

**CONVENIO COLECTIVO
PARA O CENTRO
INDUSTRIAL DE
ARTEIXO DA EMPRESA
PESCANOVA ESPAÑA,
SLU 2021-2024**

**Edición de xaneiro
2023, contén:**

- **Versión inicial (BOP nº
245 de A Coruña,
28.12.2022)**



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Apoio ao Emprego, Emprendemento e Economía Social

Resolución pola que se inscribe e se ordea a publicación do convenio colectivo para o centro industrial de Arteixo da empresa PESCANOVA ESPAÑA, SLU

O 21 de outubro de 2022 tivo entrada no rexistro de acordos e convenios colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia (REGCON) a solicitude de inscrición e publicación relativa ao convenio colectivo para o centro industrial de Arteixo da empresa PESCANOVA ESPAÑA, SLU (código 15100731012018).

Logo da tramitación e revisión do expediente por parte de persoal deste órgano de dirección territorial, conclúese que se pode inscribir este convenio colectivo consonte o Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e o Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2012), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro).

Esta xefatura territorial é competente para resolver a inscrición deste convenio colectivo, ao abeiro do Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade (DOG núm. 130, de 8 de xullo de 2022).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscibir no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia o convenio colectivo para o centro industrial de Arteixo da empresa PESCANOVA ESPAÑA, SLU.
2. Ordenar a súa remisión ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 22 de decembro de 2022

A xefa territorial

Judit Fontela Baró

CONVENIO COLECTIVO - CENTRO INDUSTRIAL ARTEIXO - (2021-2024)**ÍNDICE****CAPITULO 1: ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

Art. 1.- Ámbito territorial, personal y funcional

Art. 2.- Ámbito temporal

Art. 3.- Partes que lo conciertan

Art. 4.- Vinculación a la totalidad

Art. 5.- Comisión Paritaria

CAPITULO 2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 6.- Principios generales

Art. 7.- Clasificación profesional

Art. 8.- Formación

Art. 9.- Puestos o áreas de trabajo

Art. 10.- Ejecución del trabajo

Art. 11.- Compromiso de empleo

Art. 12.- Excedencias

CAPITULO 3: CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

Art. 13.- Contratación

Art. 14.- Modalidades de contratación

Art. 15.- Período de prueba

CAPITULO 4: JORNADA DE TRABAJO Y LICENCIAS

Art. 16.- Jornada

Art. 17.- Desconexión digital

Art. 18.- Vacaciones

Art. 19.- Licencias retribuidas

CAPITULO 5: RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 20.- Principios generales sobre retribución

Art. 21.- Conceptos retributivos

Art. 22.- Crecimiento salarial

CAPITULO 6: BENEFICIOS SOCIALES

Art. 23.- Edad de jubilación

Art. 24.- Jubilación parcial

Art. 25.- Seguros

Art. 26.- Complemento I.T.

CAPITULO 7: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 27.- Principio general

Art. 28.- Servicios de Prevención

Art. 29.- Vigilancia de la Salud

Art. 30.- Prendas de trabajo y medios de protección personal

CAPITULO 8: PLAN DE IGUALDAD

Art. 31.- Principio general de igualdad entre mujeres y hombres

Art. 32.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Art. 33.- Protección integral contra la violencia de género.

CAPITULO 9: FALTAS Y SANCIONES

Art. 34.- Facultad disciplinaria

Art. 35.- Principios básicos

Art. 36.- Graduación de faltas

Art. 37.- Faltas leves

Art. 38.- Faltas graves

Art. 39.- Faltas muy graves

Art. 40.- Sanciones

Art. 41.- Procedimiento

Art. 42.- Prescripción

CAPITULO 10: REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Art. 43.- Garantías sindicales

Art. 44.- Asambleas

DISPOSICIONES ADICIONALES**ANEXO I. TABLAS SALARIALES****ANEXO II. CUADRO DE PARENTESCOS****ANEXO III. CUADRO APLICACIÓN LICENCIAS****ANEXO IV. PRENDAS DE TRABAJO**

CAPÍTULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Art. 1.- Ámbito Territorial, Personal y Funcional.

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa Pescanova España S.L.U. y su plantilla adscrita al centro de trabajo de Arteixo.

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. Queda excluido de este Convenio el personal de Alta Dirección y el Grupo 1 (Dirección).

La actividad económica a la que se aplica este Convenio es la de procesado de pescados, crustáceos y moluscos (CNAE 1021). Quedando todo el personal arriba aludido afectado por dicho ámbito funcional.

Art. 2.- Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, esto es, entrará en vigor el día 1 de enero de 2021 y hasta el 31 de diciembre del año 2024.

Su entrada en vigor se producirá con la firma del Convenio por todas las partes negociadoras.

No obstante, los efectos económicos del crecimiento salarial recogidos en el artículo 21 se retrotraerán al 1 de enero de 2021.

Cuando no se produzca denuncia por ninguna de las partes el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año en todas sus cláusulas. La denuncia se realizará con una antelación de 2 meses al remate de la vigencia del mismo, comunicándole a la otra parte y a la Autoridad Laboral competente. Producida la denuncia, se mantendrá en vigor todo el articulado del Convenio hasta nueva firma.

Art. 3.- Partes que lo conciertan

Este Convenio Colectivo se concierta entre Pescanova España S.L.U. y el Comité de Empresa del centro industrial de Arteixo, como representación legal de las personas trabajadoras.

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

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, salvo lo recogido en el artículo 22 "crecimiento salarial" respecto a la exclusión del Grupo 2 de clasificación profesional.

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.

En todo lo no regulado en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de las empresas de elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración, 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

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 a la parte social y la siguiente entre los representantes de la empresa. Las funciones del Presidente serán las de convocar las reuniones que surjan por iniciativa de cualquiera de las dos partes y moderarlas, por su parte, el Secretario 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 de la parte social, el 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 las personas trabajadoras.

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).

CAPÍTULO 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 de la persona trabajadora.

Todo ello sin mermas de las funciones de información y comunicación referidas al Código Ético del Grupo Nueva Pescanova ("Nuestro Código Ético"), de más normas de desarrollo del Sistema Normativo de Gobierno Corporativo y Cumplimiento y que las disposiciones legales atribuyan a los representantes de las personas trabajadoras, Comité de Empresa y Secciones Sindicales, en su caso.

Es política común de las personas trabajadoras y la Dirección de la Empresa el mantenimiento de actitudes de información, diálogo y negociación que conduzcan a esquemas participativos.

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:

- o **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.
- o **Nivel:** sistema de clasificación en función de la actividad desarrollada, teniendo en cuenta el grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y mando en el puesto.
- o **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 una persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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 una de las personas trabajadoras 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.
- 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, basados 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.

Formación. - La equivalente a la adquirida en su puesto de trabajo en los procesos y procedimientos internos de la empresa o titulación de Graduado en ESO o 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 del 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 las personas trabajadoras adquirirán en el desarrollo de su puesto de trabajo.

- o 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.
- o Iniciativa. Dependencia del Formador, Responsable directo y un veterano/a supervisor.
- o Autonomía. Grado de dependencia jerárquica total en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.
- o 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.
- o Mando. Supervisión continúa sobre las funciones y tareas que ejecuta, interrelación con personas de su GAP (Grupo autónomo de personas), Sección, Departamento o Área.
- o 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 el centro. Se requiere un mínimo de 2 años de experiencia en el puesto de trabajo.

- o Conocimientos y experiencia. Aprende estándares o tareas complejas para los procesos productivos o administrativos y de gestión de cada puesto, Sección, Departamento o Área.
- o Iniciativa. Dependencia del Formador, Responsable directo y/o un veterano/a supervisor.
- o Autonomía. Alto grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.
- o 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.
- o Mando. No gestiona personas. Interrelación con personas de otros GAPS (Grupo autónomo de personas) de su Línea, Sección, Departamento o Área.
- o 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 el 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).

- o 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.
 - o Iniciativa. Dependencia de Responsable directo y puede supervisar y formar en estándares, tareas básicas y a los Grados A y B.
 - o 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.
 - o Mando. No gestiona personas. Interrelaciona con personas de otras Líneas/Departamentos de la organización.
 - o 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.
 - o 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.
 - o Iniciativa. Dependencia de Responsable directo, puede supervisar y formar a los Grados A, B, C.
 - o Autonomía. Desempeño autónomo de las funciones y tareas asignadas, capaz de resolver incidencias complejas. Puede tomar decisiones sobre su desempeño y proponer soluciones a su Responsable directo.
 - o 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.
 - o Mando. No gestiona personas. Coordina GAPS (Grupo autónomo de personas), o resuelve acciones e interrelaciona con personas de otras Líneas, Sección, Departamento o Área.
 - o 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, basados 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.

