

Convenio colectivo do sector de maioristas de froitas varias, hortalizas e plátanos 2008-2011 (BOP de 31/07/2008)

Visto o expediente do convenio colectivo do sector de MAIORISTAS DE FROITAS VARIAS, HORTALIZAS E PLÁTANOS (código convenio 1501005), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 13.5.08, complementado os días 20.5.08 e 8.7.08 e subscrito pola parte económica pola Asociación Provincial de Asentadores y Mayoristas de Frutas e pola parte social por CCOO e UGT o día 9.5.08, de conformidade co disposto no artigo 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, de 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.–Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.–Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.–Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 16 de xullo de 2008

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo.: María Debén Alfonso

CONVENIO COLECTIVO 2008-2011 DEL SECTOR DE MAYORISTAS DE FRUTAS VARIAS, HORTALIZAS Y PLÁTANOS DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA

Artículo 1.º.–Ámbito.

El presente convenio es de aplicación para todas las empresas dedicadas al comercio al por mayor de frutas varias, hortalizas y plátanos, radicadas en la provincia de A Coruña, y sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 2.º.–Vigencia.

Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2008 y estará vigente, a todos los efectos, hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 3.º.–Denuncia.

Se prorrogará de año en año si ninguna de las dos partes lo denuncia con una antelación de un mes a la fecha del término de su vigencia. La denuncia habrá de comunicarse al organismo competente de la Administración y a la otra parte interesada. De prorrogarse por la tácita, todos los conceptos económicos se incrementarán en el IPC real (índice de precios al consumo) establecido por el INE (Instituto Nacional de Estadística) más 0,5 puntos.

Artículo 4.º.–Normas supletorias.

Se consideran normas supletorias de este convenio las de carácter general, texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores y trabajadoras, más todo lo que en materia laboral tenga plena vigencia y no vaya contra lo pactado en este convenio colectivo.

Artículo 5.º.–Comisión paritaria.

Cuantas dudas y divergencia puedan surgir en la interpretación de este convenio se someterá obligatoriamente a la comisión paritaria, que estará integrada por dos miembros de la parte social y otros dos por la parte económica.

Artículo 6.º.–Enfermedad, accidente y maternidad.

Las empresas abonarán al trabajador en situación de baja IT derivada de accidente laboral, maternidad, riesgo de embarazo, enfermedad común o accidente no laboral, y por un período máximo de doce meses, un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social, alcance el cien por ciento del importe íntegro de su salario en situación de alta.

Artículo 7.º.–Jornada de trabajo.

La jornada máxima anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año. Las empresas y trabajadores y trabajadoras mantendrán con carácter general, una jornada semanal de 40 horas, de lunes a viernes. Esta jornada se adecuará en el caso de A Coruña, a la apertura del mercado central de frutas de A Coruña, que quedará establecida de la siguiente manera:

- Lunes de 06.30 a 12.30 horas y no se abre por la tarde.
- De martes a viernes por la mañana de 06.30 a 11.00 horas y por la tarde de 16.30 a 19.00.

Si, por necesidades del mercado, se tuviese que abrir los domingos, la jornada sería sólo de mañana. Las semanas que se abra el domingo, por su carácter excepcional, se hará la jornada antes citada con la compensación de dos horas o bien en disfrute o bien en compensación económica de mutuo acuerdo entre trabajador o trabajadora y empresa.

Las empresas acogidas a este convenio y no ubicadas en el mercado central de frutas de A Coruña, podrán establecer sobre este horario las modificaciones permitidas por la ley. Excluidos de estos horarios quedan los vigilantes y serenos, por la especificidad de su trabajo a turnos.

En el caso de que la jornada sea superior a 6 horas continuadas, los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de un tiempo de descanso de 15 minutos, que serán considerados como de trabajo efectivo.

Artículo 8.º.–Vacaciones.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores y trabajadoras conocerán las fechas que les correspondan con una antelación de dos meses, al menos, del comienzo del disfrute de sus vacaciones. Como mínimo quince de estos días habrán de ser entre los meses de mayo a septiembre ambos inclusive. De ser posible se disfrutará el período de vacaciones ininterrumpidamente en dichos meses.

