

**Convenio colectivo da empresa Stolt Sea Farm, S.A.  
(Anos 2004-2006)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo rexe, regula e actualiza as relacións laborais entre a empresa Stolt Sea Farm, S.A. e os seus traballadores e traballadoras en todos os seus centros de traballo da provincia da Coruña.

Artigo 2º.-Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor para todos os efectos o 1 de xaneiro de 2004, data desde a que producirá plenos efectos. A súa duración será ata o 31 de decembro de 2006.

Todas as condicións pactadas neste convenio terán a consideración de norma laboral, polo cal as posteriores negociacións se farán partindo delas.

Artigo 3º.-Revisión, rescisión e prórroga.

O aviso previo 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.

Respectaranse as condicións persoais que, con carácter global, excedan do acordado neste 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 neste convenio. As súas funcións serán:

- a) Interpretación auténtica do convenio.
  - b) Arbitraje dos problemas ou cuestións que lle sexan sometidos por ambas as 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 aos 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:

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 220, do 11 de novembro de 2004.

Administración, vendas, hatchery, engorde, empaque e mantemento.

As categorías profesionais para hatchery, engorde, empaque e mantemento serán as seguintes:

Técnico superior.

Xefe de planta.

Técnico.

Encargado de primeira.

Encargado de segunda.

Vixilante.

Oficial de primeira.

Oficial de segunda.

Oficial de terceira.

Subalterno.

As categorías profesionais para administración e vendas serán as seguintes:

Técnico superior.

Oficial de primeira.

Oficial de segunda.

Oficial de terceira.

Auxiliar.

Co fin de corrixir desigualdades que ata o de agora se viñan producindo entre os traballadores/as, con relación ao traballo que se vaia desenvolver e a categoría profesional que tiñan recoñecida, as partes acordan:

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

Traballadores/as con menos dun ano de antigüidade: subalterno.

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

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

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

b) Esta fórmula aplicarase a todos os traballadores/as da empresa, de maneira inmediata ao asinamento do convenio. Esta mesma escala se aplicará aos traballadores/as que posteriormente ingresen na empresa.

c) Debido ao acordo logrado no que todos os traballadores/as alcanzan a categoría de oficial de primeira, estes realizarán todas as funcións propias do seu grupo profesional desde a categoría de subalterno a oficial de primeira.

d) As categorías superiores a oficial de primeira, por se tratar 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/as axustarase ás normas legais sobre contratación.

As partes, en prol dunha menor rotación e maior estabilidade no emprego, acordan:

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

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

3º A empresa contratará de forma directa a todos os traballadores/as que presten os seus servizos para Stolt Sea Farm, S.A. coa excepción daqueles traballos que, pola súa natureza e especialización, non poidan ser desenvolvidos polos traballadores dos grupos profesionais existentes na empresa.

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

5º A empresa comunicará aos representantes legais dos traballadores o posto ou postos que pensa cubrir, así como as condicións que deben reunir os aspirantes e as características das probas de selección no suposto que fosen necesarias.

Artigo 9º.-Excedencias.

As partes acordan ampliar as causas de excedencia forzosa recollidas no artigo 46 do Estatuto dos traballadores, nos seguintes casos e prazos:

Por cambio de profesión.

Para preparación de oposicións.

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, coa excepción dos vixilantes, que se inclúen nas categorías con dereito a esta ampliación das causas de excedencia forzosa.

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 número 3º do artigo 46 do ET, sen limitación de antigüidade na empresa; no caso de que un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin no 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 de que o aboamento en conta corrente ou libreta do traballador/a se produza na data habitual de pagamento.

Artigo 12º.-Revisión salarial.

A táboa salarial será revisada no ano 2004 cun incremento para cada categoría e traballador/a no salario base de 800 euros/ano, repartíndose proporcionalmente nas 15 pagas; serán incrementados nun 4% todos os conceptos salariais recollidos neste convenio, incluíndo as gardas de sábados, domingos e festivos; a devandita revisión terá carácter retroactivo ao 1 de xaneiro do ano citado e servirá de base para as táboas salariais do ano seguinte.

A táboa salarial será revisada no ano 2005 cun incremento igual ao IPC previsto polo Goberno máis o 1,1%; así mesmo, garantirase a diferenza entre o IPC previsto polo Goberno e o IPC real cando este último se coñeza; esta afectará a todos os conceptos salariais recollidos neste convenio, incluíndo as gardas de sábados, domingos e festivos. A devandita revisión terá carácter retroactivo ao 1 de xaneiro do ano citado e servirá de base para as táboas salariais do ano seguinte.

A táboa salarial será revisada no ano 2006 cun incremento igual ao IPC previsto do ano citado máis o 1,5%; así mesmo, garantirase a diferenza entre o IPC previsto polo Goberno e o IPC real de incremento salarial cando este último se coñeza; esta afectará a todos os conceptos salariais recollidos neste convenio, incluíndo as gardas de sábados, domingos e festivos. A devandita revisión terá carácter retroactivo ao 1 de xaneiro do ano citado e servirá de base para as táboas salariais do ano seguinte.

