

Convenio colectivo para a empresa Productos Congelados, S.A. (Procsa) (Anos 2001-2002)¹

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio afectará soamente a empresa Productos Congelados, S.A. con centro de traballo en Vigo.

Artigo 2º.-Ámbitos persoal e territorial.

Por ser de empresa, afectará a todo o cadro de persoal dela e igualmente quedará sometido a este convenio todo o persoal que entre a prestar servicios á empresa no sucesivo.

Artigo 3º.-Vixencia.

O presente convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2001 e deberá ser publicado no BOP, unha vez homologado polas autoridades laborais.

Artigo 4º.-Duración.

A duración deste convenio será de dous anos, prorrogándose tacitamente por períodos anuais e, se non se denuncia con tres meses de anticipación respecto á data da súa terminación, os salarios sufrirán un incremento igual, ó menos, ó IPC do ano 2002.

Artigo 5º.-Compensación de absorción.

As melloras económicas obtidas neste convenio non poderán ser absorbidas nin compensadas por ningún tipo de melloras legais ou regulamentarias anteriores.

Artigo 6º.-Xornada de traballo.

Queda fixada a duración máxima da xornada ordinaria de traballo en corenta horas semanais, cun horario diario continuado de oito horas en cada quenda e cun período de descanso de quince minutos. Deste descanso desfrutará tamén a quenda de limpeza nocturna.

Artigo 7º.-Vacacións.

Todo o persoal afectado por este convenio desfrutará dun período anual de vacacións de trinta días naturais; vintedous días desfrutaranse no decurso do mes de agosto; tres días na Semana Santa; os cinco días restantes serán negociados entre a empresa e o comité para fixa-lo seu desfrute. Aquel persoal que no desfrute das vacacións regulamentarias causase baixa temporal por enfermidade terá dereito, unha vez que termine a súa situación de IT, a recupera-los días de vacacións na data que lle determine a empresa.

Artigo 8º.-Licencias.

O capítulo de licencias retribuídas queda da seguinte maneira:

-Por casamento desfrutaranse 18 días naturais.

-De catro días naturais naqueles casos de enfermidade grave do cónxuxe, pais, fillos, pais políticos, irmáns e avós, sempre e cando sexa preciso o internamento en clínica para intervención cirúrxica. No caso de que o feito represente desprazarse fóra da provincia, será de un día máis. No caso de a doenza precisar internamento, serán dous días naturais, os mesmos que se precisase internamento pero sen intervención cirúrxica.

-De catro días naturais en caso de falecemento do cónxuxe, pais, fillos, pais políticos, irmáns e avós. Naqueles casos en que o cuarto día de sucedido o óbito coincida en festivo, este prazo ampliarase un día máis. Tamén se incluírán os irmáns políticos e netos.

-En caso de falecemento doutros familiares como tíos, curmáns, etc. ou outros familiares directos que convivisen co traballador, concederase un día de licencia. Se non convivisen, o

¹ Publicado no DOG núm. 138, do 17 de xullo de 2001.

permiso será de tres horas no día do enterro.

-En caso de falecemento dalgún compañeiro, concederanse dúas horas a dous traballadores que correspondan á súa mesma quenda, para asistiren ó enterro. Se o acto se produce fóra do concello de Vigo, o tempo que se concede é de tres horas.

-Polo concepto de casamento dos fillos ou irmáns dos traballadores, concederase unha licencia dun día, sempre e cando coincidise o dito acto en día laborable.

Lactación.

As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de interrupción da súa xornada de traballo, que poderán optativamente dividir en dúas fraccións. Pola súa vontade, poderán substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora durante nove meses, ou tamén reducila durante unha hora por un período de 4-1/2 meses.

Condicións económicas

Artigo 9º.-Salarios.

Os salarios serán os establecidos na táboa salarial adxunta e terán a súa aplicación desde o 1 de xaneiro de 2001 ata o 31 de decembro do mesmo ano.

Para o ano 2002 o incremento será do IPC do ano 2001 incrementado cun punto máis, sobre tódolos conceptos económicos.

