

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA XEFATURA TERRITORIAL DE PONTEVEDRA

Convenios

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA FRIGORÍFICOS DE VIGO, S.A.

Código de Convenio número 36000662011983

Visto o Acordo da Comisión Negociadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa FRIGORÍFICOS DE VIGO, S.A., subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa o 29.11.2016.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 12 de decembro do 2016.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

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

Esta xefatura territorial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010)



Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia en Galego e Castelán.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

Vigo, 24/02/2017.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.

**FRIGORIFICOS DE VIGO, S. A.
CONVENIO COLECTIVO 2015 y 2016**

TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I: Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 01.—Objeto

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa Frigoríficos de Vigo, S. A., y los trabajadores/as vinculados a ella mediante relación laboral establecida en virtud de las distintas modalidades contractuales contempladas por la legislación vigente en cada momento y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 02.—Partes concertantes

Las partes concertantes del presente Convenio son el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa.

Artículo 03.—Ámbito territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio afectarán exclusivamente a los centros de trabajo de la empresa en el Puerto Pesquero, Dársena 4, todos ellos en el término municipal de Vigo.

Artículo 04.—Ámbito personal

Queda afectado por el presente Convenio todo el personal que se halle prestando servicios en la Empresa.

Artículo 05.—Ámbito temporal

5.a.—Vigencia

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y surtirá efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2015 según resulta del acta de acuerdo final.



5.b.—Duración y denuncia

Duración.—La duración del Convenio será de veinticuatro (24) meses contados desde el día 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2016 cualquiera que sea el momento de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Denuncia.—El Convenio quedará automáticamente denunciado a la finalización del mismo, dándose la parte social y económica por notificados.

Por lo que la totalidad de la regulación contenida en el convenio colectivo se mantendrá en vigor desde la fecha de finalización de su vigencia hasta su sustitución por un nuevo Convenio Colectivo, con el carácter de condiciones disfrutadas colectivamente por los trabajadores/as afectados.

Capítulo II: Normas de aplicación

Artículo 06.—Legislación supletoria

En todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 07.—Compensación y absorción de mejoras

Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán consideradas como un todo orgánico e indivisible y, en esta forma global, podrán compensarse con las que anteriormente pudieran existir o que puedan establecerse sobre los mínimos reglamentarios, cualesquiera que fuese el origen, la denominación o forma en que estuvieran contenidas.

Artículo 08.—Garantías personales

La Empresa respetará las condiciones más beneficiosas de carácter voluntario o por convenio que viniese disfrutando el personal.

Artículo 09.—Vigilancia/Interpretación

Para velar por la aplicación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una comisión mixta formada por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros dos miembros designados por la representación de los trabajadores/as.

El porcentaje de mujeres en la empresa supone el 36,06% del total del personal. Sea cual sea el sexo menos representado deberá estar presente en este órgano.



Su función será la de interpretar el Convenio, la conciliación de los problemas presentados y la vigilancia de lo pactado, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulan los convenios colectivos. Se reunirá cuantas veces sea preciso a petición de cualquiera de las partes.

La comisión será convocada por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día. Ambas partes se comprometen a acumular temas, en la medida de lo posible, al objeto de evitar convocatorias continuas de la comisión.

La comisión se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de diez días laborables a partir de la convocatoria. Si cumplido dicho término la comisión no se hubiere reunido se entenderá agotado el trámite, pudiendo la parte interesada ejercitar las acciones que considere pertinentes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asistan la totalidad de los miembros de la comisión. Cada parte podrá acudir asistida a las reuniones de un asesor.

Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de los asistentes.

A efectos de notificaciones, convocatorias y reuniones se fija la sede de la comisión en el domicilio de la Empresa.

De acuerdo con lo establecido en la letra e), del apartado 3, del artículo 85 del estatuto de los trabajadores, se establece el sometimiento de las posibles discrepancias que pudiesen producirse en el seno de esta comisión a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del estatuto de los trabajadores.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 E.T., se aplicará el procedimiento previsto en el Decreto 101/2015, de 18 de junio, o, en su caso, el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.



*Capítulo III: Principios informadores de la relación laboral**Artículo 10.—Aseguramiento de calidad*

Los trabajadores/as y la Dirección, convencidos de que la calidad es la fuente determinante del desarrollo y progreso de la Empresa y garantía para su perennidad, se comprometen a la puesta en común de sus competencias al servicio de una mejor comprensión y satisfacción de las necesidades de los clientes.

Artículo 11.—Rigor profesional

El personal colaborará activamente con la Dirección para lograr un alto nivel de eficacia y productividad en el desarrollo de su trabajo, informando a sus superiores de cuantas deficiencias pudieran encontrarse a fin de que las mismas puedan ser prevenidas o subsanadas.

Artículo 12.—Relaciones de cooperación y respeto mutuos

El personal de la Empresa está especialmente obligado a mantener entre sí así como con los clientes y proveedores, relaciones profesionales de cooperación siendo la cortesía, máximo respeto, consideración y trabajo en equipo, las condiciones exigibles.

TITULO II: ORGANIZACION DEL TRABAJO
Capítulo I: Facultades de Dirección y Organización

Artículo 13.—Norma general

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección y por lo tanto, le es potestativo adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones, variaciones de puestos de trabajo, movilidad personal, modificación de turnos, y en general, cuánto pueda dirigir al progreso técnico de la Empresa, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia, según el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Expresamente se reconoce a la Dirección la facultad de señalar las tareas complementarias, así como las máquinas e instalaciones que deba atender cada trabajador/a dentro de sus secciones, con el fin de conseguir una plena ocupación del mismo, siempre que ello no suponga vejación o menoscabo de su misión laboral.