Artículo 9.º.–Estructura salarial.

La estructura salarial de retribuciones de este convenio se presenta y define de acuerdo con lo siguiente:

Salario base.–Retribución establecida para cada categoría profesional, por unidad de tiempo.

Complementos de salario.–Cantidades que, en su caso, deben adicionarse al salario por alguno de los siguientes conceptos:

Personales: antigüedad. –

Por calidad o cantidad de trabajo: horas – extras.

Por vencimiento periódico superior al mes: – gratificaciones de julio, Navidad y marzo.

Devengos no salariales: plus de – transporte.

Artículo 10.º.–Plus de antigüedad.

Se abonará con arreglo al importe, por cada cuatrienio, de las tablas salariales anexas.

Artículo 11.º.–Horas extraordinarias.

Se abonarán con el recargo del 75 por ciento sobre el valor de la hora ordinaria.

A tenor de lo expuesto, en este sector las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos se abonarán con un recargo del 100 por ciento de su valor o por días de descanso alternativo.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como el caso de riesgo de pérdida de materias primas; realización, y sin ningún recargo sobre el valor de la hora ordinaria.
3. Horas extraordinarias estructurales, que son las necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la ley.

Será obligatoria hacer constar en la nómina oficial de salario el número o importe de las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 12.º.–Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán tres gratificaciones extras, que se harán efectivas en los días laborables inmediatamente anteriores al 22 de julio, 22 de diciembre y al 22 de marzo. La cuantía de las tres gratificaciones será de 30 días de salario real más antigüedad.

Artículo 13.º.–Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte con una cantidad de 58,43 euros mensuales para ayudar a gastos de desplazamiento y abonables en 12 pagas.

Por razón de su naturaleza, este plus no será absorbible ni compensable por ningún concepto.

Artículo 14.º.–Dietas.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, en los casos que por razón de su trabajo tengan que comer, cenar, pernoctar, etc., fuera de su domicilio habitual, cobrarán las siguientes dietas: comida, 11,58 euros; comida y cena, 17,63 euros; comida, cena y pernoctar, 33,61 euros; en caso de superar estas condiciones, se presentarán las facturas correspondientes.

Artículo 15.º.–Salario hora profesional.

Para su determinación se tendrán en cuenta los conceptos siguientes:

- a) Salario base.
- b) Gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y Navidad.
- c) Plus antigüedad.
- d) Los conceptos anteriores se refieren a una jornada de 1.800 horas de cómputo anual.

Artículo 16.º.–Incremento salarial.

Para el año 2008 se establece un incremento salarial del IPC previsto por el Gobierno para dicho año, incrementado en 2 puntos. Dicho incremento se efectuará sobre las tablas salariales del 2007, y afectará a los

conceptos de salario base y antigüedad. Dichos salarios resultantes se recogen en la tabla salarial del anexo I del presente convenio.

Para el segundo y tercer año de vigencia del presente convenio (años 2009 y 2010), se acuerda una subida igual al IPC previsto por el Gobierno para dichos años, incrementado en 1,5 puntos. Dicho incremento se efectuará sobre las tablas salariales del año 2008 y 2009 respectivamente y afectará asimismo a los conceptos de plus de transporte y dietas.

Para el cuarto año de vigencia del presente convenio (año 2011), se acuerda una subida igual al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, incrementado en 1,25 puntos. Dicho incremento se efectuará sobre las tablas salariales del año 2010 y afectará asimismo a los conceptos de plus de transporte y dietas.

En el caso de que el IPC anual de 2008 sea superior al IPC Previsto por el Gobierno para dicho año, se revisaran las tablas salariales en dicho exceso, garantizando en todo momento 2 puntos sobre IPC Real a 31 de Diciembre del 2008 y con efectos retroactivos del 1 de enero de 2008, abonándose los atrasos correspondientes, dentro del primer trimestre del año siguiente.

En el caso de que el IPC anual de 2009 sea superior al previsto por el gobierno para dicho año, se revisarán las tablas salariales en el exceso, garantizando en todo momento 1,5 puntos sobre el IPC real a 31 de diciembre de 2009 y con efectos del 1 de enero de 2009.

