Convenio colectivo da empresa Kiwi Atlántico, S.A.
(Anos 2004-2005)[1]

Capítulo I
Condicións xerais
Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.
Este convenio regulará as relacións laborais entre a empresa Kiwi Atlántico, Sociedad Anónima, e todos os traballadores que presten servizos nela, exceptuando unicamente aquelas persoas ás cales alude o artigo 2 de Estatuto dos traballadores.

Artigo 2º.-Vixencia e duración.
Este convenio colectivo terá unha duración de dous anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2004, finalizando o seu efecto o 31 de decembro de 2005.

Entenderase prorrogado de ano en ano, agás denuncia de calquera das partes, con tres meses de antelación, polo menos, á data da súa terminación. A devandita renuncia deberá ser por escrito, dirixida á outra parte afectada polo convenio.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.
Respectaranse as situacións persoais que con carácter de cómputo anual excedan destas normas estritamente ad personam.

Como as melloras económicas que se implantan en virtude deste convenio teñen o carácter de mínimas no seu conxunto, subsistirán os pactos e cláusulas implantados pola empresa, que significarán condicións máis beneficiosas para os traballadores.

Artigo 4º.-Vinculación á totalidade.
As condicións pactadas forman un todo orgánico indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artigo 5º.-Comisión paritaria.
As partes acordan nomear unha comisión paritaria composta por unha interpretación dos traballadores e outra da empresa, cuxo número se fixará no seu momento, para a interpretación das cláusulas do convenio.

Capítulo II
Ordenación do traballo
Artigo 6º.-Garantía sobre ordenación do traballo.
a) Non contratar eventuais mentres haxa fixos descontinuos sen chamar.
b) Non faceren horas extraordinarias os fixos-descontinuos mentres permanezan outros de igual condición.

c) Chamar por orde de antigüidade e dar de alta a medida que se precisen ata que se poida esgotar a xornada e, cando isto non sexa posible, prescindir dos de menor antigüidade con baixa na Seguridade Social, por diminución do produto. É dicir, os traballadores causarán altas e baixas na empresa de acordo coa prestación laboral real e cursando a baixa definitiva na campaña do persoal afectado por diminución do produto ou finalización da tempada, para favorecer que o persoal que non poida traballar cun mínimo de continuidade poida acceder a outros traballos.

---
[1] Publicado no DOG núm. 3, do 5 de xaneiro de 2005.

d) En relación cos traballos de posta en marcha e finalización de campaña, observarase o disposto no artigo 20 do Real decreto 1563/1995, do 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo.

Artigo 7º.-Traballos en domingos e festivos.
Os domingos e festivos, se por excepcional necesidade da empresa o traballador non puidese desfrutar do seu descanso neses días, farao dentro da semana seguinte, sinalándose o día con anterioridade.

Artigo 8º.-Pase de eventuais a fixos descontinuos.
Os traballadores eventuais pasarán á condición de fixos-descontinuos cando realizasen tres campañas de trinta días de traballo como mínimo; cando non se teñan acadado os trinta días por campaña terán a preferencia de seren contratados sen perda da condición de eventuais.

Capítulo III
Tempo de traballo
Artigo 9º.-Xornada laboral.
A xornada laboral ordinaria será de corenta horas semanais de traballo efectivo.
Durante os meses de xullo e agosto realizarase xornada continuada.
Artigo 10º.-Vacacións.
Os traballadores afectados por este convenio desfrutarán de trinta días naturais de vacacións.

As datas de desfrute acordaranas entre o empresario e os traballadores, non podendo iniciarse nin en domingo nin en festivo.