La Dirección de la Empresa comunicará al Comité de Empresa con la antelación suficiente, todas aquellas cuestiones relacionadas con la organización del trabajo, emitiendo el Comité de Empresa el informe correspondiente.



Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

TITULO III: REGIMEN DE PERSONAL

Capítulo I: Incorporación del personal y progresión profesional

Artículo 14.—Contratación

La Empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá emplear cuantas modalidades de Contrato de Trabajo, que ajustándose a la naturaleza del empleo de que se trate, sean contempladas por la legislación vigente en cada momento.

La contratación de trabajadores/as se realizará siempre por escrito, entregando la Empresa a los Representantes Legales de los trabajadores/as la copia básica de los contratos que se suscriban. Toda contratación se realizará dentro del marco de clasificación profesional establecido en el Anexo II del presente Convenio.

Tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes que hayan de producirse los hijos de los trabajadores/as, siempre que reúnan las condiciones requeridas para el puesto, siendo preceptivo el informe del Comité de Empresa.

Cuando la Empresa, precise personal eventual, igualmente tendrán derecho preferente los hijos de los trabajadores/as que reúnan los requisitos exigidos para el puesto.

Artículo 15.—Provisión de vacantes y ascensos

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, preferencia para cubrir las vacantes de plazas de superiores categorías que en aquella puedan producirse.

Los ascensos y provisión de vacantes, regirán para todas las categorías y en igualdad de condiciones, con los siguientes criterios:

* Por las reglas generales de la existencia de vacantes, pruebas de aptitud y concurso de las categorías inferiores, conjuntamente considerados dichos conceptos y ateniéndose a la titulación y capacitación que se requiera para cubrir dichas vacantes.

En caso de igualdad de condiciones, primará la antigüedad en primer lugar, y en segundo lugar tendrán preferencia la personas del sexo menos representado en el grupo, categoría profesional o puesto de que se trate.



* Los/as Delegados/as de Personal o Comité de Empresa elaborarán, conjuntamente con la Empresa, las normas para el concurso de provisión de vacantes o ascensos, entendiéndose asimismo sobre las reclamaciones que hubiese lugar. De no mediar acuerdo sobre las mismas, resolverá la Autoridad Laboral.

* La Empresa conjuntamente con el Comité elaborará un programa para la formación profesional previamente a la provisión de vacantes o ascensos.

* La Dirección de la empresa estudiará conjuntamente con el Comité de empresa los diferentes cambios de categoría del personal de la empresa, fijando un periodo de revisión una o dos veces al año.

Capítulo II: Permisos y licencias

Artículo 16.—Permisos

La Empresa podrá conceder permisos sin derecho a retribución, siempre que las exigencias del servicio así lo permitan, hasta un máximo de SIETE DIAS y de común acuerdo entre la Empresa y el Comité.

Artículo 17.—Licencias

La Empresa concederá licencias retribuidas a todos los trabajadores/as en los términos que siguen:

Matrimonio del productor/a	15 días
Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge y alumbramiento de la esposa	5 días
Enfermedad grave y fallecimiento de ascendientes y descendientes de primer grado por consanguinidad	3 días (*)
Enfermedad grave y fallecimiento de ascendientes y descendientes de primer grado por afinidad	2 días (*)
Enfermedad grave y fallecimiento de familiares de segundo grado de hermanos, abuelos y abuelos políticos	2 días (*)
Fallecimiento de tíos, primos y sobrinos	1 día
Por traslado del domicilio habitual	2 días
Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo que fuese necesario	El tiempo necesario
(*) Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.	

En todo caso, en lo que respecta a derechos o situaciones en las que la condición del cónyuge sea la causa, se entenderá que, en su defecto, la condición de convivencia continuada, dará lugar a los mismos derechos y situaciones.

Cuando el trabajador/a que solicite licencia por razón de matrimonio, cuente con más de cuatro meses de servicio en la Empresa no le será prorrateable el tiempo para su disfrute.



También se entenderá por enfermedad grave, la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

La Empresa podrá solicitar del trabajador/a la presentación de informe médico que justifique la gravedad de la enfermedad origen de la licencia.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Capítulo III: Suspensión y resolución de la relación laboral

Artículo 18.—Excedencias

Acuerdan las partes someterse en esta materia a lo que resulte de la regulación vigente contenida en el Estatuto de los Trabajadores/as.

Artículo 19.—Preaviso de resolución del contrato por el trabajador/a

Los trabajadores/as que deseen cesar en la Empresa resolviendo voluntariamente su contrato de trabajo, con excepción de aquellos que se encontraran en el período de prueba, vendrán obligados a preavisar dicha circunstancia con los siguientes plazos de antelación:

Categoría	Plazo de preaviso
Personal no cualificado	7 días naturales
Personal cualificado	15 días naturales
Administrativos/as	30 días naturales
Técnicos/as	60 días naturales

El incumplimiento de preaviso con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso, con un máximo de 15 días naturales.



TITULO IV: REGIMEN DE TRABAJO
Capítulo I: Jornada de trabajo, horario y descansos

Artículo 20.—Jornada

La jornada de trabajo tendrá una duración durante el presente año de 1.784 horas en cómputo anual de trabajo efectivo. Los días 24 y 31 de Diciembre se consideran a todos los efectos no laborables.

La distribución, de las 1784 horas, será semanal, según horario autorizado por la Consellería de Justicia, Interior y Relaciones Laborales.

