

**CONVENIO
COLECTIVO DA
EMPRESA NUEVA
PESCANOVA, S.L.
2015-2020**

Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA NUEVA PESCANOVA, S.L.

Código de Convenio número 36105012012017.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para os traballadores da empresa NUEVA PESCANOVA, S.L., subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social, polos delegados de persoal, en data 07 de xullo do 2017.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 18 de xullo do 2017.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e a súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades á autoridade laboral competente en orden ó rexistro, publicación depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos Convenios e Acordos Colectivos de Traballo.

Terceiro.—Real Decreto 2412/82, de 24 de Xullo, sobre traspaso de función e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo.

Esta Xefatura territorial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidades Autónomas de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18/11/2010).

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

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución á mesa negociadora do mesmo.

Vigo, 22/09/2017.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé

Código seguro de verificación: FPEH2WHBOMIT7ZXF



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

CONVENIO COLECTIVO NUEVA PESCANOVA S.L.*CAPITULO 1: ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**Art. 1.—Ámbito Territorial y Personal*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa NUEVA PESCANOVA S.L. y su plantilla adscrita al centro de trabajo de Chapela.

Comprende a todo el personal de la plantilla en sus distintos Grupos Profesionales existentes en el momento de la firma, en el centro de trabajo aludido en el párrafo anterior, así como los que posteriormente se incorporen a la plantilla, a excepción del personal de Alta Dirección y el Grupo 1 (Dirección).

Art. 2.—Ámbito Temporal

El Convenio Colectivo entrará en vigor el 9 de noviembre de 2015 con un período de duración de cinco años, hasta el 31 de diciembre de 2020.

Llegado el término de vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por cualquiera de las partes negociadoras. Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá denunciarlo comunicándolo por escrito a la otra parte con un mínimo de dos meses de antelación a la finalización de la vigencia inicial antes señalada, o de cualquiera de sus prórrogas tácitas posteriores.

Una vez denunciado el Convenio, este mantendrá su vigencia hasta el acuerdo de un nuevo convenio.

Art. 3.—Partes que lo conciertan

Este Convenio Colectivo se concierta entre Nueva Pescanova S.L. y los Delegados de Personal del centro de trabajo de Chapela, como representación legal de los trabajadores.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimidad y capacidad para la negociación y acuerdo del presente convenio.

Art. 4.—Vinculación a la totalidad y normas subsidiarias

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral declarase contrario a las disposiciones legales alguno de los artículos de este Convenio, la Comisión Paritaria determinará si afecta fundamentalmente al mismo, pudiendo en caso de que así fuera declararlo nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo. En otro caso se procederá a subsanar las deficiencias observadas o considerar por no puestas las cláusulas no aprobadas.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

En todo lo no regulado en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente y aplicable en cada momento.

Todas las condiciones económicas establecidas en el presente convenio tienen carácter de mínimas y son las que figuran en las tablas salariales anexas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas acordadas en los contratos individuales entre la Empresa y los Trabajadores, que estén vigentes a la entrada en vigor del convenio.

Art. 5.—Comisión Paritaria

En el mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá una Comisión con el cometido de resolver cuantas cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio puedan surgir.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio con carácter previo a la formulación del conflicto en cuestión ante la Jurisdicción Laboral.

Esta Comisión estará compuesta por un máximo de 10 miembros, de los cuales cada una de las partes negociadoras del presente Convenio designará un máximo de 5 miembros. En todo caso, se garantizará en la representación de la parte social, la presencia mínima de un miembro por cada organización sindical presente en el órgano de representación de los/las trabajadores/as.

Serán Presidente/a y Secretario/a un vocal de cada una de las partes de la Comisión que se nombrarán para cada sesión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los miembros pertenecientes al parte social y la siguiente entre los representantes de la empresa. Las funciones del/la presidente/a serán las de convocar las reuniones que surjan por iniciativa de cualquiera de las dos partes y moderarlas, por su parte, el/la secretario/a levantará acta de todas las reuniones y actualizará el archivo de la Comisión.

Las diferentes solicitudes enviadas a la Comisión Paritaria serán registradas y remitidas, en el mismo día, a la dirección de la empresa y a todas las organizaciones que formen parte de la misma.

Desde que fuese requerida su intervención, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 5 días, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones con indicación del tema o temas a tratar. La Comisión Paritaria resolverá en el plazo máximo de quince días laborables desde la presentación de la solicitud.

Para poder adoptar acuerdos dentro de la Comisión Paritaria, deberán participar en la reunión (presencialmente o en virtud de delegación del voto) más de la mitad de los componentes de cada representación. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones, si bien, y por lo que respecta a la representación del parte social, el



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

voto será ponderado en función de la representatividad de cada miembro en la mesa negociadora del Convenio. Los acuerdos quedarán reflejados en un acta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión y serán publicados en los tablones de anuncios de la empresa. De dicha acta se facilitará copia a ambas partes y a la Representación Legal de los Trabajadores.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores, los acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que este Convenio Colectivo, por lo que deberán ser registrados ante el organismo público que corresponda en cada momento.

Las controversias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, serán sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA), por mediación o arbitraje voluntario en los términos previstos en el referido AGA.

Específicamente, se tratarán también en el seno de esta Comisión Paritaria las discrepancias derivadas de la falta de acuerdo durante el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio. La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Sin perjuicio de lo anterior, cuando en el trámite ante la Comisión Paritaria tampoco se hubiese producido acuerdo, quienes hayan tomado parte en la negociación de referencia deberán acudir a los procedimientos de solución de conflictos previstos en el Decreto 101/2015, de 18 de junio (publicado en el DOG nº 137 de 22/07/2015) por el que se crea la Comisión Tripartita Gallega para la Inaplicación de Convenios Colectivos y se regula su funcionamiento, o en su caso, a los procedimientos establecidos en el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA).

CAPITULO 2: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 6.—Principios Generales

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a.

Todo ello sin mermas de las funciones de información que las mismas disposiciones legales atribuyan a los representantes de los trabajadores, Comité de Empresa y Secciones Sindicales, en su caso.

Es política común de los/las trabajadores/as y la Dirección de la Empresa el mantenimiento de actitudes de información, diálogo y negociación que conduzcan a esquemas participativos.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Art. 7.—Clasificación Profesional

Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de la plantilla en un marco general que establece los distintos cometidos laborales. A estos efectos, se entiende por:

Grupo profesional: el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.

Nivel: sistema de clasificación en función de la actividad desarrollada, teniendo en cuenta el grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y mando en el puesto.

Grado de desarrollo: clasificación realizada en función de la formación, los conocimientos y la experiencia necesarios para desarrollar correctamente las funciones de cada puesto de trabajo.

El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores generales objetivos de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrolle el personal de la Empresa.

La posesión por parte de un/a trabajador/a de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador/a, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de la plantilla y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno/a de los trabajadores/as a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

a) Conocimientos y experiencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

c) Autonomía. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad- Polivalencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

La asignación de cada persona a un grupo profesional correspondiente será el resultado de la valoración conjunta y ponderación de los factores anteriormente descritos.

Las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio colectivo.

La dirección de la empresa, tras un proceso de valoración objetiva, basado en los criterios establecidos, promocionará los cambios de grado en función de lo definido en los párrafos anteriores. Para aquellas personas que hayan tenido un especial desempeño en su trabajo o una adecuada cualificación en los programas formativos establecidos por la empresa, se podrá ver reducido el cumplimiento de los años de experiencia requeridos.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 4

Criterios generales.—Comprende tareas que se ejecutan según instrucciones de trabajo precisas, con un alto grado de dependencia, conocimientos profesionales y de experiencia de hasta seis años en las técnicas y procedimientos específicos utilizados en la empresa para su correcta ejecución. Estas tareas pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

En este Grupo 4, se distinguirán dos niveles:

Nivel 1 Acceso. Operarios/Administrativos. Ejecutan tareas bajo instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieran o no esfuerzo físico. Supervisión directa o sistemática por parte de sus superiores.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Formación.—La equivalente a la adquirida en su puesto de trabajo en los procesos y procedimientos internos de la empresa, titulación de Graduado en ESO, Certificado de Estudios o Ciclos Formativos.

Este nivel se dividirá en dos grados de desarrollo:

Grado A. Personas en proceso de aprendizaje y entrenamiento que están asimilando los métodos establecidos para los procesos productivos o administrativos y de gestión básicos de cada centro. Hasta 1 año de experiencia en el puesto de trabajo. En todo caso, el paso del grado A al B se entenderá cumplido con la formación que los trabajadores adquirirán en el desarrollo de su puesto de trabajo.

Conocimientos y experiencia. Asimilando los métodos establecidos para los procesos productivos o administrativos y de gestión básicos de cada puesto en una Línea, Departamento o Área.

Iniciativa. Dependencia del Formador, Responsable directo y un veterano/a supervisor.

Autonomía. Grado de dependencia jerárquica total en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.

Responsabilidad. Cumplimiento de normas y procedimientos internos (código ético, prevención, seguridad alimentaria, normas higiénico-sanitarias, residuos, etc.) y estándares de calidad y otros procesos asociados al puesto que desempeña.

Mando. Supervisión continua sobre las funciones y tareas que ejecuta, interrelación con personas de su GAP (Grupo Autónomo de Personas), Sección, Departamento o Área.

Complejidad-Polivalencia. Desarrollo de puestos básicos dentro de la Línea, Sección, Departamento o Área. Tareas repetitivas y de entrenamiento de los conocimientos adquiridos.