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 del 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 las personas trabajadoras adquirirán en el desarrollo de su puesto de trabajo.

- o Conocimientos y experiencia. Asimilando los métodos técnicos establecidos para los procesos productivos o administrativos y de gestión básicos de cada línea o departamento.
- o Iniciativa. Dependencia del Formador, Responsable directo y un supervisor.
- o Autonomía. Grado de dependencia jerárquica total en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.
- o 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.
- o Mando. No gestiona personas. Interrelaciona con personas de su Sección, Área o Departamento.
- o 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 el centro. Se requiere un mínimo de 2 años de experiencia en el puesto de trabajo.

- o 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.
- o Iniciativa. Dependencia del Responsable directo. Participa en la resolución de problemas y en la mejora del Departamento.
- o Autonomía. Alto grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.
- o Responsabilidad. Puede tener a su cargo partidas del presupuesto. Influencia sobre los objetivos de la Sección, Área o Departamento.
- o Mando. No gestiona personas. Interrelación con personas de otros Departamentos, Centros, Clientes o Proveedores.
- o 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.

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.

- o Conocimientos y experiencia. Gestiona, diseña y mejora procesos productivos y/o administrativos o proyectos de acuerdo a los estándares del Grupo.
- o Iniciativa. Dependencia del Responsable directo. Lidera dinámicas de resolución de problemas y de mejora de la Sección, Área o Departamento.
- o Autonomía. Alto grado de desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.
- o Responsabilidad. Tiene a su cargo partidas del presupuesto. Influye y motiva en la consecución de los objetivos de la Sección, Área o Departamento.
- o Mando. Gestiona y/o lidera equipos de personas. Interrelación con personas de otros Departamentos, Centros, Clientes o Proveedores.
- o 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.

- o Conocimientos y experiencia. Gestiona, diseña, mejora y ejecuta proyectos, procesos productivos y/o administrativos de acuerdo con los estándares del Grupo.
- o 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.
- o Autonomía. Alto grado de autonomía en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.
- o Responsabilidad. Tiene a su cargo partidas del presupuesto. Controla, influye y motiva en la consecución de los objetivos la Sección, Área o Departamento.
- o Mando. Gestiona y/o lidera equipos de mandos o personas. Interrelación con personas de otros Departamentos, Centros, Clientes o Proveedores.
- o 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, basados 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.

- o Conocimientos y experiencia. Gestiona, diseña, mejora y es responsable de la dirección de proyectos en procesos productivos y administrativos de acuerdo con los estándares del Grupo.
- o 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.
- o Autonomía. Alto grado de autonomía en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.
- o 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.
- o Mando. Gestiona y lidera equipos. Interrelación con personas de otros Departamentos, Centros, Clientes o Proveedores.
- o Complejidad-Polivalencia. Diseña, supervisa y dirige proyectos complejos y con plena responsabilidad y eficiencia.

Este nivel no tiene grados de desarrollo.

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 Empresa atenderá las recomendaciones de la Representación Legal de las personas trabajadoras en la definición e implantación de las políticas y planes formativos anuales.

La formación promovida por la Empresa se podrá realizar dentro o fuera de la jornada laboral. En el caso de ser realizada fuera de la jornada laboral, la Empresa le abonará a la persona trabajadora las horas realizadas a razón del 50% de su salario/hora o bien en tiempo libre a razón de 50% de las horas realizadas de formación.

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

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 una o más personas trabajadoras. Los puestos de trabajo forman la unidad básica organizativa del centro de trabajo. Cada puesto se clasificará en el grupo profesional que proceda.

La Empresa informará al Comité de Empresa de las vacantes producidas y puestos de nueva creación 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, las personas trabajadoras 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.

Es deber básico de la persona trabajadora 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.- Compromiso de Empleo

Del personal a tiempo completo sin disponibilidad

La Empresa se compromete a mantener un cuadro de personal de las personas trabajadoras a tiempo completo de 33 personas trabajadoras en las secciones de fabricación, logística y calidad.

Esto significa que, cuando alguna de las personas que actualmente disfrutan de esta condición particular abandone la Empresa, cualquiera que sea su causa, será sustituida por otra persona, del personal de producción, calidad y logística que tenga la condición de persona trabajadora fija a tiempo parcial. La sustitución se efectuará por orden de antigüedad y edad.

En caso de la que la baja en la Empresa de la persona perteneciente al colectivo de las 33 personas se registre entre el día 1 y el 15 del mes, los efectos de la sustitución serán aplicables desde el día 1 del mismo mes. No obstante, si tal baja se registrase a partir del día 16 del mes, los efectos de la sustitución lo serán el día 1 del mes siguiente. Estas previsiones serán aplicables en caso de bajas previstas, pues en las no previstas los efectos de la sustitución serán aplicables desde el día 1 del mes siguiente.

Del personal a tiempo parcial y tiempo completo con disponibilidad

Del personal a tiempo parcial 25 personas trabajadoras tendrán una garantía del 75% de jornada anual y 15 personas trabajadoras con una garantía del 65% de jornada anual.

Tanto las nuevas contrataciones que se produzcan a tiempo completo, como la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo, se entenderán efectuadas en régimen de flexibilidad horaria (horario flexible y distribución irregular de la jornada), sin perjuicio de respetar los derechos adquiridos a título individual.

Las nuevas incorporaciones del nuevo personal a tiempo completo se realizarán entre las personas trabajadoras de tiempo parcial existentes en la Empresa, respetando las siguientes preferencias:

1. Se incorporarán a tiempo completo las personas trabajadoras de tiempo parcial que tengan más antigüedad.
2. En caso de igual antigüedad, tendrán prioridad las personas de mayor edad.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial que accedan a jornada completa con flexibilidad horaria seguirán percibiendo el plus de disponibilidad mensual, mientras se mantenga el mismo régimen de jornada.

En la creación de nuevos puestos de trabajo en la previsión de vacantes, cuando se requiera personal de nuevo ingreso, la Empresa tendrá en cuenta:

1. Las personas trabajadoras que en el momento de iniciarse la selección cuenten con contratos a tiempo parcial.

2. Los que estuvieran relacionados con la Empresa concediéndoles el empleo en todo caso, siempre que cumplan con los requisitos del perfil requerido y superen las pruebas de aptitud que corresponda.

Para puestos de cierta responsabilidad que precise la Empresa, será necesario que sus condiciones y saber no sean inferiores al de otros candidatos.

Art. 12.- Excedencias

Excedencia por maternidad.

Las personas trabajadoras que soliciten una excedencia por razón de maternidad de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho, durante el plazo máximo de tres años, a ocupar automáticamente su puesto de trabajo, siempre que avise a la Empresa por escrito con treinta días de antelación a la fecha de su incorporación.

Se podrán prorrogar una o varias veces por períodos no inferiores a seis meses.

La petición se realizará por escrito con una antelación de al menos 15 días a la fecha de su inicio.

Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados.

Excedencia por cuidado de familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración, no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidentes o enfermedad o discapacidad no pudieran valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo.

CAPÍTULO 3. CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

Art. 13.- Contratación

La contratación se ajustará 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.

Art. 14.- 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 y teniendo en cuenta aquellas cuestiones que pudieran venir establecidas por el convenio marco sectorial, es decir, por el Convenio Colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración.

Trabajo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial se regulará por lo establecido en el art. 12 ET y por el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de las personas trabajadoras contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

Art. 15.- Período de prueba

Para los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba de seis meses para las personas trabajadoras que ingresen en el Grupo Profesional 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, 15 días hábiles para los contratos de duración inferior a seis meses y un mes para los que tengan una duración de 6 o más meses. En caso de los contratos con disponibilidad y flexibilidad horaria, el periodo de prueba será de 15 días de trabajo efectivo.

La duración del periodo de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes. El cómputo de dicho periodo se reanudará una vez hubieren finalizado aquellas.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 ET, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad

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. 16.- Jornada

Jornada Anual Ordinaria

Se establece una jornada anual efectiva de 1736 horas.

Anualmente la Dirección negociará con los Representantes Legales de las personas trabajadoras el Calendario Laboral, que comprenderá la relación de días no laborables y los períodos de vacaciones. Los horarios de trabajo previstos en este artículo se podrán ajustar en función del pacto que se alcance. En todo caso deberá respetarse la jornada máxima anual marcada en este Convenio.