Para cada año se fijarán en función de los festivos nacionales, autonómicos y locales.

Artículo 21.—Horario de trabajo

El personal de máquinas y despacho de hielo se sujetará a los turnos establecidos para cada actividad.

El personal de la sala de elaborados trabajará en jornada continuada de lunes a viernes, de 8:00 a 16:00 horas. Se podrán organizar otros turnos continuados en función de las necesidades de la producción.

El resto del personal trabajará en jornada partida de lunes a viernes, de 8:00 a 13:00 horas y de 14:00 a 17:00 horas.

Artículo 22.—Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con la legislación vigente.

En momentos en que por la carga de trabajo resulte precisa una importante actividad de la plantilla, podrá solicitarse de los trabajadores/as la realización de horas extraordinarias de carácter estructural, como las ocasionadas por la descarga, estiba y carga de camiones, por la naturaleza perecedera de las mercancías que se manipulan, el suministro de hielo a los barcos pesqueros, así como las exigidas por la reparación de averías y las necesarias para atender a períodos punta de producción.

Las horas extraordinarias podrán ser cobradas o compensadas con descanso a razón de 1,75 horas normales por hora extraordinaria normal realizada y dos (2) horas por cada hora en sábados, domingos y festivos.

Al llevar acumuladas 23 horas extraordinarias, dará lugar al descanso de una semana de compensación que se disfrutará en un tiempo máximo no superior a tres (3) meses.



Los trabajadores/as se pondrán de acuerdo con sus encargados o jefes directos para comunicar cual de las dos (2) opciones eligen. Este acuerdo deberá realizarse siempre antes del día tope de cierre de nómina (día 25 de cada mes).

En cualquier caso, las horas extraordinarias tendrán un incremento del 75% sobre la hora normal obtenido en jornada laboral y del 100% en sábados, domingos y festivos.

La Dirección de la Empresa, informará mensualmente al Comité de la misma sobre el número de horas extraordinarias realizadas por los trabajadores/as.

Artículo 23.—Control de trabajo

Control de trabajo:

Todos los operarios/as se comprometen a efectuar las anotaciones oportunas que se precisen para el eficaz control de los trabajos efectuados, a través de los medios que en cada momento estén establecidos por la Empresa.

Artículo 24.—Vacaciones. Duración y disfrute

24.a.—Duración

Todos los trabajadores/as gozarán de unas vacaciones anuales de 30 días naturales, los festivos que coincidiesen en el período vacacional (excepto sábados y domingos) serán compensados con otros días laborables.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año de permanencia en la Empresa, disfrutarán un número de días proporcionales al tiempo efectivo de prestación de servicios.

El período de vacaciones se retribuirá con el importe del salario, antigüedad, gratificación voluntaria y penoso que de cada categoría profesional se especifica en la tabla salarial anexa.

La Empresa comunicará el cuadro de vacaciones de todas las secciones que componen la Empresa, en el primer trimestre del año.



Artículo 25.—Cargas y descargas

Los menores de 18 años sólo podrán efectuar labores de carga, descarga y acarreo de pesos no superiores a 20 Kg.

TITULO V: REGIMEN DE RETRIBUCIONES*Capítulo I: Estructura retributiva**Artículo 26.—General*

El incremento económico del año 2015 (0,65% lineal) sobre la tabla salarial del año 2014; generarán unos incrementos dinerarios computados de forma retroactiva desde el 1º de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

El incremento económico del año 2016 (1,00%) sobre las tablas del año 2015; generarán unos incrementos dinerarios computados de forma retroactiva desde el 1º de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

El importe así obtenido se abonará en dos pagos durante el mes de noviembre de 2016 que llevarán como concepto: ATRASOS CONVENIO 2015 y ATRASOS CONVENIO 2016.

Artículo 27.—Complemento de puesto de trabajo

El personal afectado por trabajos de carácter penoso, peligroso, tóxico, etc., percibirá por cada día de trabajo complementos salariales en la cuantía de un 10% del salario base que le corresponda, según su categoría profesional y de acuerdo con lo especificado en la Tabla salarial anexa.

Se establece una prima para los trabajadores/as mientras desarrollen su trabajo en el interior de las cámaras frigoríficas a temperaturas igual o inferiores a -18º, que consistirá en un 20% sobre el salario base.

Artículo 28.—Antigüedad

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio disfrutarán de aumentos periódicos por años de servicio, como premio a su vinculación a la Empresa, consistentes en cuatrienios ilimitados de un 6% calculados sobre el salario base que les corresponde, según su categoría profesional, de acuerdo con la Tabla Salarial anexa.



Artículo 29.—Gratificaciones extraordinarias**29.a.—Julio y Navidad**

La Empresa abonará a todo el personal, en concepto de gratificaciones extraordinarias en Julio y Diciembre, el importe de una mensualidad que se fija en la Tabla Salarial y todos sus complementos, más antigüedad, que en cada caso corresponda. Estas gratificaciones serán abonadas los días 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente.

29.b.—Virgen de las Nieves

El día 5 de Agosto, festividad de la Virgen de las Nieves, todo el personal de la Empresa percibirá una gratificación de 17 días que se fija en la Tabla Salarial y todos sus complementos, más antigüedad, que en cada caso corresponda.

29.c.—Beneficios

La participación en beneficios en la cuantía que apruebe la Dirección de la Empresa, se hará efectiva a partir del 15 de marzo.