Artigo 10º.-Complemento de transporte.

Durante a vixencia do presente convenio, o complemento de transporte queda fixado en 13.590 pesetas mensuais ou 680 por día real traballado, sendo a súa liquidación mensual.

Este complemento será aboado soamente nos meses efectivamente traballados, non se devengando en situacións de baixas por enfermidade ou accidente, maternidade, etc., nin nos períodos de vacacións, por se-lo seu concepto de carácter extrasalarial e, por tanto, non se terá en conta para as cotizacións á Seguridade Social, segundo o previsto no artigo 75 da Lei xeral da Seguridade Social.

Artigo 11º.-Complemento de asistencia.

Durante o presente convenio, o complemento de asistencia establécese cunha contía de 4.430 pesetas mensuais ou 222 pesetas por día real traballado, sendo a súa liquidación mensual.

Artigo 12º.-Premio de puntualidade e permanencia no posto de traballo.

A gratificación mensual por este concepto será de 4.000 pesetas para tódolos traballadores que no decurso do mes reúnan as seguintes condicións:

- a) Que non cheguen ningún día tarde.
- b) Que non abandonen o seu posto de traballo con ningún tipo de permiso.
- c) Que non falten ó traballo por enfermidade ou calquera outra causa.
- d) En caso de que algún traballador durante a súa xornada sufrise un accidente de traballo e causase baixa laboral, non perderá este premio.
- e) Os membros do comité de empresa, para o exercicio das súas funcións, disporán dun crédito mensual de vinte horas e, se non exceden deste tempo, non perderán este premio.
- f) No caso de falecemento ou internamento nunha clínica dalgún familiar directo (cónxuxe, fillos, pais ou irmáns) non se perderá este premio.

Non terán a consideración de internamento as asistencias nos servizos de urxencias sanitarias. Quedan excluídos deste premio o persoal administrativo, así como todo o persoal encadrado nos grupos de cotización do 1 ó 3.

É obrigatorio para todo o persoal fixar nos seus cartóns do reloxo-fichador as súas horas de entrada e saída.

A súa liquidación efectuarase a mes vencido.

Artigo 13º.-Antigüidade.

Os complementos persoais de antigüidade serán dun 6% sobre o salario do convenio por cada trienio, con carácter acumulativo e sobre os salarios correspondentes a cada momento. O tope máximo de trienios que se percibirán será de cinco.

Non obstante, a todo o persoal con antigüidade anterior ó 1-1-1995 aplicaráselle un 6% nos dous primeiros trienios e un 8% a partir do terceiro trienio, ata un máximo de seis.

Artigo 14º.-Horas extras.

Realizaranse as imprescindibles para atender as necesidades urxentes e inadiabables, e sempre que as necesidades da empresa o requiran para compensar as horas perdidas por baixas de enfermidade, accidentes, permisos, licencias, vacacións, etc.

Na carga e descarga de camións de calquera natureza.

O importe das horas extras será de 1.025 pesetas para tódalas categorías e, se se efectúan en sábado, o seu importe será de 1.495 pesetas e as dos domingos 1.795 pesetas.

Artigo 15º.-Prima de frío.

Esta prima queda fixada en 8.375 pesetas.

En todo caso este complemento de posto de traballo está destinado a aquel persoal que efectúe traballos de forma habitual relacionados coas cámaras frigoríficas, entendéndose como tales o almacenamento, estiba e desestiba dos produtos conxelados que nelas se almacenan.

No suposto de que algunha das persoas adscritas a estas seccións faltase ó seu posto de traballo e fose substituído por outra persoa a xornada completa, o substituto cobrará a parte proporcional dos días traballados, descontándolle o importe ó substituído.

Artigo 16º.-Pagas extraordinarias.

Serán as establecidas na vixente ordenanza laboral para as industrias de alimentación, na contía dos salarios especificados no presente convenio.

Artigo 17º.-Paga de beneficios.

Esta paga, de igual contía que as extraordinarias, será aboada no decurso do mes de marzo do ano seguinte.

Condicións asistenciais

Artigo 18º.-Roupa de traballo.