La jornada de trabajo será de 1736 horas de trabajo efectivo al año. A tal efecto no se computarán como tiempo efectivo de trabajo los descansos que se conceden dentro de la jornada continuada, obligatorios o pactados.

La jornada anual se distribuirá de lunes a domingo para el personal de fabricación y servicios auxiliares, incluido el personal de mantenimiento, en los horarios que se señalan en este artículo. Se exceptúa de esta distribución (de lunes a domingo) las 33 personas trabajadoras de fabricación, logística y calidad a tiempo completo que tienen contrato indefinido.

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

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas continuadas, se tendrá derecho a un periodo de descanso de 15 minutos durante la misma, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

PRODUCCIÓN, SERVICIOS AUXILIARES Y ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS

Mañana: 6,00 h. a 14,00 h.

Tarde: 14,00 h. a 22,00 h.

Noche: 22,00 h. a 06,00 h.

El tiempo de bocadillo se realizará entre la 3ª y la 5ª hora del inicio de la jornada.

Jornada Personal a Tiempo Parcial

Como norma general, el horario de trabajo del personal a tiempo parcial coincidirá con los horarios establecidos para el resto de la plantilla. En los casos de que este horario sea diferente, estas personas trabajadoras contarán, aparte de los 20 minutos de descanso retribuido, con otros 15 minutos de descanso no retribuido que se disfrutaran conjuntamente entre la tercera y quinta hora desde su inicio de la jornada.

El Centro Industrial Arteixo se compromete a que todos los viernes salga publicado en el tablón de anuncios la asignación del programa del trabajo de cada persona trabajadora para la semana siguiente. En el caso de que el calendario se vea reducido, la Empresa abonará la totalidad de las horas programadas y en el caso de que se amplíe, se pagaran el exceso de horas no programadas como horas extras, salvo que dicho incremento se produzca debido a ausencias imprevistas del personal y del Comité.

Si una vez comenzado el turno de producción, se necesita llamar a una persona trabajadora por ausencia imprevista de otra, al que venga se le abonará la jornada completa de 8 horas, siempre que haya realizado al menos 6,5 horas de jornada.

Para la fabricación de productos refrigerados, se garantiza un mínimo de 2 horas de trabajo por llamada, más un plus de locomoción.

El Centro empleará personas trabajadoras a tiempo parcial (fijas o temporales), antes que a personal de ETT, por lo cual no podrá haber personas trabajadoras de plantilla de Centro Industrial de Arteixo con jornada reducida sin trabajar.

La Empresa, podrá acogerse, en el caso de jornada reducida al Real Decreto 1561/95 hasta una vez por semana, no siendo consideradas horas extras las que sean realizadas por este personal y no figuren incluidas en el cuadrante de asignación de personal, excepto que estén superando la jornada máxima diaria, semanal o anual.

PERSONAL OFICINAS

Horario invierno

- o Horario de 8:00 a 17:30 horas (1 hora descanso mediodía)
- o Horario de 8:00 a 18:30 horas (2 horas descanso mediodía).

Los viernes la jornada será de 8,00 a 15,00 horas. La recuperación de dicha jornada se realizará a razón del tiempo calculado anualmente para cubrir la jornada máxima anual.

El personal de administración que realice la comida en las instalaciones de la Empresa dispondrá de la opción de hacerlo en 20 minutos y terminar su jornada laboral 40 minutos antes.

Trimestralmente se le comunicará al Comité de Empresa el número de turnos realizados por cada persona trabajadora para su control.

Los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables, para el personal de Oficinas.

Horario verano

La duración y horario de la jornada de verano de administración, será de 15 de junio al 15 de septiembre de 8 a 14:30 horas.

Se revisarán las compensaciones horarias de cómputo anual en horario de jornada partida.

HORARIO NUEVAS CONTRATACIONES

La jornada podrá desarrollarse en los centros de trabajo de lunes a domingo respetando siempre la jornada máxima anual establecida en este Convenio Colectivo.

Modificaciones horarias derivadas del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 34.8 del ET el personal del Centro Industrial Arteixo, podrá modificar temporalmente su régimen horario en los siguientes supuestos:

1. Las víctimas de violencia de género durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección de la víctima.

2. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o mayor que tenga reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial. El/la solicitante habrá de justificar la necesidad de manera directa y personal del cuidado del menor o de la persona cuya atención origina la solicitud.

Procederá en todo caso, la modificación del régimen horario con el solo y único requisito de la solicitud del interesado en los siguientes casos:

1. Madres y padres con hijos menores de 5 años. En el caso de que ambos progenitores trabajen en Centro Industrial Arteixo, sólo uno de ellos podrá acogerse a este supuesto.

2. Personas trabajadoras encargadas del cuidado personal y directo de ascendientes/descendientes hasta el primer grado de consanguinidad siempre que éstos tengan reconocida por la Administración competente la consideración de dependencia severa o gran dependencia.

3. La víctima de violencia de género en los términos señalados.

Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37 del ET.

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 compensará según el valor de acuerdo con las tablas salariales anexas.

Si éste se desarrollara en festivos nacionales, autonómicos y locales se compensará con descanso equivalente y se compensará según el valor de acuerdo con las tablas salariales anexas.

Es firme la voluntad de ambas partes la reducción al mínimo de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán abonadas según la tabla salarial anexa, a los cuales se les añadirá la nocturnidad incrementada con un porcentaje del 75% o 100% cuando proceda.

Considerar las horas extras estructurales las realizadas para la puesta en marcha y cierre de la empresa.

Se consideran horas extraordinarias estructurales, las realizadas en los siguientes casos:

- Incidencias en turnos provocadas por licencias retribuidas o IT.
- Ausencia imprevista de relevo en el trabajo a turno.
- Reparaciones perentorias que puedan afectar a la producción y períodos puntas de trabajo.
- Puesta en marcha y cierre de la Empresa.

Las horas extras tendrán en todo momento el carácter de voluntarias tal como prevé el ET en el artículo 35.4, salvo lo pactado en contratos individuales.

Cuando la jornada normal de ocho horas exceda en más de 5 minutos y esté justificada por razones de trabajo, se abonará como a continuación se indica:

- Entre más de 5 minutos y 30 minutos se abonará a razón de media hora extraordinaria.
- Entre más de 30 minutos y 1 hora se abonará a razón de una hora extraordinaria.

Art. 17.- Desconexión Digital

Pescanova España S.L.U. garantiza el derecho a disfrutar del tiempo de descanso, así como la prevención y limitación del riesgo de sobreexposición tecnológica de sus personas trabajadoras, todo ello a fin de evitar las consecuencias negativas que sobre su salud y seguridad podrían conllevar.

Por ello, Pescanova España S.L.U. reconoce a todos sus empleados/as el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral.

Para impulsar este derecho, Pescanova España S.L.U. se compromete a promover medidas que fomenten el respeto del tiempo de descanso de todas sus personas trabajadoras.

A tal efecto, Pescanova España S.L.U. reconoce expresamente a todas las personas trabajadoras, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el párrafo siguiente, el derecho a no responder correos electrónicos, mensajes y llamadas fuera de su jornada y horario de trabajo.

Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas. En este caso se llamaría por teléfono a las personas trabajadoras que fueran necesarias.

Pescanova España S.L.U. se compromete a elaborar una política corporativa u otra norma interna en materia de desconexión digital.

Art. 18.- Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones anuales retribuidas, adaptado a la jornada anual, no inferior a treinta días naturales o a los días laborables equivalente que se fijen en el calendario laboral.

Dada la naturaleza de su trabajo, el personal de mantenimiento disfrutara de sus vacaciones en períodos diferentes a los recogidos en el calendario anual del resto de la plantilla, que coincide con la máxima actividad para ellos. A tal efecto se pactará un sistema de turnos, que permita atender las necesidades de la Empresa, y el disfrute de sus vacaciones en períodos lo más parecidos posibles a las demás personas trabajadoras.

Los días 24 y 31 de diciembre, a partir del presente Convenio, en el caso de que sean días laborables se disfrutaran y computaran como vacaciones.

Cuando se produzca por parte de la persona trabajadora una enfermedad o accidente, durante o antes del periodo de las vacaciones, éstas se interrumpirán para disfrutarlas en un periodo posterior.

Cuando por una situación de baja por enfermedad o accidente, alguna persona trabajadora no pudiese disfrutar las vacaciones dentro del año natural, estas podrán ser disfrutadas en el mes siguiente a la incorporación a la baja.