La Dirección de la Empresa reunida con el Comité, estudiarán conjuntamente, la cuantía individualizada a percibir por los trabajadores/as.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o que cesare durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias precedentes prorrateando su importe por doceavas partes en relación al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso, para los primeros, o desde la última paga devengada, para los segundos, para lo cual la fracción de mes se computará como fracción completa.

Artículo 30.—Complemento por jornada continuada

El personal sujeto actualmente a turnos de trabajo en jornada continua de ocho horas percibe por cada día de trabajo efectivo, la cantidad de 3,99 € para 2015 y 4,04 € para 2016.

Artículo 31.—Abono del salario**31.a.—Liquidación**

La liquidación de los devengos se efectuará mensualmente computándose las incidencias del 26 de cada mes al 25 del siguiente y efectuándose el abono el último día hábil del mes.



31.b.—Descuentos por faltas al trabajo

Todas las faltas al trabajo que no tengan el carácter legal de retribuidas, se descontarán en la liquidación de la nómina inmediata a razón del valor hora profesional que corresponda al afectado.

TITULO VI: POLITICA SOCIAL
Capítulo I: Beneficios de carácter asistencial

Artículo 32.—Complemento por incapacidad temporal

En caso de accidente laboral, la Empresa complementará con un 25% las prestaciones que le correspondan al trabajador/a, calculadas sobre la base de accidentes, a partir del día de la baja.

En caso de hospitalización o intervención quirúrgica y durante el período de convalecencia, hasta un máximo de 40 días, la Empresa pagará o complementará las prestaciones percibidas por los distintos conceptos de enfermedad, hasta el 100% de la Base de Cotización de Contingencias Comunes, desde el día de la hospitalización.

Cuando por razón de enfermedad, el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico, en horas coincidentes con su jornada laboral, la Empresa concederá el tiempo necesario para la consulta médica (traerá justificante de asistencia y hora de salida del médico).

La Empresa facilitará al trabajador/a un justificante para que le pueda ser sellado por el Consultorio médico.

Artículo 33.—Jubilaciones anticipadas

La Empresa y los trabajadores/as podrán optar a jubilaciones anticipadas a los 64 años de conformidad con lo dispuesto la Ley 27/2011, del 1 de agosto y demás Legislación vigente a partir del 1 de enero de 2013, debiendo la Empresa cubrir dichas vacantes con trabajadores/as que sean titulares del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza.

Con objeto de fomentar la contratación de trabajadores/as desempleados se recomienda a la Empresa y trabajadores/as afectados el uso del contrato de relevo, debiendo la Empresa si el derecho es ejercido por el trabajador/a afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo aplicando las disposiciones legales y reglamentarias que en cada momento estén vigentes.



Todo trabajador/a que por razón de edad se jubile o cause baja en la Empresa a consecuencia de una Invalidez Permanente Absoluta o Fallecimiento y lleve en la misma un mínimo de CINCO AÑOS, tendrá una indemnización a tanto alzado en la cuantía de 120,20 €, incrementadas las mismas en otras 90,15 €, por cada año de servicio, hasta un máximo de 1.202,02 €.

Artículo 34.—Reserva de puesto de trabajo

La Empresa quedará obligada a incorporar a un puesto de trabajo adecuado a todo trabajador/a que quedase incapacitado parcial o totalmente para su trabajo habitual, siempre que tal puesto exista en la plantilla, percibiendo las retribuciones propias del puesto de trabajo que pudiese ocupar.

Capítulo III: Servicios y atenciones sociales

Artículo 35.—Fondo de atenciones sociales

La Empresa destinará CUATRO MIL EUROS para cada año de vigencia del Convenio al FONDO SOCIAL, que serán distribuidas por el Comité de Empresa para becas de estudios y otros fines sociales. La actual dotación de cuatro mil euros anuales se mantendrá fija mientras exista remanente de años anteriores. Si el remanente llegara a agotarse la Empresa revisara la dotación anual.

TITULO VII: SALUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 36.—Principios generales

A estos efectos se estará en lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, sobre prevención de riesgos laborales.

Artículo 37.—Vestuario

La Empresa proveerá al personal del siguiente vestuario de uso obligatorio durante la jornada laboral:

** Para todo el personal:*

Dos pantalones, dos polos o camisas y un chaleco o prenda similar, botas, guantes y dos pares de calcetines de lana o similares, con duración de un año.



** Para el personal que efectúe trabajos en cámaras o túneles de congelación:*

Si así lo desea la Empresa le proveerá de un equipo completo de chaqueta y pantalón o buzo isotérmico, con duración de tres años como máximo. Un juego de botas de media caña o zapatos especiales para el frío y guantes impermeables, con duración de un año.

**TITULO VIII: DERECHOS DE REPRESENTACION
Y REUNION DE LOS TRABAJADORES/AS**
Capítulo I: Derechos de representación

Artículo 38.—Crédito de horas sindicales

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas y acumulables anualmente para el ejercicio de sus funciones de representación de la Empresa y de sus trabajadores/as.

Artículo 39.—Acumulación de horas sindicales

El Comité podrá acumular este crédito de horas que a cada miembro corresponda, en uno o más componentes del mismo, debiéndose comunicar por escrito mensualmente a la Empresa y autorizándolo expresamente cada uno de los interesados.

No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

El Comité de Empresa tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Capítulo II: Derecho de reunión

Artículo 40.—Asambleas de trabajadores/as

La Empresa facilitará la celebración de asambleas en el recinto de la misma, que se desarrollarán dentro de la última hora de la jornada, siempre que no coincida con una saturación de trabajo y, hasta un máximo de 12 horas/año.