En el caso de que el IPC anual de 2010 sea superior al previsto por el gobierno para dicho año, se revisarán las tablas salariales en el exceso, garantizando en todo momento 1,5 puntos sobre el IPC real a 31 de diciembre de 2010 y con efectos del 1 de enero de 2010.

En el caso de que el IPC anual de 2011 sea superior al previsto por el gobierno para dicho año, se revisarán las tablas salariales en el exceso, garantizando en todo momento 1,25 puntos sobre el IPC real a 31 de diciembre de 2011 y con efectos del 1 de enero de 2011.

Artículo 17.º.–Licencias retribuidas.

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificado (excepto los días de asuntos propios que no se tendrán que justificar), podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.
- c) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- d) Por tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional y un período determinado, se estará a lo que esta disposición, en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1) del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores y trabajadoras.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumular dicho descanso semanal, mensual o anualmente.
- g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- h) Un día por boda de padres, hermanos e hijos, coincidente con la fecha de celebración del evento.
- i) Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico o el acompañamiento de un menor de 6 años o personas dependientes.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- k) Dos días por asuntos propios, que podrán ser acumulados a las vacaciones previo acuerdo con la empresa.

Artículo 18.º.–Ropas de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia, si bien se entregará a todos los trabajadores y trabajadoras dos prendas de invierno y dos de verano al año, como mínimo, siempre y cuando lo necesiten en función de la actividad a desarrollar y de acuerdo con las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 19.º.–Jubilación parcial.

Se aceptarán anualmente y por riguroso orden de recepción, las solicitudes de jubilación parcial que se produzcan por trabajadores y trabajadoras que así lo deseen, en los términos que lo planteen de conformidad con la legislación vigente, siendo dicho derecho de elección exclusiva del trabajador o trabajadora.

Artículo 20.º.–Período de jubilación anticipada y voluntaria.

En los casos de trabajadores y trabajadoras con un mínimo de 10 años de antigüedad en la empresa, y que se jubilen de mutuo acuerdo con ella, tendrán derecho a disfrutar en los meses inmediatamente anteriores al pase a dicha situación de jubilación, de vacaciones retribuidas con arreglo al siguiente criterio:

Por jubilación voluntaria a los 60 años: 6 – meses.

Por jubilación voluntaria a los 61 años: 5 – meses.

Por jubilación voluntaria a los 62 años: 4 – meses.

Por jubilación voluntaria a los 63 años: 3 – meses.

Por jubilación voluntaria a los 64 años: 2 – meses.

Si, cumplidos los 64 años de edad y seis meses más, el trabajador o trabajadora no solicitase la jubilación, perderá el derecho a este disfrute.

Este artículo quedará en suspenso en el caso de que, por disposición de rango superior, se redujese la edad de jubilación.

Artículo 21.º.– Seguro de muerte e invalidez.

Las empresas formalizarán un Seguro Colectivo de accidentes para los supuestos de fallecimiento y/o para los supuestos de incapacidad permanente absoluta, permanente total y gran invalidez derivados de accidente laboral por importe de 24.000 Euros. Aquellas personas que vinieran disfrutando de un seguro más beneficioso en conjunto, lo mantendrán a título personal.

Las empresas entregarán copia del Seguro Colectivo suscrito a la representación de los trabajadores y trabajadoras trabajadores y trabajadoras. Cada persona podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro. Si así no lo hiciere, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

Artículo 22.—Despido por reestructuración de plantilla.

Las empresas quedan obligadas a la readmisión prioritaria de los trabajadores y trabajadoras suspendidos en caso de una nueva ampliación de la plantilla; la antigüedad, en caso de que percibiesen indemnización, será de la fecha de reingreso; en caso contrario, se respetará la antigüedad primitiva.

Artículo 23.º.—Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán aquellas condiciones individualmente reconocidas que en su conjunto sean más beneficiosas que las estipuladas en este convenio.

Artículo 24.º.—Derechos sindicales.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrán sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

A requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador o trabajadora interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa si la hubiera.