Artigo 13º.-Salario base.

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

Artigo 14º.-Complemento de asistencia.

Este complemento aboarase a todos os traballadores/as as 12 mensualidades do ano; durante o ano 2004 increméntase nun 4% aboando cunha contía fixa mensual de 46,81 euros. Para os anos 2005

e 2006 será incrementado na mesma porcentaxe que as táboas salariais.

Artigo 15º.-Antigüidade.

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

Artigo 16º.-Pagas extras.

Os traballadores/as cubertos por este convenio terán dereito a dúas (2) pagas extras completas anuais, que se lles pagarán, unha na primeira quincena do mes de xullo e a outra na primeira quincena do mes de decembro.

As devanditas 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 todos os seus traballadores/as 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/as afectados por este 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 de 1 de xullo ao 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 disponibilidad do traballador, por requirimento da empresa, serán sempre voluntarios e distinguírase:

1. As horas de espera serán retribuídas no seu conxunto, conforme a 10,72 euros no 2004; para os anos 2005 e 2006 será incrementado na mesma porcentaxe que as táboas salariais.

2. As horas de prestación efectiva do traballo serán retribuídas conforme o 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 2004, aos traballadores/as que presten os seus servizos os citados días aboaránselles 39,98 euros, en concepto de prima por cada sábado, domingo e festivo traballado, sen perda do correspondente descanso. Para os anos 2005 e 2006, este valor será incrementado na mesma porcentaxe que as táboas salariais.

Artigo 23º.-Gardas permanentes.

Estas gardas faranse de luns a luns, realizándose por mutuo acordo entre empresa e traballador. A súa contía para o ano 2004 será incrementada nun 4%, sendo de 118,8 euros e para os anos 2005 e 2006; 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 de Estatuto dos traballadores. As vacacións poderanse dividir en períodos de 15 días.

As vacacións poderán ser disfrutadas a petición do traballador/a, e sempre que non quede desatendida ningunha sección do departamento, en dous períodos de 7 e/ou 8 días naturais. Por razóns comerciais non se disfrutará vacacións no mes de decembro como regra xeral.

O cadro de vacacións exporase 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.

No caso de internamento clínico ou accidente laboral anteriores ao disfrute do período de vacacións, este non se computará, debendo ser modificado.

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 xustificar o traballador/a co correspondente visado polo facultativo.

Artigo 26º.-Enfermidade e accidente de traballo.

Con independencia de 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 dezaioito (18) meses no caso de accidente de traballo.

Artigo 27º.-Roupas de traballo.

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

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 ao traballador o lavado e coidado rutineiro destes.

Os períodos de reposición da funda, botas-pantalón e botas fíxase nun ano, como norma xeral, obrigándose a empresa a reponer o devandito material, se con antelación a este período fose necesario, por deterioración ou desgaste, debéndose entregar o material deteriorado para a recollida do novo.

O comité de seguridade anualmente elaborará unha lista coas roupas de traballo de cada sección e de necesidades, coa incorporación de novas pezas; a devandita lista publicárase nun anexo de roupas de traballo.

Artigo 28º.-Póliza de seguros.

a) A empresa subscribirá, para os seus traballadores e traballadoras, unha póliza de seguros que cubra os riscos de morte ou invalidez, total ou parcial por accidente, por unha cantidade de 18.030,36 euros por traballador/a.

b) A empresa, ao asinamento deste convenio, subscribirá ademais unha póliza para todos os seus traballadores/as que cubra os riscos de morte por causas naturais, por un importe de 6.010,12 euros por traballador/a.

Artigo 29º.-Mobilidade xeográfica.

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

O transporte dos traballadores/as afectados será subministrado por Stolt Sea Farm, S.A. ou reembolsado segundo o valor determinado polas disposicións legais vixentes.

Artigo 30º.-Táboas salariais.

As táboas salariais para o 2004 serán as resultantes de lles aplicar ás táboas do ano 2003 un incremento de 800 euros/ano no salario base e un incremento do 4% no resto dos conceptos salariais, aplicándose con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2004. Serán as que figuran no anexo I.

Para os anos 2005 e 2006 serán incrementadas o 1 de xaneiro de cada ano, cun aumento igual ao IPC previsto polo Goberno máis o 1,1% e o 1,5% respectivamente, garantíndose a diferenza entre IPC previsto e o IPC real cando este último se coñeza; este incremento aplicarase sobre todos os conceptos salariais.

Artigo 31º.-Función dos representantes sindicais.

Segundo a lexislación vixente.

Artigo 32º.-Permisos e licenzas retribuídas.