Grado B. Personas que conocen y ejecutan las funciones encomendadas dentro de los procesos productivos o administrativos y de gestión básicos asignados en cada centro. Se requiere un mínimo de 2 años de experiencia en el puesto de trabajo.

Conocimientos y experiencia. Aprende estándares o tareas complejas para los procesos productivos o administrativos y de gestión de cada puesto, Sección, Departamento o Área.

Iniciativa. Dependencia del Formador/a, Responsable directo y/o un veterano/a supervisor/a.

Autonomía. Alto grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.

Responsabilidad. Alto grado de implicación sobre la calidad y el resultado del producto final o procesos, que garantizan la productividad y el cumplimiento de los plazos.

Mando. No gestiona personas. Interrelación con personas de otros GAPS (Grupo Autónomo de Personas) de su Línea, Sección, Departamento o Área.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Complejidad-Polivalencia. Desarrolla tareas básicas con eficiencia y aprende nuevas tareas en procesos más complejos dentro de la Línea, Sección, Departamento o Área. Entrenamiento de los nuevos conocimientos adquiridos.

Nivel 2. Expertos en Operación/Administración. Ejecutan tareas y operaciones concretas, bajo instrucciones precisas, que requieran adecuados conocimientos y práctica profesional y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática, por parte de sus superiores.

Formación.—La equivalente a la adquirida en su puesto de trabajo en los procesos y procedimientos de la empresa del nivel anterior, así como la titulación requerida en dicho nivel.

Este nivel se dividirá en dos grados de desarrollo:

Grado C. Personas que conocen y ejecutan, con reconocida solvencia y eficiencia, las funciones encomendadas dentro de los procesos productivos o administrativos y de gestión básicos asignados en cada centro. Se requiere un mínimo de 3 años de experiencia previa en el Nivel 1 y haber seguido los procesos formativos que la empresa haya puesto a su disposición y que le permitan alcanzar el perfil de competencia óptimo que de paso al grado de desarrollo superior (D).

Conocimientos y experiencia. Ejecutan con reconocida solvencia y eficiencia estándares o tareas complejas para los procesos productivos o administrativos y de gestión de cada puesto, Sección, Departamento o Área.

Iniciativa. Dependencia de Responsable directo y puede supervisar y formar en estándares/tareas básicos/as y a los Grados A y B.

Autonomía. Desempeño autónomo de las funciones y tareas asignados, capaz de resolver incidencias puntuales. Puede tomar decisiones sobre su desempeño, siempre que no afecten al resto de la Línea, Sección, Departamento o Área y las consensue con su Responsable directo.

o Responsabilidad. Sobre la calidad y el resultado del producto final o procesos, garantizando la productividad o los plazos. Participa en las mejoras del GAP (Grupo Autónomo de Personas), Sección, Departamento o Área.

Mando. No gestiona personas. Interrelaciona con personas de otras Líneas/Departamentos de la organización.

Complejidad-Polivalencia. Desarrolla tareas complejas con eficiencia dentro una o varias Líneas Sección, Departamento o Área. Ejecuta las tareas asignadas con reconocida solvencia y eficiencia.

Grado D. Personas con un desarrollo excepcional y excelente que sean capaces de ejecutar todas las tareas asignadas en los procesos productivos, administrativos o de gestión básicos de su área y, además, de formar a otras personas en su puesto, de acuerdo con los procedimientos establecidos. Se requiere como mínimo 6 años de experiencia en el puesto de trabajo.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Conocimientos y experiencia. Ejecutan con un desarrollo excepcional, solvencia y eficiencia los estándares y/o tareas complejas para los procesos productivos o administrativos y de gestión de cada puesto, Sección, Departamento o Área.

Iniciativa. Dependencia de Responsable directo, puede supervisar y formar a los Grados A, B, C.

Autonomía. Desempeño autónomo de los funciones, y tareas asignadas, capaz de resolver incidencias complejas. Puede tomar decisiones sobre su desempeño y proponer soluciones a su Responsable directo.

Responsabilidad. Alta implicación sobre la calidad y el resultado del producto final o procesos, garantizando la productividad y los plazos. Participa activamente en las mejoras de los GAPS (Grupo Autónomo de Personas), Sección, Departamento o Área.

Mando. No gestiona personas. Coordina GAPS (Grupo Autónomo de Personas) o resuelve acciones e interrelaciona con personas de otras Líneas, Sección, Departamento o Área.

Complejidad-Polivalencia. Desarrolla funciones complejas con excelencia dentro de la Línea o Sección, Departamento o Área. Es capaz de formar en funciones o tareas complejas.

La dirección de la empresa, tras un proceso de valoración objetiva, basado en los criterios establecidos, promocionará los cambios de grado en función de lo definido en los párrafos anteriores. Para aquellas personas que hayan tenido un especial desempeño en su trabajo o una adecuada cualificación en los programas formativos establecidos por la empresa, se podrá ver reducido el cumplimiento de los años de experiencia requeridos.

Grupo profesional 3

Criterios generales.—Comprende trabajos cualificados que respondan a diversas funciones de la empresa y que son desarrolladas bajo especificaciones precisas y con alto grado de autonomía. Puede ayudar a la coordinación del trabajo de otras personas solucionando los problemas que se les planteen. Esta labor se realiza en base a que ejecuta con carácter habitual, aquellas tareas correspondientes al personal que gestiona o puede gestionar y, con carácter puntual, cuando se le requiera al efecto, ayuda a su responsable superior en las tareas básicas, en el supuesto de ausencias ocasionales, incluido el período vacacional.

En este Grupo 3, se distinguirán dos niveles:

Nivel 1. Acceso Técnicos. Responsables del desarrollo de actividades que requieren formación específica en el puesto, un alto grado de autonomía e iniciativa, con conocimientos técnicos, con implicación y responsabilidad sobre las tareas encomendadas, bajo supervisión directa de su superior.

Formación.—Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión en el Grupo 4 o con titulación en Ciclos Formativos Superiores, Estudios Universitarios Medios o de Grado o Máster; experiencia acreditada en puesto similar, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Este nivel se dividirá en dos grados de desarrollo:

Grado A. Personas en proceso de aprendizaje y entrenamiento que están asimilando los métodos establecidos para los procesos productivos y/o administrativos y de gestión básicos de cada centro. Hasta 1 año de experiencia en el puesto de trabajo. En todo caso, el paso del grado A al B se entenderá cumplido con la formación que los trabajadores adquirirán en el desarrollo de su puesto de trabajo.

Conocimientos y experiencia. Asimilando los métodos técnicos establecidos para los procesos productivos o administrativos y de gestión básicos de cada línea o departamento.

Iniciativa. Dependencia del Formador/a, Responsable directo y un supervisor.

Autonomía. Grado de dependencia jerárquica total en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.

Responsabilidad. Cumplimiento de normas y procedimientos internos (código ético, prevención, seguridad alimentaria, normas higiénico-sanitarias, residuos, etc.) y estándares de calidad y otros procesos asociados al puesto que desempeña.

Mando. No gestiona personas. Interrelaciona con personas de su Sección, Área o Departamento.

Complejidad-Polivalencia. Desarrolla y gestiona tareas de acuerdo con su formación en la Sección, Área o Departamento. Entrena los conocimientos adquiridos.

Grado B. Personas que conocen y ejecutan las funciones encomendadas dentro de los procesos productivos o administrativos y de gestión básicos asignados en cada centro. Se requiere un mínimo de 2 años de experiencia en el puesto de trabajo.

Conocimientos y experiencia. Aplica estándares y/o tareas complejas, para los procesos productivos o administrativos y de gestión de cada Línea, Sección, Área o Departamento.

Iniciativa. Dependencia del Responsable directo. Participa en la resolución de problemas y en la mejora del Departamento.

Autonomía. Alto grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.

Responsabilidad. Puede tener a su cargo partidas del presupuesto. Influencia sobre los objetivos de la Sección, Área o Departamento.

Mando. No gestiona personas. Interrelación con personas de otros Departamentos, Centros, Clientes o Proveedores.

Complejidad-Polivalencia. Desempeña tareas complejas y de responsabilidad con eficiencia.

Nivel 2. Mandos Intermedios. Responsables de la integración, coordinación y supervisión de diversas funciones y/o tareas realizadas por un equipo de colaboradores directos o indirectos, si los hubiera (Grupos 4 y 3.1), bajo la dirección e instrucciones de sus superiores directos, con responsabilidad del presupuesto y/o mejora del equipo. Comunica y trasmite las políticas, normas y procedimientos del Grupo a sus equipos y/o colaboradores directos o indirectos.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Formación.—Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión en los Grupos 4 y 3 o con titulación en Ciclos Formativos Superiores, Estudios Universitarios Medios o de Grado o Máster y experiencia acreditada en puesto similar, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Este nivel se dividirá en dos grados de desarrollo:

Grado C. Personas que conocen y ejecutan, con reconocida solvencia y eficiencia, las funciones encomendadas dentro de los procesos asignados a cada puesto. Se requiere un mínimo de 3 años de experiencia previa en el Nivel 1 o experiencia acreditada.

Conocimientos y experiencia. Gestiona, diseña y mejora procesos productivos y/o administrativos o proyectos de acuerdo a los estándares del Grupo.

Iniciativa. Dependencia del Responsable directo. Lidera dinámicas de resolución de problemas y de mejora de la Sección, Área o Departamento.

Autonomía. Alto grado de desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.

Responsabilidad. Tiene a su cargo partidas del presupuesto. Influye y motiva en la consecución de los objetivos de la Sección, Área o Departamento.

Mando. Gestiona y/o lidera equipos de personas. Interrelación con personas de otros Departamentos, Centros, Clientes o Proveedores.