Excedencias.

Podrán solicitar la situación de excedencia aquel trabajador o trabajadora en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores y trabajadoras, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Participación de las negociaciones de convenios colectivos.—A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente convenio implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su

vinculación como trabajadores y trabajadoras en activo de alguna empresa, le serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Función de los delegados de personal.

Además de los derechos reconocidos por las leyes, tendrán derecho a ser informados con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

En función de la materia de que se trate, deberán ser informados:

Sobre la implantación o revisiones de sistemas – de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias (estudios de tiempo, establecidos de sistemas, de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo).

Sobre la función, absorción o modificación del – “status” jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará al delegado de personal el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente se utilicen. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1.–Cumplimiento de las normas vigentes en material laboral y de Seguridad Social, así como respecto a los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante las empresas y los organismos o tribunales competentes.

2.–Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa. Velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal cumplan la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo o fomento de una política racional de empleo.

Garantías.

Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse el expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el delegado de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallare reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su re-presentación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso

productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente a tal efecto.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

Artículo 25.º.–Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con los siguientes límites máximos de duración:

Técnicos titulados: 6 meses. –

Resto de trabajadores y trabajadoras: 45 – días.

Solo se entenderá que el trabajador o trabajadora está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito, ya que los periodos de prueba no son de carácter obligatorio. Durante este periodo tanto el trabajador o trabajadora como la empresa podrán, respectivamente desistir de la prueba o proceder al despido, sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Artículo 26.º.–Compromiso de empleo estable.

Las partes firmantes de este convenio colectivo conscientes de la necesidad a nivel sectorial no solo de mantener, sino también de incrementar el trabajo estable, acuerdan establecer para todas las empresas afectadas por el presente convenio la obligatoriedad de tener en las empresas de menos de veinte trabajadores y trabajadoras un 50%, y en las que tengan veinte o más un 70% de trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido.

A efectos del seguimiento y control del compromiso adquirido, las empresas facilitarán a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, además de la copia básica de los contratos de trabajo, relación trimestral de altas y bajas.

Artículo 27.–Fomento del empleo estable de trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Las empresas afectadas por el presente convenio con 50 o más trabajadores y trabajadoras, darán cumplimiento a lo establecido en el artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, en materia de reserva de puestos de trabajo a cubrir por personas discapacitadas, teniendo las mismas condiciones y garantías salariales que el resto de trabajadores y trabajadoras.

Las empresas afectadas por el anterior compromiso podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación por los motivos establecidos en el artículo 1 apartado 2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril. En cualquier caso, obtenida de los servicios públicos de empleo la declaración de excepcionalidad, para cumplir la obligación de reserva de empleo a favor de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, deberá adoptar cualquiera de las medidas alternativas previstas en el artículo 2 de la norma citada en este párrafo.

Artículo 28.º.–Contratos de formación.

Se podrán celebrar contratos de formación para todas las categorías profesionales que así lo requieran según el artículo 11 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras.

Dichos contratos de formación se podrán efectuar con los trabajadores y trabajadoras en edades comprendidas entre los 16 años y los menores de 21 años, con las excepciones mencionadas en el artículo 11-2-a del ET.

La duración mínima del contrato será de seis meses, pudiéndose prorrogar hasta un máximo de dos años.

Las retribuciones salariales para los trabajadores y trabajadoras contratados con esta modalidad de contratos serán iguales al 80 por ciento y 90 por ciento del salario base de su categoría profesional vigente en cada momento durante, y respectivamente, el primero y segundo año de vigencia del contrato.

Artículo 29.º.–Contrato en prácticas.

La retribución de los trabajadores y trabajadoras con un contrato en prácticas será el 80 por ciento y 90 por ciento del salario de su categoría profesional durante el primero o segundo año de contrato, respectivamente.

Artículo 30.º.–Contrato eventual.

1) En atención a las especiales características del sector que conlleva a frecuentes e irregulares períodos en los que se acumulan las tareas, las empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este convenio colectivo y en el artículo 15.1-b) del E.T.; por un plazo máximo de 12 meses dentro de un período máximo de 18 meses.