Artigo 11º.-Permisos retribuídos.
O persoal da empresa terá dereito a licenza en calquera dos casos seguintes:
a) Matrimonio: quince días.
b) Nacemento de fillo: tres días.
c) Falecemento, accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade: tres días. Se cómpre desprazamento: catro días.

d) Traslado de domicilio habitual: un día.
e) Cumprimento de deberes públicos: polo tempo imprescindible.
f) Realización de funcións sindiciais ou de representación do persoal: nos termos establecidos legalmente.

g) Realización de exames prenatais e técnicas de preparación de parto que se deban realizar dentro da xornada de traballo: o tempo indispensable.

h) Lactación de fillo menor de nove meses: unha hora de ausencia ao traballo, que se poderá dividir en dúas fraccións, ou redución da xornada en media hora coa mesma finalidade.

i) Coidado directo dun menor de 6 anos ou diminuído físico, psíquico ou sensorial que non desempeñe actividade retribuída: redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

j) Coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non se poida valer por si mesmo, que non desempeñe actividade retribuída: redución da xornada de traballo con dimi

nución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

k) Por asuntos propios: un día.

l) O persoal que precise asistir a consultorio médico en horas coincidentes coa xornada de traballo disporá do tempo preciso para iso.

Capítulo IV
Estrutura do salario
Artigo 12º.-Retribucións.
Todo o persoal afectado por este convenio percibirá as retribucións consignadas na táboa anexa I para o ano 2004.

Incremento para o ano 2005: aplicaranse as retribucións consignadas na táboa anexa II.

Artigo 13º.-Revisión salarial.
No caso de que o IPC rexistrase en 31 de decembro de 2004 un incremento respecto do 1 de xaneiro superior ao incremento salarial para o ano 2005, efectuarase unha revision salarial no exceso sobre a dita porcentaxe.

Artigo 14º.-Complemento de transporte.
Os traballadores afectos por este convenio terán dereito a percibir un complemento de transporte de 39,50 euros ao mes no ano 2004. Para o ano 2005 esta cantidade será de 41,47 euros.

O dito complemento terá carácter extrasalarial para todos os efectos e non se percibirá durante o período de vacacións dos traballadores.

Artigo 15º.-Gratificacións extraordinarias.
O persoal afectado por este convenio colectivo percibirá dúas gratificacións extraordinarias correspondentes aos meses de xullo e decembro, polo importe dunha mensualidade cada unha delas, calculadas sobre o salario que se fixa na táboa anexa correspondente.

Estas pagas serán aboadas o 15 de xullo e o 15 de decembro.
Artigo 16º.-Axudas de custo e desprazamentos.
As axudas de custo para o pesoal que, en razón de métodos da organización de empresa, deba efectuar saídas, quedan establecidas do seguinte xeito:

Axuda de custos completa. Fíxase unha cantidade de 34,06 euros, igualmente para todas as categorías.

Media axuda de custos. Fíxase unha cantidade de 13,75 euros, igualmente para todas as categorías.

Nos desprazamentos que se efectúen en coche propio aboarase a cantidade de 0,22 euros-quilómetro.

Capítulo V
Prestacións sociais
Artigo 17º.-Baixa por incapacidade temporal.
Durante as situacións de baixa por incapacidade temporal, as empresas completarán ata o 100% do

salario base do convenio máis a antigüidade, de ser o caso, á correspondente prestación económica da Seguridade Social.

Artigo 18º.-Roupa de traballo.
A empresa dotará o seu persoal das axeitadas pezas de roupa de traballo. O persoal recibirá dúas fundas por ano ou peza similar. A primeira funda será entregada ao comezo da campaña e a

outra a primeiros de maio, e o seu uso será obrigatorio para o persoal a que se lle entreguen as devanditas pezas.

Capítulo VI

Categorías profesionais

Artigo 19º.-Clasificación empresarial.

As clasificacións do persoal consignadas neste convenio son simplemente enunciativas e non supoñen a obriga de ter provistas todas as prazas enumeradas se a necesidade e o volume da industria non o require.

Categorías:

Persoal administrativo.

Oficial de 1ª. É aquel empregado que actúa ás ordes dun xefe, se o houber, e que ten un servizo determinado ao seu cargo, dentro do cal exerce iniciativa e posúe responsabilidade con ou sobre outros empregados ás súas ordes, realizando traballos que requiren cálculo, estudo, preparación ou condicións axeitadas.