Complejidad-Polivalencia. Desempeña funciones, procesos y/o proyectos complejos con responsabilidad y eficiencia.

Grado D. Personas que conocen y ejecutan con un desarrollo excepcional las funciones encomendadas dentro de los procesos asignados al puesto, capaces de liderar y coordinar varios equipos de trabajo dentro del área asignada y además de formar a otras personas en su puesto, de acuerdo en los procedimientos establecidos. Se requiere como mínimo 6 años de experiencia en el puesto de trabajo o experiencia acreditada.

Conocimientos y experiencia. Gestiona, diseña, mejora y ejecuta proyectos, procesos productivos y/o administrativos de acuerdo a los estándares del Grupo.

Iniciativa. Dependencia del Responsable de la Sección, Área o Departamento. Lidera e impulsa dinámicas de resolución de problemas y de mejora la Sección, Área o Departamento.

Autonomía. Alto grado de autonomía en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.

Responsabilidad. Tiene a su cargo partidas del presupuesto. Controla, influye y motiva en la consecución de los objetivos la Sección, Área o Departamento.

Mando. Gestiona y/o lidera equipos de mandos o personas. Interrelación con personas de otros Departamentos, Centros, Clientes o Proveedores.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Complejidad-Polivalencia. Supervisa y dirige funciones, procesos y/o proyectos complejos con responsabilidad y eficiencia.

La dirección de la empresa, tras un proceso de valoración objetiva, basado en los criterios establecidos, promocionará los cambios de grado en función de lo definido en los párrafos anteriores. Para aquellas personas que hayan tenido un especial desempeño en su trabajo o una adecuada cualificación en los programas formativos establecidos por la empresa, se podrá ver reducido el cumplimiento de los años de experiencia requeridos.

Grupo profesional 2.

Criterios generales.—Funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conformes a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por el personal a su cargo, si los tuviese, y responde de su formación. Comunica y trasmite las políticas, normas y procedimientos del Grupo.

Formación.—Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión en los Grupos 4 y 3, con titulación en Ciclos Formativos Superiores, Estudios Universitarios de Grado o Máster, experiencia acreditada en puesto similar, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

En este Grupo 2, se establece un único nivel:

Responsables Área/Departamento. Responsables de la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores (Grupo 4 y Grupo 3), bajo la dirección y dependencia del nivel superior, con responsabilidad del presupuesto de la sección, división o departamento que lideran.

Conocimientos y experiencia. Gestiona, diseña, mejora y es responsable de la dirección de proyectos en procesos productivos y administrativos de acuerdo a los estándares del Grupo.

Iniciativa. Dependencia de la Dirección de Centro o Área Corporativa. Diseña y fomenta dinámicas de resolución de problemas y de mejora del Departamento o Área.

Autonomía. Alto grado de autonomía en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.

Responsabilidad. Tiene a su cargo el presupuesto de su Departamento o Área. Controla, influye, motiva y es responsable de la consecución de los objetivos del Departamento y/o Centro de Trabajo.

Mando. Gestiona y lidera equipos. Interrelación con personas de otros Departamentos, Centros, Clientes o Proveedores.

Complejidad-Polivalencia. Diseña, supervisa y dirige proyectos complejos y con plena responsabilidad y eficiencia.

Este nivel no tiene grados de desarrollo.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Art. 8.—Formación

La Dirección de la Empresa, tendrá como objetivo la búsqueda de la mejora continua a través de:

- La integración de la formación en la política global de gestión de recursos humanos de la Empresa.
- La potenciación de iniciativas de formación que favorezcan a la modernización y gestión de la Empresa.
- Garantizar una formación continua que asegure el mantenimiento de las competencias de las personas y al mismo tiempo, facilite la adquisición de nuevas capacidades que estimulen la promoción interna.
- Promover la colaboración con Instituciones y Organismos en aquellos programas que complementen iniciativas de formación de la compañía.

La formación promovida por la empresa se podrá realizar dentro o fuera de la jornada laboral. En el caso de realizarse fuera de la jornada laboral y ser imprescindible para su puesto de trabajo la Empresa, siempre se tendrán en cuenta la conciliación familiar y se compensará el exceso de jornada con el descanso equivalente.

En el caso de que la formación requiera desplazamiento o necesidad de otro tipo de ayudas, éstas serán abonadas por la Empresa íntegramente.

La Empresa atenderá las recomendaciones de la RLT en la definición e implantación de las políticas y planes formativos anuales.

Art. 9.—Puestos o áreas de trabajo

Se entiende por puestos o áreas de trabajo el conjunto de funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades, asignadas a uno/a o más trabajadores/as. Los puestos de trabajo forman la unidad básica organizativa de cada centro de trabajo. Cada puesto se clasificará en el grupo profesional que proceda.

La Empresa informará a la RLT de las vacantes producidas y puestos de nueva creación, salvo en aquellos casos que exijan confidencialidad, y tendrá en cuenta la promoción interna.

Art. 10.—Ejecución del trabajo

El desarrollo del contrato de trabajo implica el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.

No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral, los/las trabajadores/as realizarán los trabajos que se le asignen, siempre de acuerdo con su experiencia, formación y clasificación profesional teniendo en cuenta las limitaciones que en ese sentido establezca la legislación aplicable.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Es deber básico del/a trabajador/a cumplir con las obligaciones completas de su trabajo, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia, así como observar las medidas de seguridad e higiene y los procedimientos de calidad que se adopten.

Art. 11.—Movilidad funcional

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional, y cuando resulte necesario para el correcto funcionamiento del Centro de Trabajo, la Dirección de la Empresa podrá llevar a cabo dicha movilidad siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. La Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los Representantes de los Trabajadores.

Funciones inferiores: en el ejercicio de la movilidad funcional y cuando resulte necesario para el correcto funcionamiento del centro de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá asignar temporalmente, sin disminución de su retribución, al personal perteneciente a un grupo profesional, la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al que se pertenezca, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales y sean complementarias de su grupo profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizase de manera predominante funciones correspondientes a un nivel o grupo superior, que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose durante un periodo superior a 6 meses en un año o a 8 meses en dos años, de manera constante y no esporádica, podrá solicitar de la dirección de la empresa el reconocimiento del pase al nivel o grupo profesional superior, de acuerdo con el programa de desarrollo profesional establecido por la Empresa, debiendo existir en todo caso vacante para los puestos de mandos y sin perjuicio de percibir la diferencia salarial correspondiente.

Art. 12.—Movilidad geográfica-Incorporación a empresas y/o centros de trabajo del Grupo

Los/as trabajadores/as de la empresa Nueva Pescanova S.L. podrán ser destinados a otras empresas y/o centros de trabajo del mismo Grupo de Empresas, cuando existan razones organizativas, técnicas o productivas que lo justifique, siempre que se respeten los límites de la movilidad funcional y el traslado no implique cambio de domicilio, y se efectúe dentro del área de influencia de Vigo.

La decisión de incorporación a la nueva empresa y/o centro de trabajo deberá comunicarse a los afectados y al Comité de Empresa con una antelación de 30 días naturales, salvo acuerdo en otro sentido.

Los/as trabajadores/as afectados por esta decisión se incorporarán a la plantilla de la Empresa y/o centro de trabajo de su nuevo destino conservando su grupo profesional, fecha de antigüedad y salario anual, que se respetará desde su ingreso en el Grupo, a excepción de los complementos vinculados al puesto de trabajo.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Si la incorporación prevista en este artículo significase para el/la trabajador/a un incremento en sus gastos, debidamente acreditado, la Empresa habrá de compensarle por ello.

Art. 13.—Excedencias

Tendrán derecho a la situación de excedencia, todo el personal afectado por el presente Convenio, de acuerdo con las normas reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Todas las excedencias de duración de un año, tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidentes o enfermedad o minusvalía no pudiesen valerse por sí mismos. El período en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este párrafo será computable a los efectos de fecha de antigüedad, conforme al cual se reserva su puesto de trabajo el primer año y durante el resto del período la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

CAPITULO 3: CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

Art. 14.—Contratación

La contratación se ajustara a las normas generales sobre empleo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de las diversas modalidades de contratación, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

La empresa mantendrá periódicamente informada a la RLT, sobre las necesidades de contratación que se produzcan, así como el objeto de las mismas.

La Empresa se compromete a la reducción al mínimo de la contratación temporal a través de ETT, en la búsqueda de un nuevo modelo de contratación en el que la estabilidad en el empleo será su objetivo final.

Art. 15.—Modalidades de Contratación

La Empresa podrá utilizar todas las modalidades de contratación, a tiempo completo o a tiempo parcial, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. En particular se establece:

Contrato por obra o servicio determinado. Se podrán celebrar contratos bajo esta modalidad en los trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, además de las contempladas en la Ley, las actividades siguientes:

- Programas de I+D.
- Programas de lanzamiento de nuevos productos.
- Proyectos pilotos.
- Programas de aplicaciones de nuevas tecnología y experimentales.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

La duración de este contrato podrá ser como máximo de tres años.

La subcontratación de obras y servicios podrá realizarse en los términos previstos en el art. 42 ET pero siempre que tenga plena ocupación todo el personal fijo de la empresa.

Contrato eventual. Se podrán celebrar contratos bajo esta modalidad cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, tales como, campañas comerciales, lanzamiento de nuevos productos u otras. En cuanto a la duración máxima de estos contratos se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo del Sector de las empresas de elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración.