Cuando por necesidades excepcionales y circunstanciales, algún trabajador o trabajadora, viese modificado el inicio de su periodo vacacional (previamente establecido en el calendario de vacaciones) y siempre que se le comunique con una antelación mínima de dos meses, percibirá la cantidad de 125,97 Euros.

En el supuesto de que tal modificación, sea comunicada con un intervalo menor de dos meses, la cantidad a percibir será de 188,96 Euros. Igual cantidad se abonará en caso de que iniciado el periodo de vacaciones (solo por causas de auténtica necesidad), este tuviese que ser interrumpido. Asimismo, se le abonaran los gastos justificables que se pudieran ocasionar. Una vez finalizada la causa que dio motivo a alguna de las circunstancias referidas, procederá, según sea, a iniciar las vacaciones o a continuar el disfrute del periodo restante, en todo caso siempre dentro del año en curso, siendo siempre la persona trabajadora quien elija el nuevo periodo vacacional. Las cantidades señaladas, serán abonadas en un solo pago y coincidente con la nómina correspondiente al mes en que se produjo la situación de disfrute irregular de vacaciones.

Las compensaciones por interrupción de las vacaciones se incrementarán con las subidas de convenio.

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:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cinco días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes para el primer grado de consanguinidad o afinidad, dentro de la provincia de su domicilio. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia el plazo será de siete días.

Los días de permiso se podrán solicitar en intervalos para poder atender en su caso mejor a la persona que está enferma.

Se amplía un día de permiso en caso de intervención quirúrgica, si ésta surge una vez agotado el permiso por hospitalización, de parientes de 1º grado y hermanos por consanguinidad.

c) Tres días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes para el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dentro de la provincia de su domicilio. Cuando con tal motivo la persona trabajadora 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.

d) Tres días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

e) 2 días en caso de fallecimiento de familiares de tercer grado por consanguinidad o afinidad.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) 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.

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el art. 46 1) del ET.

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

h) 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.

i) El tiempo necesario para asegurar la asistencia a exámenes para la formación reglada por los organismos oficiales. Se deberá aportar justificación administrativa que avale la solicitud.

j) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo establecido en el art. 45. 1 d) del ET, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores, aunque trabajen en la misma Empresa. La Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del centro de trabajo que deberá comunicar por escrito, de conformidad con lo previsto en el art. 37.4 del ET.

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 tendrían derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a 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 a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y la prevista de finalización del permiso de lactancia o la reducción de jornada.

k) Un día para el reconocimiento médico de padres, cónyuge e hijos.

l) Por el tiempo indispensable para acudir la persona trabajadora a pruebas o consultas médicas en los centros sanitarios de la Seguridad Social, siempre que se acredite fehacientemente, y se tenga notificado con anterioridad a la Empresa.

m) El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 10 días de permiso no retribuido al año por asuntos propios debidamente justificados, que los podrá fraccionar según su necesidad. La persona trabajadora avisará con un plazo mínimo de 7 días naturales salvo causas de fuerza mayor.

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

Todos los días indicados anteriormente se consideran días naturales.

En todo caso se garantizará, en base al artículo 37.3.b) del ET, dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes

hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; iniciándose el computo en tal supuesto desde el primer día laborable siguiente al hecho causante si fuese no laborable para la persona trabajadora.

CAPITULO 5. RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 20.- 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.PF. y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

Art. 21.- Conceptos retributivos

La retribución fija anual de las personas trabajadoras que se encuentren bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio estará compuesta por la suma de los siguientes conceptos cuyos importes se recogerán en las tablas salariales anexas.

Salario Base: se entiende por salario base las percepciones económicas que deba percibir todo el personal afectado por este Convenio conforme a las tablas salariales anexas. El salario base remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

Plus Convenio: además del salario base, las personas trabajadoras del centro de trabajo adscrito a este Convenio, percibirán otra retribución fija anual.

Complemento de Nivel: además del salario base y plus convenio, el personal del Centro de Trabajo adscrito a este Convenio, percibirán otra retribución fija anual.

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 anexa 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 integrarán 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 concepto de antigüedad, se incorporará dentro de un Plus Ad Personam, que englobará cualquier retribución fija adicional (salarial o extrasalarial) que vinieran percibiendo los afectados y afectadas por el presente Convenio en el momento de su entrada en vigor.

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, Complemento de Nivel y Complemento Antigüedad, además del Complemento Ad Personam que correspondan a cada persona trabajadora. Dichas pagas corresponden a:

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

Dichas pagas serán siempre completas, aunque se produzcan bajas por accidente o enfermedad y serán iguales.

Otros complementos variables o funcionales:

Complemento de Frío carretilero -25°. El personal que permanezca al menos un 50% de su jornada diaria en cámaras frigoríficas de -18°C con una oscilación de +/-3°C percibirán por día efectivamente trabajado la cantidad que se recoge en las tablas salariales anexas.

Complemento de frío 0°, El personal que permanezca al menos un 50% de su jornada diaria en cámaras frigoríficas de -0°C percibirán por día efectivamente trabajado la cantidad que se recoge en las tablas salariales anexas.

Nocturnidad: El personal que preste sus servicios de manera permanente entre las 22,00 horas y las 6,00 horas percibirá la cantidad por día efectivamente trabajado que se recoge en las tablas salariales anexas.

Complemento noche: El personal de mantenimiento que realice la jornada nocturna y que supere las 55 noches de jornada nocturna al año percibirá, aparte del plus de nocturnidad, la cantidad que se recoge en las tablas salariales anexas en concepto de Complemento noche.

Salario día plus turno Tarde: Sera el complemento que compense al personal de tiempo parcial, el número de tardes que se descompensen con la turnicidad de mañanas y, se abonara por cada tarde de trabajo a partir de 55 días de trabajo por turno de la tarde. El plus tendrá un importe según se recoge en las tablas salariales anexas

Complemento disponibilidad: será abonado a todas aquellas personas que vengan obligadas a realizar jornadas irregulares semanales y aquellas que tengan contratos a tiempo parcial. Se abonará mensualmente independientemente de los días de la semana y fines de semana trabajados. La cuantía de este plus, para quienes lo están percibiendo, será por el importe recogido en las tablas salariales anexas. El personal de mantenimiento percibirá por este plus la misma cantidad derivado de la disponibilidad de trabajo de lunes a domingo, la disponibilidad para acudir a atender fuera de jornada averías o reparaciones imprevistas y urgentes.

Complemento Domingo. Cuando se trabaje en domingo:

a) Se abonará el salario día correspondiente por grupo profesional y se sumará la cantidad detallada en las tablas salariales anexas en concepto de plus de domingo.

b) El máximo de domingos a trabajar será de: dos de cada cuatro domingos y como máximo veinte domingos al año; a partir de este máximo si se trabajara en domingo se abonará por horas extras festivas. Se elimina el descanso compensatorio por trabajar en domingos.

c) Quien trabaje un domingo descansará obligatoriamente el sábado correspondiente a ese fin de semana.

d) Quien trabaje en los festivos del calendario anual que establezca la ley, se tendrá derecho a descanso compensatorio que será igual que el tiempo trabajado.

Dietas: cuando por necesidades de la actividad del centro de trabajo se considere preciso la continuidad de la jornada laboral habitual de trabajo en dos o más horas extraordinarias, la Empresa facilitará una dieta por el importe reflejado en las tablas salariales anexas. Se facilitará a las personas trabajadoras un tiempo de 15 minutos, que se considerará de trabajo efectivo, en el que la persona trabajadora realizará su comida. Si esta continuidad de la jornada laboral corresponde al segundo turno de trabajo, se aplicará la misma dieta y tiempo de descanso en concepto de cena, cuando se realice 1,5 o más horas extraordinarias después de dicha jornada.

En casos especiales, si las necesidades del trabajo urgente lo requieren, la persona trabajadora podrá prescindir del tiempo previsto para la comida o cena, sin que esto signifique la pérdida de la dieta establecida.

Plus de locomoción que será cobrado por todo el personal a razón de lo reflejado en las tablas salariales anexas cuando la persona trabajadora realice por solicitud de la Empresa un horario que le obligue a desplazarse sin poder emplear el servicio del autobús de la Empresa, emplee este o no habitualmente. El personal de Oficinas tendrá derecho a este plus cuando realice un desplazamiento extra.