A empresa dotará todo o persoal de dúas pezas de roupa de traballo ó ano, que se poderán ampliar con outra peza máis no caso extremo de deterioración, logo de xustificar o seu estado de conservación, estando obrigado todo o persoal a procura-lo maior coidado na conservación da roupa que se lle entrega.

Artigo 19º.-Xornada de verán. Persoal oficina administrativa.

Todo o persoal afecto a este departamento realizará desde o día 15 de xuño ó 15 de setembro, os dous días incluídos, unha xornada extraordinaria de traballo con horarios de 8 a 14.30 horas, excepto ós sábados, en que a xornada será de 9 a 13 horas.

Artigo 20º.-Admisión de novo persoal.

Para a admisión de novo persoal terase en consideración os fillos e familiares dos traballadores da empresa, sempre e cando reúnan as características do posto de traballo que se vai cubrir e se adapten á política salarial vixente en cada momento na empresa.

Artigo 21º.-Accidentes de traballo.

No caso de algún traballador sufrir un accidente no seu posto de traballo, a empresa aboará o complemento necesario para que, sumado á prestación da mutua correspondente, se atinxa o 100% do salario do convenio.

Inclúese neste artigo o accidente que suceda unha hora antes ou unha hora despois da xornada

habitual de traballo.

Artigo 22º.-Baixa de enfermidade.

A empresa aboará o complemento necesario para que todo o persoal que cause baixa laboral por enfermidade, por primeira vez no ano, perciba o 100% do salario do convenio.

Tamén o percibirán os traballadores que durante a súa baixa por enfermidade precisasen internamento hospitalario e polo tempo que estean efectivamente internados, sendo para isto preciso xustificáreno adecuadamente.

En evitación de posibles situacións inconvenientes, procédese a crear unha comisión de seguimento do absentismo de todo o persoal, que estará formada por dous compoñentes do comité e dous representantes que designará a empresa, que se encargarán de estudar mensualmente o absentismo que se produza nestes períodos.

Disposicións varias

Artigo 23º.-Faltas e sancións.

Para xeral coñecemento de todo o persoal, detállanse en relación á parte as causas que poden constituír infracción laboral.

Artigo 24º.-Código de normas hixiénico-sanitarias.

Serán de aplicación as normas que se especifican en detalle á parte.

Artigo 25º.-Seguranza e hixiene no traballo.

Para mellora-las condicións de traballo, para evitar enfermidades ou accidentes evitables, para aumenta-la eficiencia productiva e reduci-lo absentismo laboral, acórdase:

- a) Aplica-la Lei de prevención de riscos laborais e, en particular, a elaboración dun mapa de riscos laborais na empresa.
- b) Fomenta-la información neste campo para que as actitudes de risco se reduzan ó máximo.
- c) Realiza-los cambios precisos nas instalacións, etc. que se constaten como elementos de risco.

Artigo 26º.-Seguro convenio colectivo-seguro de vida.

A empresa ten concertado un seguro colectivo de vida mediante a subscrición da correspondente póliza, que cobre:

- Falecemento dos asegurados, por causas naturais ou accidente.
- Invalidez absoluta permanente, calquera que for a causa.
- A todo o persoal se lle entregará un certificado individual do seguro.

Artigo 27º.-Fondo social.

A empresa concederá un fondo social de 250.000 pesetas procedendo ó seu reparto polo comité de empresa, co visto e praxe da dirección.

Este fondo social estará destinado a traballadores e fillos de traballadores e destinarase preferentemente a necesidades urxentes e graves de enfermidade, vivenda, etc. ou calquera outro fin social.

Artigo 28º.-Garantía ad personam.

As condicións laborais pactadas neste convenio enténdense sempre co carácter de mínimas, debendo ser respectadas as condicións laborais de todo tipo que estean a desfruta-los traballadores en canto sexan máis beneficiosas que as aquí establecidas.

Artigo 29º.-Comisión paritaria.