Contratos formativos. La Empresa podrá contratar trabajadoras/es en prácticas y para la formación, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Por lo que se refiere al contrato para la formación, su regulación será la siguiente:

Los aprendices no podrán ocupar puestos de trabajo que quedaron vacantes por despido improcedente, objetivo, o por cualquier tipo de Expediente de Regulación de Empleo.

Características del contrato para la formación:

- Duración: mínima de 6 meses y máxima de 3 años.
- Prórroga: podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- Edad: de 16 a 25 años.
- Formación: el/la trabajador/a deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el art. 11.2.e) del ET, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.
- Tutor/a: cada dos trabajadoras/es como máximo tendrán un tutor, que tenga como mínimo el nivel de cualificación a adquirir por el trabajador.
- Salario: para el primer año el 80% del Grupo, Nivel y Grado que le corresponda, el segundo año el 90% y el tercero el 95%.

El número de estos trabajadores/as no superará el 5% del personal fijo del Centro.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Art. 16.—Período de prueba

Para los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba de seis meses para los trabajadores/as que ingresen en el Grupo 2 y de dos meses para el resto de los Grupos Profesionales.

Para los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un periodo de prueba de un mes para los que tengan una duración de 6 meses y dos meses para los de duración superior.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al personal. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas.

El personal disfrutará durante el período de prueba de la retribución que corresponda al grupo profesional del trabajo en el que se haya clasificado.

*CAPITULO 4: JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS**Art. 17.—Jornada**A. Jornada Anual Ordinaria*

Se establece la jornada anual efectiva de 1740 horas.

La jornada se desarrollará de lunes a viernes, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en el presente convenio. La jornada semanal será de 40 horas, salvo lo especificado en el apartado B) de este artículo.

El tiempo de trabajo se computará al inicio y al final de la jornada en el puesto de trabajo.

La jornada para el personal de Back-Office, se desarrollará en los horarios siguientes:

Primer turno:

Horario de invierno: de 08:00 a 15:00, de lunes a viernes, más 5 h. semanales que se distribuirán de acuerdo con el responsable de cada servicio (40 horas semanales).

Horario de verano: de 08:00 a 15:00, de lunes a viernes (35 horas semanales).

Segundo turno:

Horario de invierno: de 08:00 a 17:00, de lunes a viernes, con 45 minutos de descanso para la comida (41,25 horas semanales).

Horario de verano: de 08:00 a 14:30, de lunes a viernes (32,5 horas semanales).



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Se podrá adaptar la hora de entrada y de salida con una flexibilidad de una hora, según las necesidades del servicio y con el acuerdo del responsable del área.

La jornada intensiva de verano se extenderá desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive.

Los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables.

Cuarto Turno:

Existirá un cuarto turno de trabajo, que podrá desarrollarse a través de contratos a tiempo completo o a tiempo parcial, para los cuales los sábados, domingo y festivos serán jornadas ordinarias, con el siguiente régimen:

a) Cuarto turno tiempo completo: la jornada será de 5 días semanales, con dos días consecutivos de descanso.

b) Cuarto turno tiempo parcial: la duración mínima de la jornada de estos contratos será del 60% cuatrimestral de la jornada de un trabajador/a a tiempo completo comparable. Las horas complementarias podrán llegar hasta el 50% de la jornada.

La Empresa deberá publicar los cuadrantes de trabajo, con los horarios a tiempo parcial, mensualmente y ponerlos en conocimiento de los trabajadores afectados y de la RLT antes del inicio del mes correspondiente. Cualquier modificación sobre estos cuadrantes tendrá que ser comunicada a la RLT y a los afectados la semana anterior a ser efectiva.

Los/as trabajadores/as a tiempo parcial del cuarto turno tendrán derecho al disfrute de 15 domingos de descanso al año, bajo el concepto de día de descanso semanal.

Se les reconoce a los/las trabajadores/as que firmen este tipo de contrato un derecho preferente para optar a puestos vacantes a tiempo completo en cualquiera de los turnos, siempre que tengan la formación y conocimientos necesarios para desarrollar las funciones principales de los mismos.

Al personal adscrito a los otros turnos, se les reconoce el derecho a solicitar voluntariamente el acceso a este cuarto turno, regulado en este artículo.

B. Distribución irregular de la jornada.

La Empresa podrá distribuir de manera irregular hasta un 10% de la jornada anual de trabajo de conformidad con el art. 34.3 párrafo 2º del ET, en función de las necesidades de organización del trabajo. Esta distribución irregular podrá implicar:

a) Una jornada de hasta 9 horas diarias, de acuerdo con la normativa actual.

b) Acumular las horas en determinados periodos del año.

c) En cómputo anual no se superará la jornada máxima establecida en este artículo.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el/la trabajador/a deberá conocer, con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de prestación del trabajo.

Las horas que deban realizarse para sustituir las ausencias imprevistas del personal no requerirán preaviso y no podrán exceder del 30% de las horas totales; además se tendrá en cuenta que el/la trabajador/a esté disponible y conforme. Para las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección, en la medida de lo posible, con 5 días de antelación desde el momento de conocerse la causa que las origina.

La compensación de las horas trabajadas y no planificadas, se efectuará preferentemente con tiempo de descanso equivalente, concretando de mutuo acuerdo entre la Dirección y el/la trabajador/a los períodos de disfrute y pudiendo acumularse estos descansos en jornadas completas.

Cuatrimstralmente se verificará por parte de la Dirección de la Empresa y los RLT el control de la bolsa de horas ocasionadas por la distribución de la jornada irregular con carácter individual, compensándose en el cuatrimestre siguiente los desfases que en su caso se produzcan.

A la hora de la distribución y duración de la jornada, se tendrá en cuenta el derecho de los/las trabajadores/ras a la conciliación de la vida familiar y laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 34.8 del E.T.

Para una mejor optimización de los recursos, la Empresa promoverá el control horario de todos los/as trabajadores/as al comienzo y a la finalización de su jornada laboral diaria.

C.—Compensación económica excesos de jornada. Horas Extraordinarias.

El trabajo que exceda de la jornada ordinaria y que no sea fruto de una distribución irregular de la jornada, se compensara con descanso equivalente o con un complemento económico según el valor de una hora ordinaria incrementada en un 75% de acuerdo con la siguiente formula:

Total año tabla x 175%

Jornada anual

Si este se desarrollara en festivos nacionales, autonómicos y locales sé compensara con descanso equivalente o un complemento económico según el valor de una hora ordinaria incrementada en un 100% de acuerdo con la siguiente formula:

Total año tabla x 200%

Jornada anual



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Art. 18.—Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutara un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales o los días laborables equivalentes que se fijen en el calendario laboral anual. El disfrute y distribución de las citadas vacaciones se ajustará conforme al calendario laboral que la Dirección publicará cada año, previa consulta a los Representantes Legales de los Trabajadores.

En el año de comienzo de la relación laboral, el personal de nuevo ingreso disfrutará dentro del mismo, de la parte proporcional que corresponda según el número de meses trabajados durante el año, computándose a estos efectos la fracción de mes como mes completo.

El personal de oficinas disfrutará las vacaciones de acuerdo con sus responsables directos, si bien de forma preferente entre los meses de junio y septiembre.

En caso de conflicto entre dos o más trabajadores/as de un mismo Departamento o Área para fijar los períodos de vacaciones, se establecerá un sistema rotativo con el criterio de tiempo de permanencia en la empresa.

La Dirección de la empresa podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos periodos de máxima actividad informando a la RLT con dos meses de antelación. Al menos un 50% de las vacaciones anuales (15 días naturales) deberán disfrutarse por parte de los trabajadores/as de forma continuada y en periodos de menor actividad de su centro de trabajo, entre los meses de junio y septiembre. Para el resto de días de vacaciones, el/la trabajador/a podrá disfrutarlas en otras fechas, siempre de acuerdo con su responsable directo.

Si durante el disfrute de las vacaciones, el/la trabajador/a justificase haber sufrido internamiento clínico, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiera durado dicho internamiento. En todo caso, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el último párrafo del art. 38 del E.T.

En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una IT derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el período de suspensión de contrato previsto en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48 del ET se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT, de acuerdo con lo establecido en el art. 38.3 del ET.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, se estará también a lo dispuesto en el art. 38 del ET.

Art. 19.—Licencias retribuidas

El personal afectado por el presente Convenio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y el tiempo siguiente:



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) 4 días por nacimiento de hijo/a

c) 4 días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, dentro de la provincia de su domicilio. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento dentro de la Comunidad Autónoma el plazo será de cinco días, y en el resto de España el plazo será de seis días.

d) Tres días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dentro de la provincia de su domicilio. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento dentro de la Comunidad Autónoma el plazo será de cuatro días, y en el resto de España el plazo será de cinco días.

e) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

f) Un día por fallecimiento de parientes de tercer grado. En caso de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma, el plazo será de dos días.

g) Un día por traslado del domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga 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 laborable en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar el/la trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el art. 46 1) del E.T.

En el supuesto de que el/la trabajador/a, 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.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Se le concede el mismo derecho al otro progenitor.

j) El tiempo necesario para asegurar la asistencia a exámenes finales de estudios de carácter oficial o académico. Se deberá aportar justificación administrativa que avale la solicitud.

k) En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con lo establecido en el art. 45. 1 d) del E.T., para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

meses, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una hora diaria de reducción del trabajo. Se aplicará el mismo criterio a quién quiera acumularlo en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

l) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

m) Por el tiempo necesario para acudir a consultas médica propias, acompañamiento de cónyuge o familiares hasta primer grado, con convivencia y dependencia.

Todo lo expuesto anteriormente será también de aplicación para las parejas de hecho debidamente acreditadas.