Os traballadores afectados por este convenio terán dereito, avisando coa posible antelación e posterior xustificación, aos 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/a, por este motivo, teña que efectuar desprazamento, o permiso ampliarase ata catro días.
  - c) Un día por traslado do domicilio habitual e por falecemento de parentes de terceiro grao de consanguinidade ou afinidade.
  - 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, dereito que se poderá substituír por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade; este permiso poderá 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.
- Todas as licenzas por causa de matrimonio, enfermidade grave ou falecemento recollidas neste artigo, serán aplicables na mesma medida ás parellas de feito que así o xustifiquen mediante copia de inscrición no rexistro correspondente.

Artigo 33º.-Réxime disciplinario.

1. Faltas.

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

a) Serán faltas leves:

- A incorrección cos compañeiros/as e subordinados/as.
- O atraso, negligencia ou descoido no cumprimento das súas tarefas.
- Dúas faltas de puntualidade ao 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 aos superiores, compañeiros/as ou subordinados/as.

-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 prexuízo grave para a empresa.

-O incumprimento ou abandono das medidas de seguridade impostas polo comité de seguridade e saúde da empresa.

-O incumprimento das normas hixiénico-sanitarias impostas pola empresa.

-Dúas faltas de asistencia ao 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 de tres faltas leves nun trimestre.

c) Serán faltas moi graves:

-A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como calquera conduta 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 situación de enfermidade ou accidente.  
-A diminución voluntaria e continuada no rendimento.  
En materia de prescrición de faltas, aplicarase o disposto na lexislación xeral.

## 2. Sancións.

A potestade disciplinaria está atribuída á empresa, que poderá sancionar os traballadores/as 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 días a trinta días.

Por faltas moi graves: suspensión de emprego e soldo ata tres meses ou despedimento.

Para a tramitación destas sancións aplicarase o disposto na lexislación laboral vixente.

## Artigo 34º.-Bolsa de estudos.

A empresa aboará a todos os traballadores/as con fillos/as en idade escolar, logo de xustificación de matriculación, unha axuda, que será efectiva no mes de outubro, conforme a seguinte escala:

Preescolar: 120,15 euros/fillo/ano.

Ensino primario: 150,20 euros/fillo/ano.

Ensino secundario, BUP, COU, módulos medios e superiores: 180,25 euros/fillo/ano.

Estudios superiores: 240,35 euros/fillo/ano.

Esta última incrementárase en 30 euros por cada ano de vixencia do convenio, é dicir, en 2005: 270,35 euros/fillo/ano e en 2006: 300,35 euros/fillo/ano.

## Artigo 35º.-Axudas de custo e desprazamentos.

Se por necesidade do traballo tivera que se desprazar algún traballador/a, a empresa aboarálle 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, 0,17 euros/km, sempre que se utilice o vehículo propio.

## Artigo 36º.-Préstamos.

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

## Artigo 37º.-Lote de Nadal.

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

## Artigo 38º.-Formación.

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

Artigo 39º.-Xubilación anticipada.

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

## ANEXO I

### Táboa salarial 2004

<b>Categoría</b>	<b>Salario bruto anual</b>	<b>Salario base mensual (15 pagas)</b>	<b>Valor hora extra</b>	<b>Complem. asistencia A/mes</b>
* Producción				
Subalternos	10.865,64	724,38	10,66	46,81
Oficial 3ª	11.763,52	784,23	11,54	(x12 meses)
Oficial 2ª	12.536,20	835,75	12,30	
Oficial 1ª	13.329,73	888,65	13,08	
Encargado 2ª	13.643,04	909,54	13,38	
Encargado 1ª	16.055,04	1.070,34	15,75	
Vixilante	16.062,95	1.070,86	15,76	
Técnico	20.094,83	1.339,66	19,71	
Xefe de granxa	22.887,19	1.525,81	22,45	
Técnico superior	32.990,97	2.199,40	32,36	
* Administración				
Auxiliares	10.865,64	724,38	10,66	

Oficial 3ª	12.285,55	819,04	12,05	
Oficial 2ª	13.643,05	909,54	13,38	
Oficial 1ª	15.418,11	1.027,87	15,12	
Técnico superior	26.492,10	1.766,14	25,99	

Gardas de sábados, domingos e festivos: 39,98.

Garda permanente: 118,80.

Complemento de dispoñibilidade: 10,72.

## ANEXO II

### Calendario laboral 2004

Mes	Festivos	Vacacións	Días totais traballo ano	Horas totais traballo ano	Horas traballo ano segundo convenio	Diferenza horas anuais horas convenio
Xaneiro	1, 6					
Febreiro		30	229	1.832	1.784	+48
Marzo	19					
Abril	8, 9	Días	Días	Horas	Horas	Horas
Maio	1, 17					

Xuño		Naturais				
Xullo						
Agosto						
Setembro						
Outubro	12					
Novembro	1					
Nadal	6, 8, 25					
	+ 2 festivos locais					