TÍTULO IX: FALTAS Y SANCIONES

Capítulo I: Facultad sancionadora y graduación de las faltas

Artículo 41.—Facultad sancionadora

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 42.—Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 43.—Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.—Las faltas de puntualidad no justificadas hasta cinco en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

2.—No comunicar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.—El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

4.—No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

5.—No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

6.—Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

7.—Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 44.—Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.—Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de un mes.



2.—Ausencias sin causa justificada por dos días durante un período de un mes.

3.—No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

4.—La simulación de enfermedad o accidente.

5.—La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.

6.—Simular la presencia de otro trabajador/a fichando, contestando o firmando por él.

7.—La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

8.—Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

9.—La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 45.—Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1.—Más de quince faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o treinta durante un año.

2.—El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3.—Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4.—La condena por delito o robo, hurto o malversación cometida fuera de la Empresa que puedan implicar, para esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5.—La embriaguez o consumo de drogas durante la jornada laboral



6.—Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

7.—Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como los compañeros y subordinados.

8.—Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

9.—Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin causa justificada.

10.—La reincidencia en falta grave, de la misma naturaleza (excluida la puntualidad), siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

11.—El abuso de autoridad por parte de los jefes. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director de la Empresa y Delegado de Personal o Comité de Empresa.

12.—Las conductas de acoso moral o por razón de sexo

Artículo 46.—Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a.—Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b.—Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c.—Por faltas muy graves:

1.—Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

2.—Reincidencia en falta muy grave:

- Inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso. Despido.

Artículo 47.—Prescripción de faltas

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



Artículo 48.—Formalidades de la imposición de sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador/a afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga.

Artículo 49.—Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los tres días; para las faltas graves, a los quince días y para las muy graves, a los treinta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

ANEXO I
CLASIFICACION PROFESIONAL

El personal afectado por el convenio que preste sus servicios en la empresa, quedará comprendido en base a la función que desempeñe dentro de los grupos genéricos siguientes:

- A.—Técnicos/as
- B.—Administrativos/as
- C.—Subalternos/as
- D.—Obreros/as

Grupo A.—Técnicos/as

Comprende a su vez dos subgrupos con las siguientes categorías:

- 1.—Técnicos/as titulados/as
 - a.—Con título superior
 - b.—Con título no superior
- 2.—Técnicos/as no titulados/as
 - a.—Jefe técnico de fabricación



- b.—Encargado/a general
- c.—Jefe/a de máquinas
- d.—Encargado/a de sección
- e.—Encargado/a de taller

Grupo B.—Administrativos/as

Lo componen las siguientes categorías:

- a.—Jefe/a de 1ª
- b.—Jefe/a de 2ª
- c.—Oficial de 1ª
- d.—Oficial de 2ª
- e.—Oficial de 3ª
- f.—Auxiliar

Grupo C.—Subalternos/as

Comprende las siguientes categorías:

- a.—Vigilante

Grupo D.—Obreros/as

Comprende tres subgrupos con las categorías que se detallan:

1ª.—Oficios propios de la industria del frío

- a.—Maquinista
- b.—Maquinista B—Oficial de 2ª
- c.—Ayudante de máquinas
- d.—Ayudante de máquinas de 1ª
- e.—Ayudante de máquinas de 2ª
- f.—Ayudante de máquinas de 3ª



2ª.—Oficios auxiliares

a.—Oficial de 1ª

b.—Oficial de 2ª

c.—Oficial de 3ª

d.—Empacador/a

e.—Auxiliar empacador/a de 1ª

f.—Auxiliar empacador/a de 2ª

g.—Auxiliar empacador/a de 3ª

3ª.—Peonaje

a.—Capataces

b.—Peón especializado de 1ª

c.—Peón especializado de 2ª

d.—Peón

* Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener previstas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requiere.

Sin embargo, todo trabajador/a que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigna este Convenio Unitario.

* Son asimismo enunciativos los distintos cometidos señalados a cada categoría o especialidad pues todo trabajador/a de la industria está obligado a realizar cuantas tareas y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional.



TABLA 2015

CT	CATEGORIA	SALARIO BASE	t	PLUS CONVENIO	PLUS DISTANCIA	t
08	RESPONSABLE DE T.I	991,89	M	1510,660	50,00	M
09	COMERCIAL	794,54	M	1118,480	50,00	M
12	TITULO NO SUPERIOR	955,36	M	1056,780	50,00	M
14	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	794,54	M	923,610	50,00	M
16	RESPONSABLE CONTROL	794,54	M	859,620	50,00	M
18	CONTROL DE P	648,95	M	516,890	50,00	M
20	OFICIAL 2ª A	648,95	M	847,730	50,00	M
31	OFICIAL 3ª ADMINISTRATIVO	648,95	M	509,270	50,00	M
41	AUXILIAR ADMINISTRATIVO N-1	648,95	M	459,380	50,00	M
43	AUXILIAR ADMINISTRATIVO N-2	648,95	M	304,590	50,00	M
44	AUXILIAR ADMINISTRATIVO N-3	648,95	M	155,560	50,00	M
45	AUXILIAR ADMINISTRATIVO N-4	648,95	M	10,130	50,00	M
50	JEFE DE MAQUINAS	21,632	D	19,664	1,667	D
51	MAQUINISTA	21,632	D	18,791	1,667	D
52	MAQUINISTA B	21,632	D	17,936	1,667	D
53	AYUDANTE DE MÁQUINAS	21,632	D	17,019	1,667	D
54	AYUDANTE MÁQUINAS N-1	21,632	D	15,313	1,667	D
55	AYUDANTE MÁQUINAS N-2	21,632	D	10,153	1,667	D
57	AYUDANTE MÁQUINAS N-4	21,632	D	0,337	1,667	D
58	ENCARGADO/A GENERAL	794,54	M	883,580	50,00	M
61	ENCARGADOS/AS -C	648,95	M	589,900	50,00	M
62	OFICIAL 1ª	21,632	D	18,791	1,667	D
63	OFICIAL 2ª	21,632	D	17,936	1,667	D
64	OFICIAL 3ª	21,632	D	17,019	1,667	D
65	PEON ESPECIALISTA N-1	21,632	D	16,156	1,667	D
66	PEON ESPECIALISTA N-2	21,632	D	15,313	1,667	D
69	PEON	21,632	D	0,337	1,667	D
71	ENCARGADO/A ELABORADOS	21,632	D	18,794	1,667	D
72	AUX.EMP.N-1	21,632	D	10,153	1,667	D
73	AUX.EMP.N-2	21,632	D	5,186	1,667	D
74	AUX.EMP.N-3	21,632	D	0,337	1,667	D