Todos los días indicados anteriormente se consideran días naturales.

Art. 20.—Permiso no retribuido

Cuando concurren circunstancias familiares y personales, debidamente justificadas, y las necesidades del servicio lo permitan, el/la trabajador/a con dos años como mínimo de tiempo de permanencia en la empresa, podrá solicitar un permiso no retribuido, por una duración máxima de dos meses con suspensión del contrato y reserva del puesto. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en un período de tres años.

Art. 21.—Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

El/la trabajador/a podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de las posibilidades que en cada momento tenga la empresa, siempre y cuando se respete la jornada en cómputo semanal. A tal fin se promoverá el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores/as y la mejora de la productividad en la empresa. En este sentido, se podrá reducir 15 minutos el tiempo de descanso para la comida, es decir, de 45 minutos a 30 minutos de duración, con el consiguiente adelanto en la hora de salida.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El/la trabajador/a deberá preavisar a la Empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

CAPITULO 5: RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 22.—Principios Generales sobre retribución

Todos los conceptos salariales que figuran en el presente Convenio tienen la consideración de retribuciones brutas, y sobre ellas se efectuarán las correspondientes deducciones por Seguridad Social, I.R.P.F. y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

Art. 23.—Conceptos retributivos

La retribución fija anual de los/as trabajadores/as que se encuentren bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio estará compuesta por la suma de los siguientes conceptos:

No obstante lo anterior, se reconoce un complemento ad personam a todos los/as trabajadores/as de alta, en los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación, a la fecha de entrada en vigor de este convenio.

— Salario Base: se entiende por salario base las percepciones económicas que deba percibir todo el personal afectado por este Convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales descritos en el mismo. El salario base remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos, cuyo importe se especifica para cada Grupo profesional en tabla anexa.

— Plus Convenio: además del salario base, los trabajadores/as de las empresas adscritas a este convenio, percibirán otra retribución fija anual, cuyo importe se especifica para cada grupo profesional, en tabla anexa.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

— Complemento de Nivel: además del salario base y plus convenio, el personal adscrito a este convenio, percibirá otra retribución fija anual, cuyo importe se especifica para cada Grupo profesional en tabla anexa.

— Complemento de Antigüedad: las personas afectadas por el presente Convenio, desde el momento de su entrada en vigor, tendrán derecho a percibir una cuantía fija adicional del 5% del salario base de las tablas anexas por cada tres años de permanencia en la Empresa. Este complemento comenzará a percibirse desde la fecha de incorporación reconocida en la Empresa y se computará en la fecha de su cumplimiento.

Las personas provenientes de la fusión que tuvieran reconocido un complemento de antigüedad, se integrará en este concepto.

Se establece para este complemento un límite máximo de 13 trienios (39 años).

— Complemento Personal: cualquier cuantía fija adicional que perciba la plantilla, a excepción del complemento de antigüedad, se incorporará dentro de un Plus Ad Personam, que englobará cualquier retribución fija adicional (salarial o extra-salarial) que vinieran percibiendo los afectados y afectadas por el presente Convenio en el momento de su entrada en vigor (09/11/2015). Es decir, en la adaptación del sistema de retribución (conceptos) que deba hacerse como consecuencia del cambio de estructura salarial se respetarán íntegramente los salarios fijos que vinieran percibiendo hasta ese momento las personas, que serán considerados globalmente y en cómputo anual, con independencia de que su origen fuera individual o colectivo.

Si se diera el caso, este concepto incluirá también cualquier importe salarial fijo futuro que exceda de lo contenido en las tablas retributivas de este Convenio para el Grupo Profesional y nivel retributivo de las personas incluidas en su ámbito de aplicación, tanto actuales como futuras.

Este complemento tendrá carácter actualizable, consolidable y no compensable.

Pagas extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de 2 pagas extraordinarias semestrales, abonadas a razón del Salario Base más el Plus Convenio, el Complemento de Nivel y el Complemento de Antigüedad, además del Complemento Ad Personam que correspondan a cada trabajador o trabajadora. Dichas pagas corresponden a:

- a) El día 15 de julio: el período de devengo es del 1 de enero al 30 de junio del año actual.
- b) El día 15 de diciembre: el período de devengo es del 1 de julio al 31 de diciembre del año actual.

El personal podrá optar a repartir las 14 pagas en 12 mensualidades prorrateadas.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Otros complementos variables o funcionales:

Plus de domingos y festivos: se establece para todos los/as trabajadores/as adscritos al cuarto turno, que será abonado por el tiempo de la jornada prestada en domingo o festivo, por un importe de 44,52€/día trabajado.

Art. 24.—Crecimiento Salarial

Se aplicará el siguiente incremento salarial en todos los conceptos, a excepción de la antigüedad:

Año 2015: 0%

Año 2016: 1% consolidable y 0,25% no consolidable.

Año 2017: 1,25% consolidable y 0,25% variable en función del cumplimiento del EBITDA del Plan Estratégico 2016-2020.

Año 2018: 1,25% en tablas y 0,25% variable en función del cumplimiento del EBITDA del Plan Estratégico 2016-2020.

Año 2019: 1,5% en tablas.

Año 2020: 1,5% en tablas.

Cláusula de garantía salarial:

Para todos los años de vigencia del convenio se establece una garantía salarial del 2,2% referida al IPC, de revisión anual y abono cada dos años. En consecuencia, si el IPC interanual de cualquiera de los años de vigencia del convenio resulta superior al 2,2% la diferencia se sumará a las subidas salariales anteriormente descritas. El abono de estas diferencias se realizará en los años 2019 (respecto de las existentes en 2017 y en 2018) y en 2021 (respecto de las existentes en los años 2019 y 2020).

En Anexo I se fijan las tablas salariales para el período 2017-2020.

CAPITULO 6: BENEFICIOS SOCIALES

Art. 25.-Edad de jubilación

Las partes firmantes del Convenio Colectivo acuerdan que la edad de jubilación será la vigente en cada momento y en los términos previstos en la legislación específica sobre la materia.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Art. 26.—Jubilación parcial

La Dirección de la Empresa y la RLT colaborarán para facilitar el acceso de los/las trabajadores/as a la jubilación parcial, de acuerdo con la legislación de carácter general. En todo caso, se requerirá el acuerdo individual entre el/la trabajador/a afectado y la Dirección de la Empresa.

El acuerdo colectivo firmado sobre jubilación parcial, en Marzo de 2013 con vigencia ininterrumpida hasta el 31/12/2018, en las empresas que integraron el Grupo Pescanova (Frivipisca Chapela, Frinova, Bajamar Septima, Pescanova Alimentación, Pescanova) se mantendrá vigente:

Pescanova, S.A. para los CCC 36/0071916/41; 36/0071905/30; 36/0071928/53 y 36/0071920/45, acuerdo de fecha 22 de marzo de 2013.

Art. 27.—Seguro

Con independencia de las indemnizaciones obligatorias de la Seguridad Social, la Empresa mediante la concertación de póliza de cobertura con una entidad aseguradora, garantizará a sus trabajadoras/es o, en su caso, a sus herederos/as, y en los supuestos que se especifican, las siguientes indemnizaciones, cubriendo la póliza las 24 horas del día:

1.1. Por accidente no laboral

1.1.1. Muerte del trabajador/a.

Los herederos del trabajador/a, o en su defecto la persona que él mismo haya designado, percibirán la cantidad de 60.000€.

1.1.2. Invalidez permanente total o invalidez absoluta del trabajador/a y gran invalidez.

El trabajador/a percibirá la cantidad de 60.000€ para los primeros casos, 120.000€ para los segundos, y 239.000€ para los terceros.

1.2. Por accidente laboral

1.2.1. Muerte del trabajador/a.

Los herederos/as del trabajador/a, o en su defecto la persona que él mismo haya designado, percibirán la cantidad de 60.000€.

1.2.2. Invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta y gran invalidez.

El trabajador/a percibirá la cantidad de 60.000€ para los primeros casos, 120.000€ para los segundos, y 239.000€ para los terceros.

Se entenderá por invalidez permanente total la incapacidad que inhabilite al trabajador/a, de modo permanente, para realizar todas o las fundamentales tareas de su profesión habitual, aunque pueda dedicarse a otra distinta.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Se entenderá por invalidez permanente absoluta, la incapacidad que inhabilite al trabajador/a de modo permanente para toda profesión u oficio.

Se entenderá por gran invalidez, la situación del trabajador/a a efectos de incapacidad permanente absoluta y que por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, como son vestirse, desplazarse, comer o análogos.

Las condiciones quedan establecidas en la Póliza de Seguros cuya copia oficial se entregará al Comité de Empresa.

Art. 28.—Complemento I.T.

Se complementará hasta el 100% del salario desde el primer día de la baja por IT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional. Las personas que tengan reconocido un complemento “ad personam” se les incluirá en el cálculo. En las demás contingencias, se percibirá la compensación que corresponda con cargo al sistema de Seguridad Social.

Art. 29.—Fondo Social

La Empresa destinará 8.880 € al Fondo Social, para cada año de vigencia del Convenio, que será distribuido por el Comité de Empresa para becas de estudio y otros fines sociales.

Art. 30.—Comedor

La Empresa prestará un servicio de comedor en el centro de trabajo de Chapela, dentro del horario establecido al efecto por la Dirección de la Empresa, y cuya explotación ejercerá de forma directa o contratada.

La aportación del trabajador/a será de 1,90 €/comida. Este valor se revisará anualmente.