Trabajo a tiempo parcial

La retribución del personal a tiempo parcial se abonará en proporción a la jornada efectivamente realizada, garantizando en todo momento el principio de igualdad retributiva con respecto al personal a tiempo completo. Las personas a tiempo parcial serán retribuidas con las mismas pagas extraordinarias que el personal a tiempo completo y se calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

El cálculo del salario día del trabajador a tiempo parcial será el siguiente:

Salario Bruto Anual de cada grupo profesional, de acuerdo con la tabla salarial del convenio, dividido entre los días anuales efectivos más los días anuales de vacaciones efectivas

$$\frac{\text{SBA tabla salarial}}{(\text{días anuales efectivos} + \text{días anuales vacaciones efectivas})} = \text{precio día}$$

Además, este colectivo percibirá los pluses y complementos correspondientes (antigüedad, disponibilidad, ad personam, nocturnidad...)

Se les garantizara por parte de la Empresa un mínimo de 27 días trimestrales más un plus de disponibilidad mensual según tablas salariales anexas este último independiente de los días de trabajo en el mes.

Por lo que se refiere a las compensaciones horarias y descansos se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/95 mencionado, el Convenio Colectivo o contratos individuales.

Para futuras contrataciones se estará a lo pactado en sus contratos.

La Empresa y el Comité acuerdan con relación a las relaciones laborales de las personas trabajadoras que tienen contratos de tiempo parcial los siguientes párrafos:

- La Empresa sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.
- El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.
- El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
 - o La atención de las responsabilidades familiares
 - o Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria
 - o Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- Sin perjuicio de las horas complementarias y para que la persona trabajadora pueda voluntariamente realizar el mayor número de horas anuales, en los contratos de duración indefinida el empresario podrá ofrecer la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.
- La negativa de la persona trabajadora a la realización de horas complementarias y horas complementarias de aceptación voluntaria no constituirá conducta laboral sancionable.
- Las horas complementarias de aceptación voluntaria no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

Art. 22.- Crecimiento Salarial

Se aplicará el siguiente incremento salarial:

Año 2021

- o Incremento fijo del 2,5%, consolidable en tablas.
- o Paga lineal de 350€, no consolidable.

Año 2022

- o Incremento fijo del 2,5%, consolidable en tablas.

Año 2023

- o Incremento fijo del 2,00%, consolidable en tablas.

Año 2024

- o Incremento fijo del 2,00%, consolidable en tablas.

En Anexo I se fijan las tablas salariales para el periodo 2021-2024.

Cláusula de garantía salarial:

Revisión para los años 2022 a 2024, a la finalización de vigencia (31/12/2024), del 75% de la diferencia entre el IPC interanual registrado en los años 2022, 2023 y 2024 y los incrementos fijos previstos para esos mismos años. Pago de atrasos y actualización de las tablas salariales del año 2024 a principios del año 2025.

Quedan excluidas de la aplicación de crecimiento salarial referido en el presente artículo, las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo 2 de clasificación profesional.

CAPITULO 6. BENEFICIOS SOCIALES

Art. 23.-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.

Art. 24.- Jubilación parcial

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa colaborarán para facilitar el acceso de las personas trabajadoras a la jubilación parcial, de acuerdo con la legislación de carácter general. En todo caso, se requerirá el acuerdo individual entre la persona trabajadora afectada y la Dirección de la Empresa.

Art. 25.- Seguros

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 todas las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora.**

Los herederos/as de la persona trabajadora o en su defecto la persona que él mismo haya designado, percibirán la cantidad de 70.000€.

1.1.2. Invalidez permanente total o invalidez absoluta de la persona trabajadora y gran invalidez.

La persona trabajadora percibirá la cantidad de 70.000€ para los primeros casos, 130.000 € para los segundos, y 240.000€ para los terceros.

1.2. Por accidente laboral**1.2.1. Muerte de la persona trabajadora.**

Los herederos/as de la persona trabajadora, o en su defecto la persona que él mismo haya designado, percibirán la cantidad de 70.000€.

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

La persona trabajadora percibirá la cantidad de 70.000€ para los primeros casos, 130.000€ para los segundos, y 240.000€ para los terceros.

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

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

Se entenderá por gran invalidez, la situación de la persona trabajadora 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. 26.- Complemento I.T.

Cuando el personal de la Empresa esté en situación de IT tendrá un complemento de hasta el 100% de su salario real, es decir, percibirá la totalidad de su salario como si estuviese trabajando siempre y cuando sea debido a accidente de trabajo o enfermedad profesional, así mismo, percibirá hasta el 100% de su salario cuando se trate de enfermedad profesional y enfermedad común que requiera hospitalización.

A todas las personas trabajadoras de la sección de fabricación, mantenimiento y servicios auxiliares se les abonará, en la totalidad de las bajas, el 100% de su salario si en el semestre natural anterior no se superó el 6% de absentismo laboral en estas secciones. Otro tanto sucederá con las personas trabajadoras de Administración si en esta sección no se superó el 3% de absentismo en el semestre anterior.

CAPITULO 7. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**Art. 27.- Principio General**

La Empresa promoverá la seguridad y salud de las personas trabajadoras 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. 28.- 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 Mancomunado, con las disciplinas de Ergonomía y Psicología Aplicada, Higiene Industrial y 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 las personas trabajadoras en materia de prevención en todas aquellas áreas de trabajo antes de la incorporación de nuevas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras. 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 las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, así como de la maternidad.

Puestos especiales.

La Empresa procurará emplear al personal que por razones de edad o de otra índole se vea reducido a su capacidad física o intelectual en tareas que se adecuen a sus condiciones reales, en caso de que existan dichas tareas. Igual criterio se seguirá con quien se encuentre en situación de invalidez permanente parcial para su profesión.

Art. 29.- Vigilancia de la Salud

La Empresa garantizará a las personas trabajadoras 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 organizará por el Servicio Sanitario de Empresa y desarrollado por una entidad con la que se concierte tal prestación.

Anualmente y en todo caso siempre que así proceda, se efectuará un reconocimiento médico voluntario a todas las personas trabajadoras, con la única excepción de las personas que por ley de PRL estén sujetas a la aplicación de protocolos médicos.

La Empresa, a través de su servicio sanitario o por entidades especializadas, podrá comprobar el estado de salud de las personas trabajadoras en situación de I.T., respetando en todo caso el derecho a la intimidad personal.

Art. 30.- Prendas de trabajo y medios de protección personal

La Empresa proporcionará a la plantilla las prendas de trabajo, según las necesidades del 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 anual en el primer trimestre del año 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 las personas trabajadoras cuidar sus prendas de trabajo y equipos de protección individual, así como mantenerlos limpios y en buen estado.

En Anexo IV se recogen las prendas de trabajo para el periodo 2021-2024.

La utilización de la ropa de trabajo deberá ser de uso exclusivo para trabajar en Centro Industrial Arteixo.

Por reposición se entenderá cuando la ropa o calzado esté deteriorado y no esté en condiciones idóneas para trabajar, en cuyo caso se sustituirá por una de las mismas características, siempre y cuando se devuelva la prenda deteriorada.

CAPITULO 8. PLAN DE IGUALDAD

Art. 31.-Principio General de igualdad entre mujeres y hombres

Pescanova España S.L.U. y los representantes de las personas trabajadoras, manifiestan su firme compromiso con el principio general de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, Pescanova España S.L.U. y la representación legal de las personas trabajadoras, han negociado y alcanzado por mayoría el acuerdo para la aprobación del Plan de Igualdad de Pescanova España S.L.U., en fecha 21 de octubre de 2021 (registrado y depositado el 18 de noviembre de 2021) que contiene un conjunto de medidas cuyo objetivo prioritario es la integración de la perspectiva de género en las diversas áreas con acciones a desarrollar: selección; contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; retribución; conciliación y corresponsabilidad; infrarrepresentación; acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o discriminatorio; violencia de género; cultura de empresa; comunicación y sensibilización; prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Art. 32.- 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 en el seno de la Comisión del Plan de Igualdad de Pescanova España, S.L.U. han elaborado 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.

Dicho Protocolo de actuación en materia de acoso laboral, sexual por razón de sexo, y/o discriminatorio de Pescanova España, S.L.U. se aprobó por las partes mencionadas en fecha 21 de octubre de 2019, procediéndose a su revisión y actualización en segunda versión en fecha 23 de abril de 2021.

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.