2) Cuando se concierten estos contratos por un plazo inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse por acuerdo de las partes, por una sola vez, por el tiempo que se estime necesario, sin que la duración total del contrato pueda exceder de 12 meses dentro del período máximo de 18 meses.

3) En aquellos casos en que el contrato se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo establecido, y llegado a su término no existiese denuncia previa de ninguna de las dos partes ni existiera acuerdo expreso de prórroga pero sí continuara realizando la prestación laboral, se entenderá prorrogado tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima de 12 meses.

4) Se entenderá a todos los efectos prevenidos en este precepto que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1 b) del ET, con la simple remisión del presente artículo de este convenio colectivo, realizada en el contrato de trabajo.

Artículo 31.º.–Cese voluntario.

El trabajador o trabajadora con una antigüedad en la empresa superior a un año, en caso de cesar voluntariamente en la empresa, deberá notificar dicha decisión al empresario con una antelación mínima de 15 días. En el supuesto de que dicho preaviso se incumpla total o parcialmente, la empresa podrá descontar al trabajador o trabajadora, en su liquidación y finiquito, el importe del salario diario por el número de días del período del preaviso incumplido.

Artículo 32.º.–Cláusula de descuelgue salarial.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio serán de aplicación para todas las empresas afectadas por el ámbito funcional.

Para las empresas que pretendan acogerse a la cláusula regulada en el presente artículo se establecen los siguientes mecanismos:

1.–Comisión paritaria del convenio.

2.–Mecanismo del AGA.

A todos los mecanismos citados anteriormente se aportará la siguiente documentación:

Acreditación por medio de la contabilidad – oficial de los resultados de los dos últimos ejercicios en los que se demuestre que durante los mismos se producen pérdidas reales. No obstante, en aquellos casos en que la estabilidad del empleo se vea seriamente comprometida por causas económicas, para la aplicación de la citada cláusula, se tendrán en cuenta solamente los datos económicos del ejercicio anterior.

Plan de viabilidad para el período que se – pretende la aplicación de dicha cláusula de exención y la justificación económica y su repercusión real en el mejoramiento global de los resultados de la empresa.

Artículo 33.º.–Cambio de categoría profesional.

El personal con la categoría profesional de – mozo/a, al cumplir un trienio de estancia continuada en la empresa, pasará automáticamente a la categoría de mozo/a especialista, con los derechos y obligaciones contempladas en el presente convenio y normativa laboral vigente.

El personal con la categoría profesional de – auxiliar administrativo/a, al cumplir un cuatrienio de estancia continuada en la empresa, pasará automáticamente a la categoría de administrativo/a, con los derechos y obligaciones contemplados en el presente convenio y normativa laboral vigente.

El personal con la categoría profesional de – administrativo/a, al cumplir dos cuatrienios de estancia continuada en la empresa, pasará automáticamente a la categoría de oficial administrativo/a, con los derechos y obligaciones contemplados en el presente convenio y normativa laboral vigente.

El mozo especialista, al cumplir dos cuatrienios – de antigüedad en la empresa, pasará a cobrar el salario correspondiente a la categoría de dependiente; no obstante, continuará desempeñando las mismas funciones de mozo especialista.

Desaparecen las categorías de ayudante y chofer – y se equiparan a mozo especialista y chofer repartidor respectivamente.

Artículo 34.º.–Seguridad y salud laboral.

Los trabajadores y trabajadoras y empresas afectados por este convenio colectivo reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la seguridad y la salud en el trabajo, recordando que debe tener primacía, en la actuación cotidiana para la protección del trabajador o trabajadora contra los riesgos que se puedan derivar del trabajo y al fomento en el espíritu de seguridad.

Es responsabilidad, tanto de las empresas como de sus trabajadores y trabajadoras, debiendo adoptar las medidas necesarias para que cualquier nuevo procedimiento no suponga incremento del riesgo.

En cuanto a las materias que afectan a la seguridad y a la salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en los títulos vigentes de la Ley de prevención de riesgos laborales de 1995, Estatuto de los trabajadores y trabajadoras y convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por España e incorporados al derecho positivo español.