CAPITULO 7: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 31.—Principio General

La Empresa promoverá la seguridad y salud de los/as trabajadores/as mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo, y con arreglo a los principios recogidos la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

Art. 32.—Servicios de Prevención

Conforme establece la Normativa en vigor, Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y RD 39/1997 de los Servicios de Prevención la Empresa asume las Actividades Preventivas constituyendo un Servicio de Prevención Propio, con las disciplinas de Ergonomía y Psicosociología



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Aplicada, Higiene Industrial y parte de la Seguridad en el Trabajo, concertando así la disciplina de Vigilancia de la Salud y suscribiendo un contrato de colaboración en aquellas actividades específicas que así se considere necesario.

Toda actividad será sometida a consulta y participación de los órganos colegiados de los centros de trabajo que configuran la Empresa.

Las actividades a desarrollar en el seno de la Empresa serán las siguientes:

- Elaboración e implantación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
- Elaboración e implantación de los Procedimientos de Trabajo específicos para la actividad.
- Elaboración de las Evaluaciones de Riesgos necesarias en las tres disciplinas técnicas.
- Programación de las actividades anuales en materia preventiva.
- Análisis de la accidentabilidad y cálculos de los índices correspondientes de Gravedad, Incidencia y Frecuencia.
- Elaboración de los Planes de Emergencias o Autoprotección
- Formación de los/as trabajadores/as en materia de prevención en todas aquellas áreas de trabajo antes de la incorporación de nuevos/as trabajadores/as y durante el desarrollo de las tareas habituales.
- Elaboración de los criterios para dar cumplimiento al art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y RD 171/2004 de Coordinación de Actividades Empresariales.

Toda actividad desarrollada deberá ser presentada a la representación de los/as trabajadores/as a fin de cumplir con los derechos de consulta y participación.

Con la finalidad de garantizar la debida participación en materia de prevención, la Empresa facilitará la constitución de los Comités de Seguridad y Salud necesarios por centro de trabajo, siempre y cuando estos superen el límite establecido por la normativa de 50 o más trabajadores/as. A través de los órganos colegiados se procederá a la consulta y participación en materia preventiva y éstos, como así lo indica el Art. 37 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, estarán sometidos al sigilo profesional, considerando toda documentación como confidencial y propiedad de la Empresa.

La Empresa estará a lo dispuesto en los artículos 25 y 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales para la protección de las condiciones de los/as trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, así como de la maternidad.

La Empresa procurará emplear al personal cuya capacidad física o intelectual haya disminuido por edad u otros inconvenientes ocurridos antes de su jubilación, en destinos adecuados a sus condiciones reales en caso de que existan estos puestos. Igual criterio se seguirá con quienes se encuentren en la situación de invalidez parcial para su profesión habitual.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Las partes se someten expresamente a lo dispuesto por la legislación vigente en materia de empleo de discapacitados.

Art. 33.—Vigilancia de la Salud

La Empresa garantizará a los/as trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, de acuerdo con lo establecido en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Será obligatoria la realización de un reconocimiento médico, con carácter previo a la incorporación al trabajo, que se efectuará por el Servicio Médico de Empresa o por una entidad con la que se concierte tal prestación.

Anualmente y en todo caso siempre que así proceda, se efectuará un reconocimiento médico de carácter voluntario a todos los/las trabajadores/as.

La Empresa, a través de su servicio médico o por entidades especializadas, podrá comprobar el estado de salud de los/as trabajadores/as en situación de I.T., respetando en todo caso el derecho a la intimidad personal.

Art. 34.—Prendas de trabajo y medios de protección personal

La Empresa proporcionará a la plantilla que deba ir uniformada, según las necesidades de cada centro de trabajo, los uniformes para el puesto de trabajo, en el momento de su incorporación y serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

La renovación de los uniformes y otras prendas de trabajo, se realizará con la periodicidad suficiente en función de la exigible buena presencia e imagen que el personal debe mantener.

Además la Empresa proporcionará los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo, en el momento de su incorporación y serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

Será obligación de los/as trabajadores/as cuidar sus prendas de trabajo y equipos de protección individual, así como mantenerlos limpios y en buen estado.

CAPITULO 8: PLAN DE IGUALDAD

Art. 35.—Principio General de igualdad entre mujeres y hombres

Nueva Pescanova S.L. y los representantes de los trabajadores, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres entienden necesario hacer un esfuerzo considerando a este un sector comprometido y avanzado en las políticas de igualdad.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la Empresa y la RLT se comprometen a constituir una Comisión Negociadora para negociar e implementar un Plan de Igualdad, destinado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Art. 36.—Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral o mobbing

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de prevenir y combatir las situaciones de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo, y se comprometen a elaborar en el plazo máximo de tres meses, desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, un Protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, de conformidad con lo establecido en el art. 48 de la LOI 3/2007 y la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y RD 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención en materia de prevención de riesgos psicosociales.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tiene por objeto principal, garantizar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

A los efectos de su cumplimiento se faculta a la Comisión Negociadora que se constituya para la negociación del Plan de Igualdad para el establecimiento y la aprobación de un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto:

1. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

2. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento. Se creará una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

Se consideran faltas muy graves el acoso por razón de sexo, el acoso sexual y el acoso laboral o mobbing.

Art. 37.—Protección Integral contra la violencia de género

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y concretamente en el artículo 21 y la disposición adicional séptima de dicho texto legal, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección a:

La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, a decisión de la interesada.

En caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel salarial equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa comunicará a la trabajadora afectada por la violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva. Suspender su contrato cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Estos periodos de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.6 del ET tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la seguridad social, por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo. Extinción del contrato de trabajo. A no computar como faltas de asistencia, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. Serán nulos los despidos de las víctimas de violencia por el ejercicio de los derechos antes mencionados.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo, se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Los derechos regulados en este artículo son una transposición no literal de la Ley Orgánica 1/2004 y de las modificaciones parciales que supuso de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores. En tal sentido, su interpretación y alcance no diferirán de las normas legales de las que traen referencia.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

CAPITULO 9: FALTAS Y SANCIONES

Art. 38.—*Facultad disciplinaria*

Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales y de aquellos referidos al Código Ético del Grupo Nueva Pescanova (“Nuestro Código Ético”) y demás normas de desarrollo del Sistema Normativo de Gobierno Corporativo y Cumplimiento, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente capítulo.

Art. 39.—*Graduación de faltas*

Las faltas cometidas por el/la trabajador/a serán calificadas, según su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

Art. 40.—*Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en treinta días, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- b) Faltar al trabajo un día sin justificación.
- c) No cursar en tiempo oportuno el documento correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- e) No comunicar a la Dirección de la Empresa la residencia y domicilio, así como los cambios en los mismos, a efectos de notificación.
- f) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la compañía.
- g) Pequeños descuidos en la conservación del material o utillaje.
- h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aun cuando sea por breve tiempo.
- i) No asistir a los reconocimientos médicos anuales que sean obligatorios, o a aquellos otros para los que fuera requerido por el Servicio Médico, como consecuencia de procesos de Incapacidad Temporal.

Art. 41.—*Faltas graves*

Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a diez minutos e inferiores a treinta, durante un período de treinta días.
- b) Ausencia o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta.
- c) Faltar al trabajo dos días en un período de treinta sin justificación.
- d) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la compañía que produzcan escándalo notorio.
- e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aun cuando sea por breve tiempo, que implique riesgo o perjuicio de consideración para la Empresa, o de accidente, o constituyera un quebranto de la disciplina.
- f) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, o tener cualquier repercusión económica.
- g) Entregarse a juegos, distracciones o dormir durante la jornada de trabajo, fumar dentro de las instalaciones de la empresa y fuera de los espacios reservados.
- h) La desobediencia a los superiores en materia de trabajo.
- i) Simular la presencia de otro trabajador/a, firmar o fichar por él.
- j) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- k) El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud.
- l) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la Empresa.
- m) La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el trabajo.
- n) La reincidencia en faltas leves, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes a la sanción anterior.
- o) Los incumplimientos del Código Ético del Grupo Nueva Pescanova (“Nuestro Código Ético”), de las políticas, manuales, protocolos, normas de uso y procedimientos internos vigentes en cada momento en la compañía.

Art. 42.—Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a diez minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

- b) Faltar tres días al trabajo, durante un período de sesenta días, sin causa que lo justifique.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus trabajadores/as o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, vehículos, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, vestuario, documentos o cualquier otra propiedad de la Empresa. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.
- e) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la compañía que produzcan escándalo notorio.
- f) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aun cuando sea por breve tiempo, que implique riesgo o perjuicio de consideración para la Empresa, o de accidente, o constituyera un quebranto de la disciplina.
- g) La falta maliciosa en la comunicación de los datos personales que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública.
- h) En puestos de responsabilidad, entregarse a juegos, distracciones o dormir durante la jornada de trabajo, fumar dentro de las instalaciones de la empresa y fuera de los espacios reservados.
- i) Los incumplimientos del Código Ético del Grupo Nueva Pescanova (“Nuestro Código Ético”), de las políticas, manuales, protocolos, normas de uso y procedimientos internos vigentes en cada momento en la compañía que, por su naturaleza y demás circunstancias concurrentes, causen o puedan previsiblemente causar un grave perjuicio económico o reputacional para la compañía y/o alguno de sus profesionales, o se pudieran derivar de aquellos eventuales responsabilidades legales para la compañía y/o alguno de sus profesionales, o cuando tales incumplimientos pudieran suponer, además, la comisión de infracciones administrativas o penales.
- j) La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo, y la que derive en peligro para las personas o instalaciones o materiales de la Empresa.
- k) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados, o revelar datos de reserva obligada.
- l) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, subordinados y sus familiares, así como a personas ajenas a la Empresa, con ocasión de la actividad laboral.
- m) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
- n) La simulación de enfermedad o accidente, así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la IT.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

- o) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- p) La desobediencia a los superiores en materia de trabajo que implique quebranto de la disciplina o de ellos se derivase perjuicio notorio para la Empresa.
- q) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- r) Originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.
- s) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haber sido sancionado por la anterior.
- t) El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que lo sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección o del Comité de Empresa.
- u) Ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que implique la vulneración de los procedimientos escritos con riesgo grave para las personas o las instalaciones.
- v) El incumplimiento reiterado de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud, que implique un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as, o personas ajenas a la empresa.
- w) Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.
- x) Acoso por razón de sexo: todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, se considera también como acto discriminatorio por razón de sexo.
- y) Acoso moral: se entiende como acoso moral, la agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica, o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima (aislamiento, rechazo o prohibición de comunicación, la degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo, la violencia verbal, etc.).