TABLA 2016

CT	CATEGORIA	SALARIO BASE	t	PLUS CONVENIO	PLUS DISTANCIA	t
08	RESPONSABLE DE T.I	1001,81	M	1525,7700	50,50	M
09	COMERCIAL	802,49	M	1129,6600	50,50	M
12	TITULO NO SUPERIOR	964,91	M	1067,3500	50,50	M
14	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	802,49	M	932,8500	50,50	M
16	RESPONSABLE CONTROL	802,49	M	868,2200	50,50	M
18	CONTROL DE P	655,44	M	522,0600	50,50	M
20	OFICIAL 2ª A	655,44	M	856,2100	50,50	M
31	OFICIAL 3ª ADMINISTRATIVO	655,44	M	514,3600	50,50	M
41	AUXILIAR ADMINISTRATIVO N-1	655,44	M	463,9700	50,50	M
43	AUXILIAR ADMINISTRATIVO N-2	655,44	M	307,6400	50,50	M
44	AUXILIAR ADMINISTRATIVO N-3	655,44	M	157,1200	50,50	M
45	AUXILIAR ADMINISTRATIVO N-4	655,44	M	10,2300	50,50	M
50	JEFE DE MAQUINAS	21,848	D	19,8610	1,684	D
51	MAQUINISTA	21,848	D	18,9790	1,684	D
52	MAQUINISTA B	21,848	D	18,1150	1,684	D
53	AYUDANTE DE MÁQUINAS	21,848	D	17,1890	1,684	D
54	AYUDANTE MÁQUINAS N-1	21,848	D	15,4660	1,684	D
55	AYUDANTE MÁQUINAS N-2	21,848	D	10,2550	1,684	D
57	AYUDANTE MÁQUINAS N-4	21,848	D	0,3400	1,684	D
58	ENCARGADO/A GENERAL	802,49	M	892,4200	50,50	M
61	ENCARGADOS/AS -C	655,44	M	595,8000	50,50	M
62	OFICIAL 1ª	21,848	D	18,9790	1,684	D
63	OFICIAL 2ª	21,848	D	18,1150	1,684	D
64	OFICIAL 3ª	21,848	D	17,1890	1,684	D
65	PEON ESPECIALISTA N-1	21,848	D	16,3180	1,684	D
66	PEON ESPECIALISTA N-2	21,848	D	15,4660	1,684	D
69	PEON	21,848	D	0,3400	1,684	D
71	ENCARGADO/A ELABORADOS	21,848	D	18,9820	1,684	D
72	AUX.EMP.N-1	21,848	D	10,2550	1,684	D
73	AUX.EMP.N-2	21,848	D	5,2380	1,684	D
74	AUX.EMP.N-3	21,848	D	0,3400	1,684	D



**CONVENIO COLECTIVO
FRIGORÍFICOS DE VIGO, S. A. (2015 e 2016)***TÍTULO I: DISPOSICIÓN XERAIS
Capítulo I: Obxecto e ámbito de aplicación**Artigo 01.—Obxecto*

O presente Convenio regula as condicións de traballo entre a Empresa Frigoríficos de Vigo, S. A., e os traballadores/as vinculados a ela mediante relación laboral establecida en virtude das distintas modalidades contractuais contempladas pola lexislación vixente en cada momento e de acordo co disposto nos artigos seguintes.

Artigo 02.—Partes concertantes

As partes concertantes do presente Convenio son o Comité de Empresa e a Dirección da Empresa.

Artigo 03.—Ámbito territorial

As normas contidas no presente Convenio afectarán exclusivamente aos centros de traballo da empresa no Porto Pesqueiro, Dársena 4, todos eles no concello de Vigo.

Artigo 04.—Ámbito persoal

Queda afectado polo presente Convenio todo o persoal que estea a prestar servizos na Empresa.

*Artigo 05.—Ámbito temporal**5.a.—Vixencia*

O Convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia e producirá efectos económicos a partir do día 1 de xaneiro de 2015 segundo resulta da acta de acordo final.

5.b.—Duración e denuncia

Duración.—A duración do Convenio será de vinte e catro (24) meses contados desde o día 1 de xaneiro de 2015 ao 31 de decembro de 2016 calquera que sexa o momento da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.



Denuncia.—O Convenio quedará automaticamente denunciado á súa finalización, dándose a parte social e económica por notificados, polo que a totalidade da regulación contida no convenio colectivo se manterá en vigor dende a data de finalización da súa vixencia ata a súa substitución por un novo convenio colectivo, co carácter de condicións gozadas colectivamente polos traballadores/as afectados.