Para a vixilancia e cumprimento do pactado por ámbalas partes neste convenio, crearase a comisión paritaria, que estará composta polo director-xerente da empresa e a presidenta do comité de empresa. Esta comisión actuará no ámbito da súa competencia, sen invadi-las esferas daqueles organismos que teñan unha determinada e concreta competencia recoñecida na normativa de convenios colectivos sindicais.

Artigo 30º.-Cláusula final.

En todo o non previsto neste convenio observarase o disposto na vixente Lei do Estatuto dos traballadores, ordenanza laboral e outras disposicións de carácter xeral.

A comisión negociadora deste convenio estivo composta na parte económica pola dirección da empresa e na social, polo comité de empresa.

Lido o texto do presente convenio, as partes deliberantes económica e social acordan a súa aprobación e asinano en proba de conformidade no 2 de maio de 2001.

Faltas e sancións

Faltas leves.

1. Entrar con atraso ó traballo máis de 5 veces durante o mes ou se o total dos atrasos suman máis de 30 minutos por mes.
2. Manter discusións cos compañeiros de traballo ou falar en ton irado sobre asuntos estraños ó traballo.
3. As faltas de aseo ou de limpeza.
4. Non comunicar con anticipación, podéndoo facer, a falta de asistencia ó traballo. En todo caso, as faltas ó traballo deberán ser debidamente xustificadas, xa que, en caso contrario, se considerará como ausencia do traballo sen licencia e terá carácter de falta grave.
5. Non acudir ó posto de traballo antes ou despois de asistir á consulta médica da Seguridade Social.
6. Neglixencia na conservación do material de traballo (utensilios, ferramentas, uniformes, etc.)
7. Non atende-lo público coa dilixencia e corrección debidas.
8. Utilizar para usos particulares os uniformes que se entregan como roupa de traballo ou saír do recinto da fábrica vestido co uniforme.
9. Non rexistrar na tarxeta ou cartón o control de entrada e saída (picar)
10. Non comunica-los cambios da situación familiar dentro dos 5 días seguintes ó feito que os produciu. Se esta falta é maliciosa considerarase como grave ou moi grave, segundo as circunstancias.
11. Non observa-las normas hixiénico-sanitarias que se detallan especificamente no código hixiénico-sanitario actualmente en vigor na empresa.
12. As que, pola súa entidade e carencia de efectos duradeiros ou de transparencia no réxime de traballo ou seguranza del sexan asimilables ás xa especificadas.

Faltas graves.

1. As cometidas contra a disciplina de traballo ou contra o respecto debido a superiores, compañeiros ou subordinados.
2. Simula-la presenza doutro traballador picando por el.
3. Ausentarse do traballo sen permiso dentro da xornada.
4. Finxir enfermidade ou pedir permiso alegando causas non existentes.
5. A neglixencia ou desidia no traballo.
6. A imprudencia en acto de servizo. Se implicase risco de accidente para el ou para os seus compañeiros ou perigo de avaría para as instalacións, será considerada como falta moi grave.
7. Diminución voluntaria no rendemento normal do traballo.
8. Non acata-las instrucións da empresa para o desempeño do seu labor ou resistirse en calquera forma a cumprilo.
9. Encontrarse durante as horas de traballo sen vesti-la roupa do uniforme regulamentario ou usar de forma incompleta a que o fora, tanto nas instalacións da empresa como cando estean a realizar traballos para ela por fóra.
10. Fumar durante a xornada de traballo nos lugares en que a empresa o teña prohibido.
11. Introducir no centro de traballo persoal alleo á empresa sen autorización da dirección.

12. A reincidencia en faltas leves dentro do termo de 3 meses.
13. Cantas se produzan de características análogas ás enumeradas.

Faltas moi graves.

1. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas pola empresa, o furto ou roubo, tanto ós compañeiros de traballo como á empresa ou a terceiros estraños dentro das dependencias da empresa ou durante actos de servizo en calquera outro lugar.
2. Facer desaparecer, inutilizar ou causar calquera clase de danos nas primeiras materias, produtos elaborados, utensilios, ferramentas, máquinas, instalacións, edificios, obxectos ou documentos da empresa, etc.
3. Os maos tratos de palabra e obra ou a falta grave de respecto e consideración ós xefes ou ós seus familiares e ós compañeiros ou subordinados.
4. O quebrantamento ou violación de segredos ou de calquera outra materia de reserva obrigada da empresa.
5. Revelar a elementos estraños á empresa datos, peculiaridades ou incidencias no proceso de elaboración de produtos ou manipulación de materias primas.
6. Dedicarse a actividades que impliquen competencia coa empresa.
7. A embriaguez ou toxicomanía habitual, se repercute no traballo que se desenvolve.
8. A reincidencia en faltas graves dentro do termo dun ano.
9. Abandona-lo traballo en posto de responsabilidade.
10. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do traballo.
11. Os actos de sabotaxe, a incitación a eles e a coacción ós compañeiros.
12. O falseamento da información que estea obrigado a facilitar á empresa.
13. A negativa a se someter ós recoñecementos médicos, vacinacións ou análises que a empresa puidese acordar, para o perfecto estado sanitario do persoal, debido ás características dela.
14. A ineptitude do traballador respecto á ocupación ou traballo para o que foi contratado.
15. Calquera outra de características semellantes ás enumeradas.

Sancións.

Faltas leves.

- Amoestación verbal e escrita.
- Suspensión de emprego e soldo durante un día.

Faltas graves.

- Suspensión de emprego e soldo de 2 a 5 días.
- Recarga de ata o dobre dos anos para aumentos por anos de servizo (antigüidade).
- Inhabilitación por prazo inferior a 4 anos para pasar a superior categoría.

Faltas moi graves.

- Perda temporal ou definitiva da categoría.
- Suspensión de emprego e soldo de 15 a 60 días.
- Despedimento.

Código de normas hixiénico-sanitarias e recomendacións para o persoal

1. A primeira operación que se efectuará así que se chegue á fábrica será o cambio da roupa da rúa e o calzado polo uniforme de traballo adecuado e sempre limpo, cambiándoo a diario se for preciso e mesmo durante a xornada de traballo, sempre que se realicen operacións diferentes que así o requiran.
2. Unha vez efectuado o cambio de roupa e calzado e acondicionado nos seus correspondentes roupeiros e gardazapatos a roupa da rúa, é obrigatorio lava-las mans e antebrazos con abundante auga quente e xabón antiséptico. Unha ducha previa a vesti-lo uniforme e traballo sería a mellor medida hixiénica.
3. A entrada na nave de fabricación farase sempre, por tanto, con uniforme adecuado e mans limpas.