En todo caso, la normativa vigente determinará las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, en el momento de su aplicación.

Código seguro de verificación: FPEH2WHBOMIT7ZXF



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Art. 43.—Sanciones

Las sanciones que podrá imponer la Dirección, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurran en cada caso, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a dos días.

Por faltas graves:

- Las previstas para las faltas leves.
- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a veinte días.

Por faltas muy graves:

- Las previstas para las faltas leves o graves.
- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a sesenta días.
- Despido disciplinario en los supuestos en que la falta se califique en grado máximo.

Art. 44.—Procedimiento

1. La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá la comunicación escrita y motivada al trabajador/a.

2. La sanción de faltas muy graves que deriven en despido disciplinario requerirá de la audiencia del trabajador/a afectado y de la RLT, teniendo estos últimos 2 días hábiles para emitir informe previo a la imposición de la sanción.

3. La Dirección de la Empresa informará a los Delegados de Personal sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

4. Tratándose de Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La Empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador/a afectado por un plazo máximo de un mes, estando el trabajador/a a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.

Art. 45.—Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

CAPITULO 10: DERECHOS SINDICALES

Art. 46.—Garantías sindicales

La Empresa garantizará todos los derechos de las/os representantes legales de los trabajadoras/es reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido (R.D. Ley 1/1995 de 24 de Marzo).

No serán contabilizadas en el cómputo de horas sindicales las destinadas a reuniones con la Empresa.

El crédito horario se podrá acumular en uno mismo, en otro compañero o en varios trabajadoras/es trimestralmente, previo aviso y negociación con la Empresa.

El crédito horario no se computará a efectos de cálculo del índice de absentismo.

Art. 47.—Asambleas

El personal, además del derecho reconocido en el art. 77 del E.T., tendrá derecho a la celebración dentro de la jornada laboral de un máximo de 3 asambleas, no acumulables, con una duración no superior a 30 minutos cada una. La convocatoria y desarrollo de estas asambleas se regulará por lo dispuesto en el E.T.

Se firma en Chapela, a 13 de septiembre de 2017.

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS

Disposición Adicional Primera: Premio de fidelización

En el caso de centro de trabajo afectado por el presente convenio en los que existan trabajadores/as con derecho a percibir un complemento por fidelización, se acuerda suprimir el referido complemento con efectos desde la entrada en vigor del presente convenio, esto es, desde el 9 de noviembre de 2015.

Se establece el siguiente régimen transitorio:

1. Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho por el complemento por fidelización a la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

2. Los/as trabajadores/as que a la fecha de la firma del presente convenio colectivo, no hubiesen alcanzado la edad de 60 años, conservarán el derecho a percibir un "Complemento por Fidelización" en el momento en el que cumplan 60 años, si, a la fecha de la firma del presente convenio, tienen acreditada una antigüedad en la empresa de 5, 10, 15 o 20 años.

La antigüedad acreditada, a la fecha de la firma del presente convenio, por el/la trabajador/a será congelada a dicha fecha y determinará la cuantía del complemento a la que tendrá derecho el/la trabajador/a en el momento en el que alcance la edad de 60 años, conforme a la siguiente escala:



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

- 20 años trabajados (cumplidos a la fecha de la firma del presente convenio): 4 mensualidades de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual.
- 15 años trabajados (cumplidos a la fecha de la firma del presente convenio): 3 mensualidades de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual.
- 10 años trabajados (cumplidos a la fecha de la firma del presente convenio): 2 mensualidades de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual.
- 5 años trabajados (cumplidos a la fecha de la firma del presente convenio): 1 mensualidad de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual.

El complemento así determinado conforme a la antigüedad del trabajador/a, a la fecha de la firma del presente convenio, será percibido mensualmente por el /la trabajador/a, una vez se alcance la edad de 60 años, y hasta que el/la trabajador/a finalice su relación laboral con la empresa o cumpla los 65 años.

Si la relación laboral finaliza una vez alcanzados los 60 años pero antes de que el/la trabajador/a cumpla los 65 años de edad, por causa distinta al despido disciplinario declarado judicialmente procedente, o por su traslado a otra empresa del Grupo, tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la parte de complemento pendiente de percibir incrementado en quince días de una mensualidad completa por año anticipado.

En todo caso el complemento dejará de percibirse a la finalización de la relación laboral (en los términos descritos) y, por el cumplimiento de la edad de 65 años.

3. La antigüedad que se acredite por los/as trabajadores/as a la fecha de la firma del presente convenio, no afectará a la cuantía del complemento por fidelización, dado que éste se congelará en el importe calculado conforme a la antigüedad acreditada a la fecha de la firma del presente convenio.

Disposición Adicional Segunda. Complemento IT

1. Los/as trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio (9 de noviembre de 2015) se encontrasen en activo en Nueva Pescanova S.L. afectados por el presente Convenio Colectivo y que a dicha fecha tengan reconocido el derecho a percibir el "Complemento por Incapacidad Temporal", conservarán como condición más beneficiosa incorporada a su contrato de trabajo el derecho a percibir de la empresa el citado complemento conforme al siguiente régimen: el derecho a percibir de la empresa un complemento de hasta el 100% del salario real cuando esté en situación de I.T., cualquiera que fuese su causa, es decir, percibirá la totalidad del salario como si estuviese trabajando.

2. Los/as trabajadores/as contratados a partir de la entrada en vigor del presente convenio (9 de noviembre de 2015), se les complementará hasta alcanzar el 100% del salario desde el primer día de la baja por Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 28 de este convenio colectivo.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Disposición Adicional Tercera. Derechos adquiridos

Todos los/as trabajadores/as que a la firma del presente convenio colectivo, estuviesen desarrollando en la práctica una jornada ordinaria de lunes a viernes – y con independencia de lo que pudiesen decir sus contratos de trabajo – no podrán ver alterada dicha condición por lo previsto en otros preceptos de este Convenio.

No obstante, se les reconoce a dichos trabajadores/as el derecho a solicitar voluntariamente el acceso al cuarto turno regulado en el artículo 17 (Jornada) de este convenio colectivo.

Disposición Adicional Cuarta. Plan de Empleo estable

La empresa se compromete a la reducción al mínimo de la contratación temporal a través de ETT y a su utilización de forma excepcional, en la búsqueda de un nuevo modelo de contratación en el que la estabilidad en el empleo será su objetivo final.

Durante el primer año de contratación todo el personal puesto a disposición por ETT, tendrá derecho a percibir un Plus de Temporalidad de 2,10 € por día efectivamente trabajado.

Disposición Adicional Quinta. Consejo Informativo

A propuesta del sindicato CCOO, se propone la creación de un Consejo Informativo General de Grupo que se reunirá anualmente, al máximo nivel por ambas partes, en el que participarán el CEO, el Director Corporativo de Personas y un representante de cada Dirección/Delegación de los Sindicatos con representación en el Grupo Nueva Pescanova.

Disposición Adicional Sexta. Distribución del salario en 16 pagas

Los/as trabajadores/as de alta a la firma del presente convenio podrán solicitar el cambio a las 14 pagas recogidas en el artículo 23 del presente convenio colectivo o continuar con 16 pagas. La solicitud del cambio se hará en el año previo a aquel en el que surtirá efectos la opción y siempre con el plazo máximo hasta el 15 de diciembre. Una vez ejercitada la opción de las 14 pagas, el trabajador/a no podrá retornar al sistema de 16 pagas.

En todo caso, siempre se deberá respetar las cantidades en cómputo anual, de los conceptos salariales de la tabla anexa. Los/as trabajadores/as que distribuyan su salario en 16 pagas, percibirán el concepto de Plus Convenio acumulado en cómputo anual con la paga del mes de julio.

Además de las pagas extraordinarias recogidas en el art. 23 del presente convenio colectivo, el personal que opte por el sistema de 16 pagas percibirá dos pagas fraccionadas que se devengarán anualmente y serán abonadas en marzo y octubre de cada año.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

Disposición Transitoria Primera. Fecha de aplicación nuevos conceptos retributivos y grupos profesionales

La fecha de aplicación de los complementos variables o funcionales recogidos en el artículo 23, será la del primer día del mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo.

Se establece un período transitorio, hasta el 1 de enero de 2018, para la conversión de las antiguas categorías a los nuevos grupos profesionales, sin perjuicio de que se le aplique al personal afectado las subidas salariales correspondientes para los años 2016 y 2017.