Con el objetivo de prevenir y erradicar cualquier tipo de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o discriminatorio en el entorno laboral, la Comisión del Plan de Igualdad de PESCANOVA ESPAÑA S.L.U. han acordado el Protocolo de actuación en materia de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o discriminatorio, vigente desde octubre de 2019, en el que se contienen los siguientes extremos:

a) Una declaración de principios en la que se expresa la intolerancia absoluta del Acoso hacia cualquier persona empleada en la Empresa.

b) Unas directrices de divulgación y prevención para trasladar el mensaje a la organización de la importancia que la Empresa otorga a la erradicación de cualquier forma de acoso, así como para dar a conocer el procedimiento a seguir en caso de ser víctima de este tipo de comportamientos.

c) Un procedimiento específico de gestión de las denuncias de acoso que respeta la total confidencialidad de la víctima de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o discriminatorio, la prohibición de cualquier forma de represalia y la explicación de los pasos a seguir, así como las acciones que la Empresa podrá adoptar para su resolución.

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

El contenido del Protocolo se encuentra a disposición de todas las personas trabajadoras de Pescanova España S.L.U.

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

Art. 33.- 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:

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

La trabajadora podrá 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Estos periodos de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.8 del ET tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la seguridad social, por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo. Además, a los efectos de la extinción del contrato de trabajo, no podrán computarse 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. En tal sentido, 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, todo ello sin perjuicio de las medidas específicas contenidas en el Plan de Igualdad de Pescanova España S.L.U.

CAPÍTULO 9. FALTAS Y SANCIONES**Art. 34.- Facultad disciplinaria**

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas 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. 35.- Principios básicos

Se considerarán faltas las acciones o conductas que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente capítulo

Art. 36- Graduación de faltas

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras serán calificadas, según su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

Art. 37.- 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, siempre que exista queja de la persona afectada.
- e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuera responsable y que produzcan deterioros leves del mismo
- f) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aun cuando sea por breve tiempo. Si dicho abandono implicara riesgo de perjuicio de consideración a la Empresa o de accidente o constituyera un quebranto de la disciplina, podrá ser considerada la falta como grave o muy grave.

Art. 38.- Faltas graves

Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes.

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo inferiores a treinta, durante un período de un mes en el horario de entrada.
- b) Faltar al trabajo dos a cuatro días en un período de treinta sin justificación.
- c) La desobediencia a los superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina o de ellos se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá calificarse como falta muy grave.
- d) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros o controles de entrada o salida del trabajo. La negligencia o disminución voluntaria del rendimiento del trabajo
- e) El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado, implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as, o personas ajenas a la Empresa, será considerada como muy grave.
- f) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la Empresa.
- g) La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el trabajo cuando se derivara perjuicio negativamente en el trabajo. Si de ello se derivara peligro para las personas o instalaciones, podrá calificarse falta muy grave.
- h) La reincidencia en cinco faltas leves, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes a la sanción anterior.
- 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.

Art. 39.- 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. Advertida por acumulación de incumplimientos dos puntos a) b) artículos 37 y 38.
- b) Faltar tres días al trabajo, durante un período de sesenta días, sin causa que lo justifique. O cinco días alternos Advertida por acumulación de incumplimientos de los puntos b) artículos 37 y 38.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a las personas trabajadoras 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) La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo si repercute negativamente en el trabajo.
- f) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados, o revelar datos de reserva obligada.
- g) 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.
- h) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia demostrada.
- i) La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la IT.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haber sido sancionado por la anterior.
- m) El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que lo sufra podrá activar el protocolo de acoso (Mobbing).
- n) 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.
- o) 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.
- p) 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.
- q) 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.
- r) 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.

Art. 40.- Sanciones

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

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito
- Por la reiteración de faltas leves, hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

- Las previstas para las faltas leves o graves.
- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a treinta días. En este caso la suspensión se realizará en al menos por dos periodos en meses distintos.
- Despido disciplinario en los supuestos en que la falta se califique en grado máximo.

Art. 41.- Procedimiento

1. La sanción de faltas leves, graves y muy graves que revista especial gravedad y sea calificada en su grado máximo requerirá la comunicación escrita y motivada a la persona trabajadora.

2. La Dirección de la Empresa informará por escrito al Comité de Empresa sobre todas las sanciones impuestas por faltas leves que se comuniquen por escrito y todas las faltas graves y muy graves

3. La sanción de faltas muy graves requerirá a previa instrucción de un procedimiento contradictorio sumario, con audiencia de la persona trabajadora afectada y del Comité de Empresa, teniendo este último quince días naturales para emitir informe previo a la imposición de la sanción.

4. Durante la substanciación del expediente disciplinario aludido en el apartado anterior, la Dirección de la Empresa podrá acordar junto con la Representación Legal de las personas trabajadoras la medida preventiva de suspensión de empleo, estando la persona trabajadora a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.

5. Cuando la persona trabajadora esté afiliada a un sindicato, se informará u oirá al Delegado Sindical en los casos y con los procedimientos previstos en los puntos 2 y 4 del presente artículo.

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

Art. 42.- 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.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedaran canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO 10. REPRESENTACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Art. 43.- Garantías sindicales

La Empresa garantizará todos los derechos de las/os representantes legales de las personas trabajadoras reconocidos 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.

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

El crédito horario se podrá acumular en uno o varias personas trabajadoras trimestralmente, previo aviso y comunicación por escrito a la Empresa.

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

Art. 44.- Asambleas

El personal, además del derecho reconocido en el art. 77 del ET, 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 ET.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. Premio de fidelización.

En el caso del centro de trabajo afectado por el presente Convenio en el que existan personas trabajadoras con derecho a percibir el complemento por fidelización, recogido en esta misma Disposición Adicional del anterior Convenio Colectivo de Pescanova España, S.L.U- Centro Industrial de Arteixo- (Boletín Oficial de la Provincia de A Coruña núm.129 de 09/07/2018), se mantendrán las condiciones establecidas en el régimen transitorio de tal disposición adicional, la cual se reproduce a continuación, literalmente:

“Se establece el siguiente régimen transitorio:

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

2. Los trabajadores que a la fecha de la firma del presente convenio, 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, 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 trabajador será congelada a dicha fecha y determinará la cuantía del complemento a la que tendrá derecho el trabajador en el momento en el que alcance la edad de 60 años, conforme a la siguiente escala:

- 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 la fecha de la firma del presente convenio, será percibido mensualmente por el trabajador, una vez se alcance la edad de 60 años, y hasta que el trabajador 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 trabajador 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 trabajadores 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. Plan de empleo estable.

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.

Disposición Adicional Tercera. Distribución del salario en 16 pagas.

Las personas trabajadoras de alta a la firma del precedente Convenio podrán solicitar el cambio a las 14 pagas recogidas en el artículo 22 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, la persona trabajadora 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.

Además de las pagas extraordinarias recogidas en el art. 22 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.

Disposición Adicional Cuarta.

Se incorpora la interpretación resultado del proceso de conflicto colectivo, según sentencia firme de fecha de 9 de junio de 2022, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en relación a los siguientes contenidos:

- El período de un año de experiencia en el puesto de trabajo, en relación a la promoción desde el nivel 4.1.A al 4.1.B, no exigirá que la permanencia sea continuada.

- Los días 24 y 31 de diciembre se establecen como días de vacaciones para toda la plantilla, a excepción del personal de oficinas para quienes serán no laborables.

- El plus de domingo se retribuirá con independencia del número de horas trabajadas en tal jornada.

Disposición Adicional Quinta. Mejora económica adicional.

La mejora económica adicional pivotará a través del plus de disponibilidad o bien del complemento ad personam, para quienes no perciban el citado plus.

En cuanto al plus de disponibilidad, se establece que el importe mensual para el año 2022 será de 143,29€ brutos. En el resto de las anualidades de vigencia se aplicará el incremento general que corresponda con reflejo en las tablas salariales.

En cuanto a la mejora adicional para el resto de la plantilla que esté de alta a la fecha del preacuerdo del presente convenio (28 de septiembre de 2022) y que no perciba el plus de disponibilidad, se fija un importe por valor de 110€ brutos/año, y pagadero desde enero de 2022. Este importe se incorporará al complemento ad personam al que se aplicará el incremento general que corresponda.

Igualmente, respecto al colectivo que esté de alta a la firma de preacuerdo de este convenio, cobre el plus de disponibilidad y pasase a futuro al colectivo de las 33 personas a tiempo completo, percibirá los 110€ brutos/año, en la cuantía actualizada que en cada momento resultase de aplicación, en su complemento ad personam.

En Arteixo a 5 de octubre de 2022.

