

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo do sector de, EMPRESAS EXPORTADORAS DE PESCADO FRESCO, con nº de código 3600615, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 26-06-2006, subscrito en representación da parte económica pola Asociación de Comercializadores de Pescado de Vigo (ACOPEVI), e, da parte social, polas centrais sindicais CC.OO., UGT e CIG, en data 09-06-2006. De conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA AS
EMPRESAS EXPORTADORAS DE PEIXE FRESCO
DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA
(Anos 2006-2007)**

I.—CONDICIÓN 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, 2006 e 2007, e os seus efectos económicos enténdense retrotraídos ao día 1 de xaneiro de 2006.

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

Non terán carácter de absorbibles nin compensables 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.

II.—CONDICIÓN LABORAIS**ARTIGO 7º.—XORNADA DE TRABAJO**

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.—Aquela xornada de traballo comprendida entre as 22.00 e 6.00 considerárase 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.—VACACIONS

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 SOLDADO

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: 5 días. Por falecemento de sogros e cuñados 2 días. Por falecemento de avós políticos, 2 días.
- c) Por enfermidade grave, accidente u hospitalización de cónxuxe, ascendentes, descendentes, e irmáns así como o nacemento de fillos: 4 días. En caso de desprazamento fora da provincia serán 5 días.
- d) Por cambio de domicilio: 1 día.
- e) Polo tempo necesario para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.
- f) Todos/as traballadores/as terán dereito ao tempo necesario retribuído pola empresa cando precisen asistir á consulta dos servizos médicos da Seguridade Social.

O traballador/a que teña que acudir a un consultorio médico estará obrigado a avisar anticipadamente á empresa, e a verificar diante da empresa o xustificante de cita e asistencia unha vez cuberto polo médico.

Esta licenza faise extensible para o acompañamento ó consultorio médico de parentes até o 1er grao.

Os dereitos en materia de permisos retribuídos reconecidos aos cónxuxes nos apartados b y c do presente artigo, extenderáanse as parellas de feito que inscritas no rexistro do organismo público que competa, acrediten un período de convivencia como mínimo dun ano.

- g) 1 Día por separación ou divorcio a efectos de facela ratificación ante o Xulgado de Familia.

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 vestuario a cantidade de 20.83 euros mensuais para o ano 2006. Para o exercicio 2007 esta cantidade será de 21.45 euros mensuais. Este importe poderase incrementar sempre que estemos en presenza das circunstancias establecidas no artigo 12, "Revisión Salarial".

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.

III.—CONDICIÓN ECONÓMICAS**ARTIGO 12º.—RETRIBUCIÓN**

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 3,5% de incremento, con carácter retroactivo, respecto do ano 2005.

O pagamento dos atrasos correspondentes por aplicación da dita táboa desde o 1 de xaneiro de 2006 serán aboados no mes seguinte da súa aprobación e publicación no DOG.

Para o ano 2007 o incremento salarial será do 3% en todos os conceptos económicos.

Revisión Salarial.—No caso de que o IPC rexistrase a 31.12.06 un incremento respecto ó 31.12.05, superior ó 3,5%, efectuarase unha revisión da táboa salarial, dende o 3,5% ata o IPC real do 2006 máis 0,5 puntos. Dita revisión efectuarase con carácter retroactivo ó 01.01.06, e servindo, ademais, de base para o cálculo do incremento salarial do 2007. Esta diferenza, en caso de se producir, aboarse durante o mes de febreiro do 2007.

Igualmente no caso de que o IPC rexistrase a 31.12.07 un incremento respecto ó 31.12.06, superior ó 3%, efectuarase unha revisión das táboa salarial, dende o 3% ata o IPC real do 2007 máis 0,5 puntos. Dita revisión efectuarase con carácter retroactivo ó 01.01.07, e servindo, ademais, de base para o cálculo do incremento salarial do 2008. Esta diferenza, en caso de se producir, aboarse durante o mes de febreiro do 2008.

**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 15.86 euros para o ano 2006. Para o exercicio 2007 esta cantidade será de 16.34 euros. Este importe poderase incrementar sempre que estemos en presenza das circunstancias establecidas no artigo 12, “Revisión Salarial”.

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 104.21 euros mensuais para o ano 2006. Para o exercicio 2007 esta cantidade será de 107.34 euros mensuais. Este importe poderase incrementar sempre que estemos en presenza das circunstancias establecidas no artigo 12, “Revisión Salarial”.

**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 subscrito pola Asociación de Comercializadores de Pescado de Vigo Acopevi, Comisións Obreiras CC.OO., a Unión Xeral dos Traballadores UGT e Confederación Intersindical Galega CIG, de conformidade co disposto no artigo 85, e seguintes) 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 22º.—RECOÑECIMENTOS 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 23º.—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 24º.—EMPREGO FIXO

Todas as empresas deste sector están obrigadas a ter un mínimo de emprego fixo do 71% do cadro de persoal medio.

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 25º.—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.

ARTIGO 26º.—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 aotraballo.

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: amoestación 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.

ARTIGO 27º.— CLÁUSULA DE DESVINCULACIÓN SALARIAL

Os compromisos en materia salarial contidos no presente convenio non serán de aplicación para aquelas empresas que acrediten perdas, en termos reais, da facturación ou dos resultados nos dous últimos exercizos.

Para as empresas que pretenden acollerse a cláusula regulada no presente artigo, establécense os seguintes mecanismos:

1. Comisión paritaria.
2. Representación dos traballadores.
3. AGA.

A todos os mecanismos mencionados anteriormente facilitaráselles a seguinte documentación:

- Acreditación por medio da contabilidade oficial dos resultados dos dous últimos exerci-

zos en que se demostre que no transcurso dos mesmos se produciron perdas reais.

- Plan de viabilidade para o período que se pretende a aplicación da cláusula de exención e xustificación económica.

Os membros da comisión paritaria, están obrigados a tratar e manter a maior reserva na información e datos a que tiveran acceso dacordo coa la normativa vixente.

IV. DISPOSICIÓN DERRADEIRAS

Artigo 1º.—En todo o non previsto no presente convenio observarse 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.

TABLA SALARIAL AÑO 2006

CATEGORÍA PROFESIONAL	01-xaneiro / 31-dicembro 2006
Xefe Administrativo/a	768.84
Oficial “	719.75
Auxiliar “	662.54
Comprador /a	768.15
Encargado /a	768.15
Conductor /a	740.73
Manipulador	719.75

Vigo, a 19 de xullo do 2006.—O Delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. 2006008248

Diputación Provincial

Resolución de la Diputación Provincial de Pontevedra por la que se anuncia el concurso para la adjudicación de la consultoría y asistencia técnica para el desarrollo e implantación de un sistema de información territorial basado en el SIG Geopista en varios Concellos de la provincia de Pontevedra.

Por la Junta de Gobierno, en sesión de 8 de septiembre de 2006, se aprobó el expediente de contratación del anuncio arriba indicado, con las siguientes especificaciones:

OBJETO.—La consultoría y asistencia técnica para el desarrollo e implantación de un Sistema de Información Territorial basado en el SIG GEOPISTA en varios concellos de la provincia de Pontevedra.

PRESUPUESTO.—Hasta una cantidad máxima de quinientos mil quinientos cuarenta euros (500.540,00 €), IVA incluido.