Considéranse incluídos nesta categoría os contables que leven eles sós a contabilidade.

Oficial de 2ª. É o empregado que con iniciativa e responsabilidade restrinxida e subordinada a un xefe ou a un oficial de primeira, se o houber, realiza traballos de carácter auxiliar ou secundario que só exixen coñecementos xerais da técnica administrativa.

Auxiliar. É o empregado que se dedica a operacións elementais administrativas e, en xeral, ás puramente mecánicas e inherentes ao traballo da oficina ou despacho.

Especialistas da industria.

Encargado de almacén. É o empregado que, ás ordes directas do empresario ou persoa en quen delegue, dita as normas para a perfecta organización e distribución do traballo ao persoal de almacén e transporte e facilita os datos necesarios para a boa marcha administrativa ás oficinas, e ten ao corrente de canto aconteza a empresa, a quen lle facilitará os datos concretos de produción diariamente ou cando o empresario considere oportuno.

Oficial 1ª. Condutor de carreta. É a persoa debidamente capacitada e autorizada pola empresa, que ten encomendada a condución da carreta elevadora mecánica e a conservación dos seus elementos accesorios.

Empaquetador. É a persoa que selecciona, coloca e encaixa a froita axeitándoa convenientemente no interior dos envases. Así mesmo, transporta a froita seleccionada no interior do almacén duns lugares a outros.

Peón. É a quen se lle confían traballos elementais, para os que non se require preparación ningunha; requírese predominantemente unha achega de esforzo físico, a atención debida e a vontade de levar a cabo o traballo que se lle ordene.

Aprendiz. Son aprendices aqueles traballadores que teñan vixente un contrato de formación. Realizarán os labores correspondentes ao oficio que estean aprendendo.

Capítulo VII

Outros acordos

Artigo 20º.-Seguridade e saúde laboral.

Delegado de prevención: observarase o establecido pola lexislación vixente.

Formación: a empresa facilitará as horas precisas para a formación do delegado de prevención.

Asi mesmo, a empresa procurará impartirlles formación, ben por si mesma ou por medios externos, a todos os traballadores, en materia de seguridade e prevención de riscos laborais.

Artigo 21º.-Dereitos da muller traballadora.
Non haberá discriminación por razón de sexo en materia de retribución, xornada laboral e demais condicións de traballo.

Artigo 22º.-Lexislación aplicable.
No que non está expresamente disposto neste convenio, rexerá o que determine o Estatuto dos traballadores, Lei orgánica de liberdade sindical e demais disposicións concordantes.

Artigo 23º.-Comisión negociadora.
Este convenio foi negociado en representación da empresa por José Carlos Vila Costas, e dos traballadores polo delegado de persoal, Ramón Pesqueira Martínez.

ANEXO I

Táboa salarial ano 2004

Categorías	
Persoal administrativo:	
Enxeñeiros e licenciados	896,72 euros
Enxeñeiros técnicos	841,79 euros
Oficial de 1ª	703,03 euros
Oficial de 2ª	664,70 euros
Auxiliar	617,28 euros
Especialistas de industria:	
Encargado de almacén	740,34 euros
Oficial 1ª, condutor de carreta	642,87 euros
Empaquetador	593,16 euros
Peón	587,89 euros
Aprendiz	SMI

ANEXO II

Táboa salarial ano 2005

Categorías	
Persoal administrativo:	
Enxeñeiros e licenciados	941,56 euros
Enxeñeiros técnicos	883,88 euros
Oficial de 1ª	738,18 euros
Oficial de 2ª	697,94 euros
Auxiliar	648,14 euros
Especialistas de industria:	
Encargado de almacén	777,36 euros
Oficial 1ª, condutor de carreta	675,01 euros
Empaquetador	622,82 euros
Peón	617,28 euros
Aprendiz	SMI