ANEXO I - TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2021						Horas Anuales	1736	C.I. ARTEIXO	
Salarios					Importe Horas				
		Salario Base	Plus Convenio	Complemento Nivel	Total Año	Hora formación	H.E. (1)	H.E. (2)	
GRUPO 4	Nivel 4.1								
	Grado A	11.974,82 €	983,65 €	1.689,31 €	14.647,77 €	8,44 €	14,77 €	16,88 €	
	Grado B	11.974,82 €	983,65 €	2.811,94 €	15.770,41 €	9,08 €	15,90 €	18,17 €	
	Nivel 4.2								
	Grado C	11.974,82 €	983,65 €	4.515,15 €	17.473,61 €	10,07 €	17,61 €	20,13 €	
	Grado D	11.974,82 €	983,65 €	6.357,35 €	19.315,81 €	11,13 €	19,47 €	22,25 €	
GRUPO 3	Nivel 3.1								
	Grado A	11.974,82 €	983,65 €	4.664,83 €	17.623,30 €	10,15 €	17,77 €	20,30 €	
	Grado B	11.974,82 €	983,65 €	7.195,58 €	20.154,05 €	11,61 €	20,32 €	23,22 €	
	Nivel 3.2								
	Grado C	11.974,82 €	983,65 €	10.172,18 €	23.130,65 €	13,32 €	23,32 €	26,65 €	
	Grado D	11.974,82 €	983,65 €	12.374,69 €	25.333,16 €	14,59 €	25,54 €	29,19 €	
	Otros Complementos	Importe							
	Locomoción día	8,00 €							
	Día Turno Tarde TP	2,14 €							
	Plus mensual disponibilidad	130,85 €							
	Dieta día	16,90 €							
	Frio -25º mes	172,81 €							
	Frio -0º mes	93,44 €							
	Complemento domingo	52,38 €							
	Complemento noche	3,94 €							
	Nocturnidad	15,29 €							

H.E. (1): Valor de la hora extra por exceso de jornada

H.E. (2): Valor de la hora extra en festivos nacionales, autonómicos y locales

TABLA SALARIAL 2022						Horas Anuales	1736	C.I. ARTEIXO	
Salarios						Importe Horas			
		Salario Base	Plus Convenio	Complemento Nivel	Total Año	Hora formación	H.E. (1)	H.E. (2)	
GRUPO 4	Nivel 4.1								
	Grado A	12.274,19 €	1.008,24 €	1.731,54 €	15.013,97 €	8,65 €	15,14 €	17,30 €	
	Grado B	12.274,19 €	1.008,24 €	2.882,24 €	16.164,67 €	9,31 €	16,30 €	18,62 €	
	Nivel 4.2								
	Grado C	12.274,19 €	1.008,24 €	4.628,03 €	17.910,46 €	10,32 €	18,05 €	20,63 €	
	Grado D	12.274,19 €	1.008,24 €	6.516,28 €	19.798,71 €	11,40 €	19,96 €	22,81 €	
GRUPO 3	Nivel 3.1								
	Grado A	12.274,19 €	1.008,24 €	4.781,45 €	18.063,88 €	10,41 €	18,21 €	20,81 €	
	Grado B	12.274,19 €	1.008,24 €	7.375,47 €	20.657,90 €	11,90 €	20,82 €	23,80 €	
	Nivel 3.2								
	Grado C	12.274,19 €	1.008,24 €	10.426,49 €	23.708,91 €	13,66 €	23,90 €	27,31 €	
	Grado D	12.274,19 €	1.008,24 €	12.684,06 €	25.966,49 €	14,96 €	26,18 €	29,92 €	
	Otros Complementos	Importe							
	Locomoción día	8,20 €							
	Día Turno Tarde TP	2,19 €							
	Plus mensual disponibilidad	143,29€							
	Dieta día	17,32 €							
	Frio -25º mes	177,13 €							
	Frio -0º mes	95,77 €							
	Complemento domingo	53,69 €							
	Complemento noche	4,03 €							
	Nocturnidad	15,68 €							

H.E. (1): Valor de la hora extra por exceso de jornada

H.E. (2): Valor de la hora extra en festivos nacionales, autonómicos y locales

TABLA SALARIAL 2023						Horas Anuales	1736	C.I. ARTEIXO	
Salarios						Importe Horas			
		Salario Base	Plus Convenio	Complemento Nivel	Total Año	Hora formación	H.E. (1)	H.E. (2)	
GRUPO 4	Nivel 4.1								
	Grado A	12.519,67 €	1.028,40 €	1.766,17 €	15.314,24 €	8,82 €	15,44 €	17,64 €	
	Grado B	12.519,67 €	1.028,40 €	2.939,89 €	16.487,96 €	9,50 €	16,62 €	19,00 €	
	Nivel 4.2								
	Grado C	12.519,67 €	1.028,40 €	4.720,59 €	18.268,66 €	10,52 €	18,42 €	21,05 €	
	Grado D	12.519,67 €	1.028,40 €	6.646,61 €	20.194,68 €	11,63 €	20,36 €	23,27 €	
GRUPO 3	Nivel 3.1								
	Grado A	12.519,67 €	1.028,40 €	4.877,08 €	18.425,16 €	10,61 €	18,57 €	21,23 €	
	Grado B	12.519,67 €	1.028,40 €	7.522,98 €	21.071,06 €	12,14 €	21,24 €	24,28 €	
	Nivel 3.2								
	Grado C	12.519,67 €	1.028,40 €	10.635,02 €	24.183,09 €	13,93 €	24,38 €	27,86 €	
	Grado D	12.519,67 €	1.028,40 €	12.937,74 €	26.485,82 €	15,26 €	26,70 €	30,51 €	
	Otros Complementos	Importe							
	Locomoción día	8,37 €							
	Día Turno Tarde TP	2,24 €							
	Plus mensual disponibilidad	146,16€							
	Dieta día	17,67 €							
	Frio -25º mes	180,67 €							
	Frio -0º mes	97,69 €							
	Complemento domingo	54,76 €							
	Complemento noche	4,11 €							
	Nocturnidad	15,99 €							

H.E. (1): Valor de la hora extra por exceso de jornada

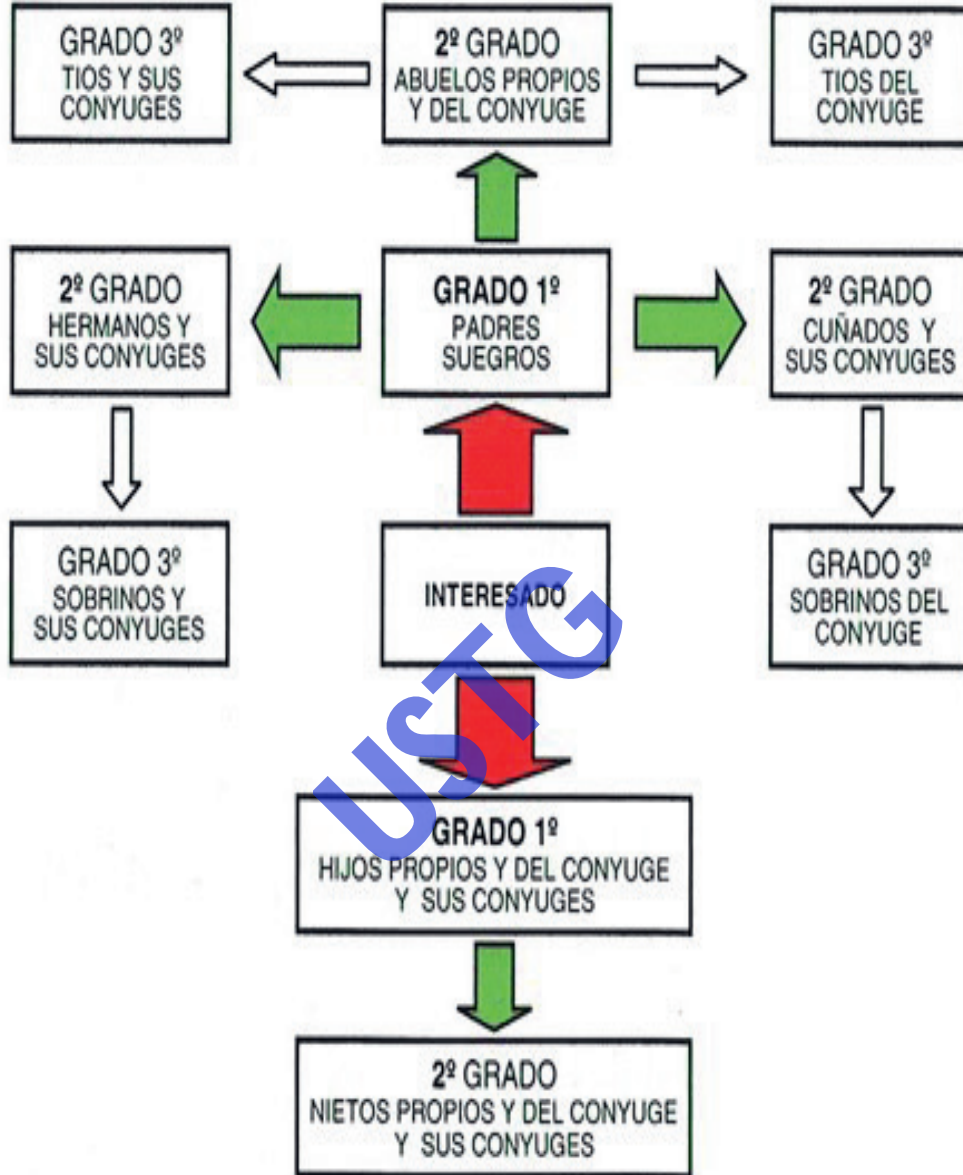
H.E. (2): Valor de la hora extra en festivos nacionales, autonómicos y locales