Capítulo II: Normas de aplicación

Artigo 06.—Lexislación supletoria

En todo o non previsto no presente Convenio será de aplicación o establecido na lexislación vixente.

Artigo 07.—Compensación e absorción de melloras

As melloras económicas contidas no presente Convenio serán consideradas como un todo orgánico e indivisible e, nesta forma global, poderán compensarse coas que anteriormente puidesen existir ou que poidan establecerse sobre os mínimos regulamentarios, calquera que fose a orixe, a denominación ou forma en que estivesen contidas.

Artigo 08.—Garantías persoais

A Empresa respectará as condicións máis beneficiosas de carácter voluntario ou por convenio que viñese gozando o persoal.

Artigo 09.—Vixilancia/Interpretación

Para velar pola aplicación e cumprimento do estipulado neste Convenio, créase unha comisión mixta formada por dous membros designados pola Dirección da Empresa e outros dous membros designados pola representación dos traballadores/as.

A porcentaxe de mulleres na empresa supón o 36,06% do total do persoal. Sexa cal for o sexo menos representado deberá estar presente neste órgano.

A súa función será a de interpretar o Convenio, a conciliación dos problemas presentados e a vixilancia do pactado, manténdose sempre dentro do ámbito das normas legais que regulan os convenios colectivos. Reunirse cantas veces sexa preciso a petición de calquera das partes.

A comisión será convocada por calquera das partes firmantes do presente Convenio, bastando para iso unha comunicación escrita na que se expresarán os puntos a tratar na orde do día. Ámbalas dúas partes comprométense a acumular temas, na medida do posible, co obxecto de evitar convocatorias continuas da comisión.



A comisión reunirse dentro dos termos que as circunstancias aconsellen en función da importancia do asunto, pero en ningún caso excederá de dez días laborables a partires da convocatoria. Se cumprido dito termo a comisión non se tivera reunido se entenderá esgotado o trámite, podendo a parte interesada executar as accións que considere pertinentes.

Entenderase válidamente constituída a comisión cando asistan a totalidade dos membros. Cada parte poderá acudir asistida de un asesor ás reunións.

Os acordos da comisión requirirán, en calquera caso, o voto favorable da maioría dos asistentes.

A efectos de notificacións, convocatorias e reunións fíxase a sede da comisión no domicilio da Empresa.

Dacordo co establecido na letra e) do apartado 3 do artigo 85 do Estatuto dos traballadores, establécese o sometimento das posibles discrepancias que poideran producirse no seo desta comisión aos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83 do Estatuto dos Traballadores.

Para solventar de maneira efectiva as discrepancias que poidan surxir para a non aplicación das condicións de traballo a que se refire o artigo 82.3 E.T., aplicarase o procedemento previsto no Decreto 101/2015, de 18 de xuño, ou, no seu caso, o Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

Capítulo III: Principios informadores da relación laboral

Artigo 10.—Aseguramento de calidade

Os traballadores/as e a Dirección, convencidos de que a calidade é a fonte determinante do desenvolvemento e progreso da Empresa e garantía para a súa perennidade, comprométense á posta en común das súas competencias ao servizo dunha mellor comprensión e satisfacción das necesidades dos clientes.

Artigo 11.—Rigor profesional

O persoal colaborará activamente coa Dirección para lograr un alto nivel de eficacia e produtividade no desenvolvemento do seu traballo, informando aos seus superiores de cantas deficiencias puidesen atopar a fin de que estas poidan ser previstas ou emendadas.



Artigo 12.—Relacións de cooperación e respecto mutuos

O persoal da Empresa está especialmente obrigado a manter entre si así como cos clientes e provedores, relacións profesionais de cooperación sendo a cortesía, máximo respecto, consideración e traballo en equipo, as condicións esixibles.

TÍTULO II: ORGANIZACIÓN DO TRABALLO
Capítulo I: Facultades de Dirección e Organización

Artigo 13.—Norma xeral

A organización práctica do traballo é facultade exclusiva da Dirección e, polo tanto, élle potestativo adoptar cantos sistemas de racionalización, automatización e modernización coide precisos, así como a reestruturación das seccións, variacións de postos de traballo, mobilidade persoal, modificación de quendas, e en xeral, canto poida dirixir ao progreso técnico da Empresa, sempre que non se opoña ao establecido nas disposicións vixentes na materia, segundo o art. 20 do Estatuto dos Traballadores/as.

Expresamente, recoñécese á Dirección a facultade de sinalar as tarefas complementarias, así como as máquinas e instalacións que deba atender cada traballador/a dentro das súas seccións, co fin de conseguir unha plena ocupación deste, sempre que iso non supoña vexación ou menoscabo da súa misión laboral.

A Dirección da Empresa comunicará ao Comité de Empresa, coa antelación suficiente, todas aquelas cuestións relacionadas coa organización do traballo, emitindo o Comité de Empresa o informe correspondente.

Sen mingua da facultade aludida no parágrafo primeiro, os representantes dos traballadores/as terán funcións de orientación, proposta e emisión de informes no relacionado coa organización e racionalización do traballo, de conformidade coa lexislación vixente.

TÍTULO III: RÉXIME DE PERSOAL
Capítulo I: Incorporación do persoal e progresión profesional

Artigo 14.—Contratación

A Empresa, de acordo coas súas necesidades, poderá empregar cantas modalidades de contrato de traballo que, axustándose á natureza do emprego de que se trate, sexan contempladas pola lexislación vixente en cada momento.



