de intervención cirúrxica de índole maior de pais, cónxuxe, ou fillos. Así mesmo, no caso de nacemento dun fillo a licenza será de cinco días.

A licenza á que fai referencia o parágrafo anterior será de aplicación en toda a súa extensión, no suposto en que o feito causante que a motiva teña unha duración igual ou superior a cinco días naturais, xa que no caso contrario terá a duración do ingreso ou hospitalización.

- c) Morte do cónxuxe, ascendente, descendente, irmáns ou cuñados, tendo como límites os supostos de avós e netos: tres días naturais.

- d) Cumprimento dun deber público inescusable disposto polas leis e disposicións vixentes polo tempo indispensable.

- e) Cambio de domicilio: un día.

- f) Matrimonio do fillo sempre que se celebre en día laborable: un día natural.

- g) Os traballadores/as 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 poderá substituír este dereito por unha redución da xornada laboral nunha hora coa mesma finalidade, que necesariamente se deberá producir ben ao comezo, ben ao final da xornada laboral.

- h) O aboamento pola empresa do 50% dos catro primeiros días de incapacidade laboral transitoria na primeira baixa do ano, que de maneira individual padece o traballador/a será extensiva a asistencia á consulta médica, co esgotamento nun ou noutro caso, segundo a utilización da dispoñibilidade, e todo isto a opción do traballador.

- i) Para todos os casos en que se vén facendo referencia ao cónxuxe, interpretarase a persoa que viva co traballador/a por razón de parella.

Artigo 23º.-Excedencias.

1. A excedencia forzosa, que quedará reservada á conservación do posto, e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, considerarase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reintegro deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento do cargo público.

2. O traballador/a con, polo menos unha antigüidade na empresa dun ano, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a dous

anos e non maior de cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

3. Os traballadores/as, tanto se son fixos/as descontinuos/as terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo ou parente de primeiro grao en caso de incapacidade, contado desde a data de nacemento, e no caso de incapacidade cando a traballadora ou traballador así o soliciten.

4. Así mesmo, poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais, que se contraerá ao

período que dure o exercicio da súa función representativa, e terá carácter para todos os efectos de forzosa.

5. O traballador excedente conserva só un dereito preferente ao ingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houberse ou se producise na empresa.

6. Se o traballador non solicita o ingreso antes da finalización do prazo que lle foi concedido, perderá todos os dereitos.

7. A solicitude deberá contestarse no prazo improrrogable de 20 días, entendéndose concedidas de non mediar contestación a estas no dito prazo.

Artigo 24º.-Complemento por accidente laboral.

Todo o persoal afectado por este convenio que estea en situación de incapacidade laboral derivada de accidente de traballo, a empresa complementará a prestación económica da Seguridade Social que lle corresponda ata un 90% das súas retribucións netas, excluídas as pagas extraordinarias.

ANEXO I

Táboa salarial ano 2004

Categoría profesional.

Auxiliar administrativo:	543,96 €
Oficial 2ª:	732,25 €
Peón:	537,98 €
Mozo:	537,98 €
Chofer 1ª:	578,83 €
Encargado:	732,25 €
Oficial administrativo:	585,80 €
Auxiliar fabricación:	537,98 €
Xefe administración:	836,85 €
Biólogo:	836,85 €