TABLA SALARIAL 2024					Horas Anuales	1736	C.I. ARTEIXO	
Salarios					Importe Horas			
		Salario Base	Plus Convenio	Complemento Nivel	Total Año	Hora formación	H.E. (1)	H.E. (2)
GRUPO 4	Nivel 4.1							
	Grado A	12.770,07 €	1.048,97 €	1.801,49 €	15.620,53 €	9,00 €	15,75 €	18,00 €
	Grado B	12.770,07 €	1.048,97 €	2.998,69 €	16.817,72 €	9,69 €	16,95 €	19,38 €
	Nivel 4.2							
	Grado C	12.770,07 €	1.048,97 €	4.815,00 €	18.634,04 €	10,73 €	18,78 €	21,47 €
Grado D	12.770,07 €	1.048,97 €	6.779,54 €	20.598,58 €	11,87 €	20,76 €	23,73 €	
GRUPO 3	Nivel 3.1							
	Grado A	12.770,07 €	1.048,97 €	4.974,63 €	18.793,66 €	10,83 €	18,95 €	21,65 €
	Grado B	12.770,07 €	1.048,97 €	7.673,44 €	21.492,48 €	12,38 €	21,67 €	24,76 €
	Nivel 3.2							
	Grado C	12.770,07 €	1.048,97 €	10.847,72 €	24.666,75 €	14,21 €	24,87 €	28,42 €
Grado D	12.770,07 €	1.048,97 €	13.196,50 €	27.015,54 €	15,56 €	27,23 €	31,12 €	
	Otros Complementos	Importe						
	Locomoción día	8,53 €						
	Día Turno Tarde TP	2,28 €						
	Plus mensual disponibilidad	149,08 €						
	Dieta día	18,02 €						
	Frio -25º mes	184,28 €						
	Frio -0º mes	99,64 €						
	Complemento domingo	55,86 €						
	Complemento noche	4,20 €						
	Nocturnidad	16,31 €						

H.E. (1): Valor de la hora extra por exceso de jornada

H.E. (2): Valor de la hora extra en festivos nacionales, autonómicos y locales

ANEXO II – GRADOS PARENTESCO



ANEXO III – CUADRO APLICACIÓN LICENCIAS

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO LICENCIA	JUSTIFICANTES	OBSERVACIONES
a) Matrimonio de la persona trabajadora.	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.
b) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.	Cinco días naturales en la Provincia Fuera de la provincia siete días.	Certificado médico del hospital. Certificado de tanatorio.	A contar desde la fecha del hecho causante, la fecha de ingreso o desde la fecha de la intervención quirúrgica, a elegir por la persona. Si la persona trabajadora 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. Los días de permiso se podrán solicitar en intervalos para poder atender en su caso mejor a la persona que está enferma. Se amplía un día de permiso en caso de intervención quirúrgica, si ésta surge una vez agotado el permiso por hospitalización, de parientes de 1º grado y hermanos por consanguinidad.
c) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes para el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Tres días naturales en la provincia Resto CCAA cuatro días. Resto España cinco días.	Certificado médico del hospital. Certificado de tanatorio.	A contar desde la fecha del hecho causante, la fecha de ingreso o desde la fecha de la intervención quirúrgica, a elegir por la persona. Si la persona trabajadora 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.
d) Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Tres días naturales en la provincia Cuatro días fuera de la provincia	Justificante médico del hospital de la intervención que recoja la necesidad de los días de reposo.	Si la persona trabajadora 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.
e) 2 días en caso de fallecimiento de familiares de tercer grado por consanguinidad o afinidad.	Dos días naturales	Certificado de tanatorio	El certificado debe indicar el grado de parentesco
f) Cambio de domicilio de la persona trabajadora.	Un día natural	Certificado del servicio de empadronamiento	El día del hecho causante.
g) Deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por cien de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el art. 46 1) del ET En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la Empresa.	Tiempo indispensable	Certificado o justificante.	Cuando conste en norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO LICENCIA	JUSTIFICANTES	OBSERVACIONES
h) 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. 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 sí 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.
i) El tiempo necesario para asegurar la asistencia a exámenes necesarios para la formación reglada por los organismos oficiales. 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 sí 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.
j) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo establecido en el art. 45. 1 d) del ET, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras 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. 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.	1 hora diaria	Petición por escrito	Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y la prevista de finalización del permiso de lactancia o la reducción de jornada.
k) Un día para el reconocimiento médico de padres, cónyuge e hijos.	1 día	Justificante médico del hospital, donde indique el nombre del paciente.	Solicitud a la empresa con un día de antelación.
l) Las personas trabajadoras tendrán derecho por el tiempo indispensable para acudir a pruebas o consultas médicas en los centros sanitarios de la Seguridad Social.	Tiempo indispensable	Justificante médico, con hora de consulta médica.	Siempre que se acredite fehacientemente, y se tenga notificado con anterioridad a la empresa.
m) El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 10 días de permiso no retribuido al año por asuntos propios debidamente justificados, que los podrá fraccionar según su necesidad. La persona trabajadora avisará con un plazo mínimo de 7 días naturales salvo causas de fuerza mayor.	10 días		Es de obligado cumplimiento solicitar el permiso con antelación, excepto casos de urgencia, que así lo debe acreditar.
<p>Todo lo expuesto anteriormente será también de aplicación para las parejas de hecho debidamente acreditadas.</p> <p>Todos los días indicados anteriormente se consideran días naturales.</p> <p>En todo caso se garantizará, en base al artículo 37.3.b del ET, dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; iniciándose el computo en tal supuesto desde el primer día laborable siguiente al hecho causante si fuese no laborable para la persona trabajadora.</p> <p>En el supuesto de nacimiento de hijo/a donde no se cumplan los requisitos para la percepción de la prestación por nacimiento y cuidado, y al mismo tiempo no ampare a la persona trabajadora ningún tipo de permiso retribuido, se aplicará excepcionalmente el permiso regulado en el apartado b) de esta tabla.</p>			

ANEXO IV – PRENDAS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCION PERSONAL**PERSONAL PRODUCCION**

CANTIDAD	ROPA	CAMBIO
2	Calzado	Por reposición
2	Calzones frío	Anual
2	Camisetas de frío	Anual
2	Sudaderas	Anual
2	Pantalones	Anual
4	Pares de calcetines	Anual
1	Chaleco	Anual (por solicitud)

PERSONAL MANTENIMIENTO

CANTIDAD	ROPA	CAMBIO
1	Calzado	Anual
4	Chaqueta y pantalón	Por reposición
4	Pares de calcetines	Anual
2	Camisetas de frío	Anual
1	Traje de frío	Por reposición
1	Par de botas de frío	Por reposición
1	Pasamontañas	Por reposición
1	Chaleco	Anual (por solicitud)

El personal de mantenimiento contará con ropa adecuada para realizar el trabajo en cámaras.

MANDOS INTERMEDIOS

CANTIDAD	ROPA	CAMBIO
2	Calzado	Por reposición
2	Calzones frío	Anual
2	Camisetas de frío	Anual
2	Batas	Anual
2	Pantalones	Anual
4	Pares de calcetines	Anual
1	Chaleco	Anual (por solicitud)

RESTO DEL PERSONAL

CANTIDAD	ROPA
1	Calzado
2	Batas