Será competencia de los comités de seguridad y salud, la vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud, así como la tramitación o propuesta de notificaciones de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes.

En aquellos centros donde no exista comité de seguridad y salud, será competencia del comité de empresa o delegados de personal, la vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 35.º.–Igualdad y no discriminación.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

Acceso al empleo. –

Estabilidad en el empleo. –

Igualdad salarial en trabajos de igual – valor.

Formación y promoción profesional. –

Ambiente laboral exento de acoso sexual. –

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 85, apartado 2, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras la Comisión paritaria prevista en el artículo 5 de este convenio colectivo concretará en el ámbito sectorial los términos y condiciones para establecer en las empresas del sector las medidas y planes dirigidos a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Artículo 36.º.–Acoso moral y sexual.

1. Declaración. En consideración al debido respeto a la dignidad de la persona humana en todos los aspectos y ámbitos sociales en las que esta se manifiesta y desenvuelve, en sintonía con lo establecido en la Carta Social Europea, y con el objetivo de asegurar el ejercicio efectivo del derecho de todas las personas que integran la organización a la protección a su dignidad en el trabajo, la patronal del sector se compromete a:

Promover la concienciación, la información y la – prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores y trabajadoras de tal conducta.

Promover la concienciación, la información y la – prevención de acciones recurrentes, censurables, o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores y trabajadoras/as individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas adecuadas para protegerles de tal conducta.

Por ello los firmantes del presente convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso moral y sexual, donde se respete la dignidad de la persona y se facilite el desarrollo de las mismas. Por todo ello manifiesta su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

1. **Medidas preventivas.** La empresa, como garante de la seguridad y salud laboral de las personas que en ella trabajan, tiene obligación de mantener, o cuando menos, promover, un ambiente o clima laboral sano, adoptando las medidas tendentes a evitar que la prestación de servicios de la persona dé lugar a lesiones psíquicas o físicas.

Estas medidas preventivas irán encaminadas, de una parte, a implantar medidas de carácter organizativo que generen un aumento de la transparencia y la participación, así como modos de conducta que fomenten un clima de respeto y tolerancia, evitando con todo ello el riesgo de acoso sexual o moral o si se produce, evitar la lesión. De la otra, medidas tendentes a establecer en la organización sistemas de gestión y resolución de conflictos. Facilitando a la persona el trámite (y su atención) de presentar quejas ante situaciones anómalas de conducta que impliquen la vulneración de sus derechos como persona.

2. **Acoso moral.** A los efectos del presente convenio, se entiende por acoso moral toda conducta. Práctica o comportamiento. Realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo. Que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o de la trabajadora. Al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

3. **Acoso sexual.** A los efectos del presente convenio se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se diría a

otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el/la acosador/a ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufra. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

4. En los dos años primeros de vigencia del presente convenio, las empresas afectadas por el mismo, establecerán, un sistema específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de seriedad, rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso. Dicho procedimiento hará suyo el modelo establecido en el Código de Conducta Europeo para la prevención del acoso, estableciendo procedimientos simples, imparciales y claros para formular quejas o reclamaciones creando las instancias internas de mediación y/o arbitraje oportunas, y garantizando y respetando, en todo caso los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2008 (IPC previsto 2%)

Categoría profesional	Salario mensual	Antigüedad cuatrienio	Salario anual
Director comercial	844,51	29,22	12.667,65
Encargado general	844,51	29,22	12.667,65
Oficial administrativo	789,41	29,22	11.841,18
Administrativo	765,30	29,22	11.479,57
Auxiliar administrativo	755,53	29,22	11.332,95
Dependiente	765,30	29,22	11.479,57
Chofer repartidor	765,30	29,22	11.479,57
Mecánico	765,30	29,22	11.479,57
Ayudante mecánico	744,86	29,22	11.172,90
Mozo especialista	759,74	29,22	11.396,11
Mozo	744,86	29,22	11.172,90
Vigilante, sereno, ordenanza	744,86	29,22	11.172,90
Personal de limpieza	744,86	29,22	11.172,90