4. Os vestidos de traballo e os gorros ou cofias e redes deben estar perfectamente adaptados durante as horas de traballo para evitar seren ensuciados polas mans ou calquera contacto, evitando, así, posibles focos de infección.
5. O contacto das mans cos alimentos é sempre perigoso, moi perigoso, pero, non obstante, non pode ser sempre prohibido, facendo uso entón das luvas de goma. Pero por iso cómpre ese lavado a fondo das mans e antebrazos con auga quente e xabón antiséptico antes de comeza-lo traballo, durante el e sempre que se tivese necesidade de efectua-las propias e naturais evacuacións, así como cando se efectúa un cambio de traballo; o secado farase con toallas dun só uso ou sistema similar.
6. As uñas estarán sempre limpas e ben coidadas, recortadas nos homes e sen esmalte nas mulleres. Os cepillos de uñas deben ser de plástico con sedas de nailon e desinfectaranse diariamente cunha solución de hipoclorito. Os reloxs, aneis, etc. non se usarán durante a xornada de traballo.
- Os cabelos, que son receptáculos e distribuidores de microorganismos, deben estar coidados e inmovilizados adecuadamente. O persoal masculino coidará ó máximo o aseo de barba e cabelo. Cada vez que se tuse, espirra ou fala lánzanse ó ambiente nubes de microorganismos, por iso é aconsellable non falar durante as horas de traballo e usar máscara para a boca. Furgar no nariz supón levar xermes nos dedos, polo que se suprimirá este hábito.
- En todo momento se evitará que os alimentos se contaminen con transpiración, pelos, cosméticos, medicamentos, etc. Non se aproveitarán os alimentos que caian ó chan. Está terminantemente prohibido cuspir no piso e utiliza-los utensilios, envases ou elementos empregados na elaboración de produtos, culleres por exemplo, para tomar bebidas. Tamén se prohíbe fumar, comer e a goma de mascar.
- Non se poderán deixar ou depositar roupas, zapatos, botas, mandís, panos de limpeza, etc. nos locais de fabricación; deixaranse nos lugares previstos para tal fin. Ningunha dependencia da fábrica se poderá empregar para fins distintos dos especificamente determinados; por exemplo, os servicios de water son para ese exclusivo uso e non para toma-lo bocadillo ou fumar un cigarro, poñamos por exemplo.
11. O persoal debe estar exento de enfermidades infecciosas agudas ou crónicas e de certas outras como eccemas, uñeiros, feridas infectadas, etc. no momento da súa contratación. Os cortes, queimaduras e outras superficies erosionadas poden albergar xermes, polo que é obrigatorio cubrilas con apósitos impermeables. Cando unha lesión se ache completamente infectada, como o demostra a inflamación e a formación de pus, tanto se está nas mans como en calquera parte do corpo, as persoas afectadas absteranse de manexar alimentos.
12. Realizaranse exames médicos do persoal e o control de portadores, debendo incluír antíxeno Vi en soro sanguíneo, bacteriolóxico de gorxa e nariz para estafilococos coagulasa+ e das feces e urina.
13. Manterase dunha maneira permanente a vixilancia e control de tódalas medidas hixiénicas.
14. Daranse charlas e conferencias para explica-las medidas hixiénicas adoptadas e facilitar así a súa aplicación.

Táboa salarial ano 2001

Categoría profesional	Grupo tarifa	Pesetas
1. Técnicos titulados		
De grao superior	1	133.480
De grao medio	2	120.570
2. Técnicos non titulados		
Encargado xeral	3	107.405
Mestre de fabricación	4	103.255

Xefe de taller	4	103.255
Encargado de sección	4	100.900
Auxiliar de laboratorio	7	92.450
3. Oficina técnica de organización		
Xefes de primeira	3	107.405
Xefes de segunda	3	105.465
Técnico de organización de primeira	5	103.255
Técnico de organización de segunda	5	100.900
Auxiliar de organización	7	92.450
4. Técnicos de procesos de datos		
Xefe de proceso de datos	2	107.405
Analista	3	105.465
Xefe de explotación	3	105.465
Programador de ordenador	3	103.255
Programador de máquinas auxiliares	3	103.255
Operador de ordenador	6	97.805
5. Administrativos		
Xefe de administración de primeira	3	124.910
Xefe de administración de segunda	3	120.570
Ofical de primeira	5	103.255
Oficial de segunda	5	97.805
Auxiliar	7	92.450
Aspirante	8	77.085
Telefonista	7	88.135
6. Mercantís		
Xefe de vendas	3	120.570
Inspector de vendas	4	113.010
Promotor-viaxante	4	97.805
Vendedor de autoventa	5	108.085
Corredor de praza	5	108.085
7. Obreiros		
Oficial de primeira	8	97.805
Oficial de segunda	8	92.450
Axudante	9	88.135
8. Persoal de acabado, envasado e empaquetamento		
Oficial de primeira	8	90.360
Oficial de segunda	8	89.185
Axudante	9	88.135
Aprendiz	11	77.085
9. Persoal de oficios auxiliares		
Oficial de primeira	8	97.805
Oficial de segunda	8	92.450
10. Peonaxe		
Peón	10	88.135
Persoal de limpeza	10	85.955
11. Subalternos		

Almaceneiros	6	92.450
Conserxe	6	90.360
Cobrador	6	90.360
Basculeiro-pesador	6	90.360
Garda xuramentado	6	90.360
Garda vixilante	6	90.360
Ordenanza	6	90.360
Porteiro	6	90.360
Mozo de almacén	6	90.360