Disposición Transitoria Segunda. Comisión de Trabajo para la Clasificación Profesional y Sistemas de Promoción

En un plazo máximo de tres meses desde la firma del presente convenio colectivo, se constituirá una Comisión de Trabajo, entre Empresa y RLT, correctamente representados y con plena eficacia en las decisiones que en ella se tomen, con la finalidad de establecer los principios básicos de la fijación de los criterios de la clasificación profesional, que deberán ser objetivos y objetivables, así como para establecer la adscripción de los trabajadores/as de la plantilla a cada grupo profesional de acuerdo con el sistema de clasificación profesional desarrollado en el art. 7 del presente convenio colectivo.

En Chapela, a 13 de septiembre de 2017.



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

ANEXO I

Tabla salarial 2017					
		Salario Base	Plus Convenio	Complemento Nivel	Total Año
GRUP O 4	Nivel 4.1				
	Grado A	11.200,00 €	1.683,79 €	816,21 €	13.700,00 €
	Grado B	11.200,00 €	1.683,79 €	1.866,21 €	14.750,00 €
	Nivel 4.2				
	Grado C	11.200,00 €	1.683,79 €	3.459,21 €	16.343,00 €
	Grado D	11.200,00 €	1.683,79 €	5.182,21 €	18.066,00 €
GRUP O 3	Nivel 3.1				
	Grado A	11.200,00 €	1.683,79 €	3.599,21 €	16.483,00 €
	Grado B	11.200,00 €	1.683,79 €	5.966,21 €	18.850,00 €
	Nivel 3.2				
	Grado C	11.200,00 €	1.683,79 €	8.750,21 €	21.634,00 €
	Grado D	11.200,00 €	1.683,79 €	10.810,21 €	23.694,00 €
Grupo 2		11.200,00 €	1.683,79 €	11.840,21 €	24.724,00 €

Tabla salarial 2018					
		Salario Base	Plus Convenio	Complemento Nivel	Total Año
GRUP O 4	Nivel 4.1				
	Grado A	11.340,00 €	1.704,84 €	826,41 €	13.871,25 €
	Grado B	11.340,00 €	1.704,84 €	1.889,54 €	14.934,38 €
	Nivel 4.2				
	Grado C	11.340,00 €	1.704,84 €	3.502,45 €	16.547,29 €
	Grado D	11.340,00 €	1.704,84 €	5.246,99 €	18.291,83 €
GRUP O 3	Nivel 3.1				
	Grado A	11.340,00 €	1.704,84 €	3.644,20 €	16.689,04 €
	Grado B	11.340,00 €	1.704,84 €	6.040,79 €	19.085,63 €
	Nivel 3.2				
	Grado C	11.340,00 €	1.704,84 €	8.859,59 €	21.904,43 €
	Grado D	11.340,00 €	1.704,84 €	10.945,34 €	23.990,18 €
Grupo 2		11.340,00 €	1.704,84 €	11.988,21 €	25.033,05 €

Código seguro de verificación: FPEH2WHBOMIT7ZXF



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

ANEXO I

Tabla salarial 2019					
		Salario Base	Plus Convenio	Complemento Nivel	Total Año
GRUP O 4	Nivel 4.1				
	Grado A	11.510,10 €	1.730,41 €	838,81 €	14.079,32 €
	Grado B	11.510,10 €	1.730,41 €	1.917,88 €	15.158,39 €
	Nivel 4.2				
	Grado C	11.510,10 €	1.730,41 €	3.554,99 €	16.795,50 €
	Grado D	11.510,10 €	1.730,41 €	5.325,69 €	18.566,20 €
GRUP O 3	Nivel 3.1				
	Grado A	11.510,10 €	1.730,41 €	3.698,86 €	16.939,37 €
	Grado B	11.510,10 €	1.730,41 €	6.131,40 €	19.371,91 €
	Nivel 3.2				
	Grado C	11.510,10 €	1.730,41 €	8.992,48 €	22.232,99 €
	Grado D	11.510,10 €	1.730,41 €	11.109,52 €	24.350,03 €
Grupo 2		11.510,10 €	1.730,41 €	12.168,04 €	25.408,55 €

Tabla salarial 2020					
		Salario Base	Plus Convenio	Complemento Nivel	Total Año
GRUP O 4	Nivel 4.1				
	Grado A	11.682,75 €	1.756,37 €	851,39 €	14.290,51 €
	Grado B	11.682,75 €	1.756,37 €	1.946,65 €	15.385,77 €
	Nivel 4.2				
	Grado C	11.682,75 €	1.756,37 €	3.608,31 €	17.047,43 €
	Grado D	11.682,75 €	1.756,37 €	5.405,58 €	18.844,70 €
GRUP O 3	Nivel 3.1				
	Grado A	11.682,75 €	1.756,37 €	3.754,35 €	17.193,46 €
	Grado B	11.682,75 €	1.756,37 €	6.223,37 €	19.662,49 €
	Nivel 3.2				
	Grado C	11.682,75 €	1.756,37 €	9.127,37 €	22.566,49 €
	Grado D	11.682,75 €	1.756,37 €	11.276,16 €	24.715,28 €
Grupo 2		11.682,75 €	1.756,37 €	12.350,56 €	25.789,67 €

Código seguro de verificación: FPEH2WHBOMIT7ZXF



Martes, 17 de outubro de 2017

Núm. 199

ANEXO III

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO LA LICENCIA	JUSTIFICANTES	OBSERVACIONES
Matrimonio del trabajador/a	Quince días naturales	Libro de familia	Desde el día siguiente al hecho causante siempre que este no sea día laborable; en caso de ser laborable el día de la boda, se contaría desde ese día.
Nacimiento de hijo/a	Cuatro días naturales	Certificado de nacimiento	
Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, dentro de la provincia de su domicilio.	Cuatro días naturales en la Provincia. Cinco días naturales dentro de la Comunidad Autónoma. Seis días naturales en el resto de España. (A contar desde la fecha de ingreso o desde la fecha de la intervención quirúrgica, a elegir por la persona).	Certificado médico del hospital. Certificado de Tanatorio.	Si el/la trabajador/a prestase servicios el día del hecho causante en jornada inferior a la mitad se contaría para el cómputo. Si por el contrario trabajó más de la mitad de la jornada no se tendrá en cuenta para el cómputo.
Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dentro de la provincia de su domicilio.	Tres días naturales en la Provincia Cuatro días naturales dentro de la Comunidad Autónoma. Cinco días naturales en el resto de España (A contar desde la fecha de ingreso o desde la fecha de la intervención quirúrgica, a elegir por la persona).	Certificado médico del hospital. Certificado de Tanatorio.	Si el trabajador/a prestase servicios el día del hecho causante en jornada inferior a la mitad se contaría para el cómputo. Si por el contrario trabajó más de la mitad de la jornada no se tendrá en cuenta para el cómputo.
Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Dos días naturales Cuatro días naturales por desplazamiento. (A contar desde la fecha de ingreso o desde la fecha de la intervención quirúrgica, a elegir por la persona)	Justificante médico del hospital de la intervención que recoja la necesidad de los días de reposo.	Si el/la trabajador/a prestase servicios el día del hecho causante en jornada inferior a la mitad se contaría para el cómputo. Si por el contrario trabajó más de la mitad de la jornada no se tendrá en cuenta para el cómputo.
Fallecimiento de parientes de 3er grado	Un día natural. Dos días naturales por desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.	Certificado del Tanatorio	Si el/la trabajador/a prestase servicios el día del hecho causante en jornada inferior a la mitad se contaría para el cómputo. Si por el contrario trabajó más de la mitad de la jornada no se tendrá en cuenta para el cómputo.
Cambio de domicilio del trabajador/a.	Un día natural	Certificado del Servicio de Empadronamiento	El día del hecho causante.
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Se le concede el mismo derecho al otro progenitor.	El tiempo total de la consulta, así como el tiempo de desplazamiento de regreso, debidamente acreditados.	Justificante Médico indicando obligatoriamente la hora de consulta. Justificación del tiempo de desplazamiento empleado.	Es de obligado cumplimiento solicitar el permiso con antelación, excepto casos de urgencia, que así lo debe acreditar. No habrá derecho a permiso cuando la consulta médica no coincida con la jornada laboral, excepto si entre la hora de consulta y la jornada media menos de dos horas. En ese caso se podrá incorporar a su trabajo al acabar la misma.
Asistencia a exámenes finales de estudios de carácter oficial o académico. Se deberá aportar justificación administrativa que avale la solicitud	El tiempo total del examen, así como el tiempo de desplazamiento de regreso, debidamente acreditados.	Justificante del Centro indicando obligatoriamente la hora del examen. Justificación del tiempo de desplazamiento empleado.	Es de obligado cumplimiento solicitar el permiso con antelación. No habrá derecho a permiso cuando la consulta médica no coincida con la jornada laboral, excepto si entre la hora de consulta y la jornada media menos de dos horas. En ese caso se podrá incorporar a su trabajo al acabar la misma.
En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con lo establecido en el art. 45. 1 d) del E.T., para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una hora diaria de reducción del trabajo. Se aplicará el mismo criterio a quién quiera acumularlo en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.	1 hora diaria	Petición por escrito	Este permiso constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
Acudir a consultas médica propias, acompañamiento de cónyuge o familiares hasta primer grado, con convivencia y dependencia.	El tiempo necesario	Justificante médico	Es de obligado cumplimiento solicitar el permiso con antelación, excepto casos de urgencia, que así lo debe acreditar. No habrá derecho a permiso cuando la consulta médica no coincida con la jornada laboral, excepto si entre la hora de consulta y la jornada media menos de dos horas. En ese caso se podrá incorporar a su trabajo al acabar la misma.

Código seguro de verificación: FPBH2WHBOMIT7ZXF