A contratación de traballadores/as realizarase sempre por escrito, entregando a Empresa aos representantes legais dos traballadores/as a copia básica dos contratos que se subscriban. Toda contratación se realizará dentro do marco de clasificación profesional establecido no Anexo II do presente Convenio.

Terán dereito preferente a ocupar as vacantes que se produzan os fillos dos traballadores/as, sempre que reúnan as condicións requiridas para o posto, sendo preceptivo o informe do Comité de Empresa.

Cando a Empresa precise persoal eventual, igualmente terán dereito preferente os fillos dos traballadores/as que reúnan os requisitos esixidos para o posto.

Artigo 15.—Provisión de vacantes e ascensos

Todo o persoal da Empresa terá, en igualdade de condicións, preferencia para cubrir as vacantes de prazas de superiores categorías que naquela poidan producirse.

Os ascensos e provisión de vacantes, rexerán para todas as categorías e en igualdade de condicións, cos seguintes criterios:

* Polas regras xerais da existencia de vacantes, probas de aptitude e concurso das categorías inferiores, conxuntamente considerados os devanditos conceptos e aténdose á titulación e capacitación que se requira para cubrir as devanditas vacantes.

En caso de igualdade de condicións, primará a antigüidade en primeiro lugar, e en segundo lugar terán preferencia a persoas do sexo menos representado no grupo, categoría profesional ou posto de que se trate.

* Os/as Delegados/as de Persoal ou Comité de Empresa elaborarán, conxuntamente coa Empresa, as normas para o concurso de provisión de vacantes ou ascensos, entendendo así mesmo sobre as reclamacións a que houbese lugar. De non mediar acordo sobre estas, resolverá a Autoridade Laboral.

* A Empresa conxuntamente co Comité elaborará un programa para a formación profesional previamente á provisión de vacantes ou ascensos.

* A Dirección da empresa estudará conxuntamente co Comité de empresa os diferentes cambios de categoría do persoal da empresa, fixando un período de revisión unha ou dúas veces ao ano.



*Capítulo II: Permisos e licenzas**Artigo 16.—Permisos*

A Empresa poderá conceder permisos sen dereito a retribución, sempre que as esixencias do servizo así o permitan, ata un máximo de SETE DÍAS e de común acordo entre a Empresa e o Comité.

Artigo 17.—Licenzas

A Empresa concederá licenzas retribuídas a todos os traballadores/as nos termos que seguen:

Matrimonio do produtor/a 15	días
Enfermidade grave ou falecemento do cónxuxe eparto da esposa	5 días
Enfermidade grave e falecemento deascendentes e descendentes de primeiro gradopor consanguinidade	3 días (*)
Enfermidade grave e falecemento deascendentes e descendentes de primeiro graopor afinidade	2 días (*)
Enfermidade grave e falecemento de familiaresde segundo gradode irmáns, avós e avós políticos	2 días (*)
Falecemento de tíos, curmáns e sobriños	1 día
Por traslado do domicilio habitual	2 días
Por cumprimento dun deber inescusable de carácter público,o tempo que fose necesario	O tempo necesario
(*) Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.	

En todo caso, no que respecta a dereitos ou situacións nas que a condición do cónxuxe sexa a causa, entenderase que, na súa falta, a condición de convivencia continuada, dará lugar aos mesmos dereitos e situacións.

Cando o traballador/a que solicite licenza por razón de matrimonio, conte con máis de catro meses de servizo na Empresa non lle será prorrateable o tempo para o seu goce.

Tamén se entenderá por enfermidade grave a hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario

A Empresa poderá solicitar do traballador/a a presentación de informe médico que xustifique a gravidade da enfermidade orixe da licenza.

Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e, nos casos de adopción ou acollemento, ou garda con fins de adopción, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre, en todos os casos, que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.



*Capítulo III: Suspensión e resolución da relación laboral**Artigo 18.—Excedencias*

Acordan as partes someterse nesta materia ao que resulte da regulación vixente contida no Estatuto dos Traballadores/as.

Artigo 19.—Preaviso de resolución do contrato polo traballador/a

Os traballadores/as que desexen cesar na Empresa resolvendo voluntariamente o seu contrato de traballo, con excepción daqueles que se atopasen no período de proba, virán obrigados a preavisar a devandita circunstancia cos seguintes prazos de antelación:

Categoría	Prazo de preaviso
Persoal non cualificado	7 días naturais
Persoal cualificado	15 días naturais
Administrativos/as	30 días naturais
Técnicos/as	60 días naturais

O incumprimento de preaviso coa referida antelación dará dereito á Empresa a descontar da liquidación do traballador/a unha contía equivalente ao importe do seu salario diario por cada día de atraso no aviso, cun máximo de 15 días naturais.

TÍTULO IV: RÉXIME DE TRABALLO*Capítulo I: Xornada de traballo, horario e descansos**Artigo 20.—Xornada*

A xornada de traballo terá unha duración durante o presente ano de 1.784 horas en cómputo anual de traballo efectivo. Os días 24 e 31 de decembro considéranse para todos os efectos non laborables. A distribución, das 1.784 horas, será semanal, segundo horario autorizado pola Consellaría de Xustiza, Interior e Relacións Laborais.

Para cada ano fixaranse en función dos festivos nacionais, autonómicos e locais.

Artigo 21.—Horario de traballo

O persoal de máquinas e despacho de xeo suxeitarase ás quendas establecidas para cada actividade.



O persoal da sala de elaborados traballará en xornada continuada de luns a venres, de 8:00 a 16:00 horas. Poderanse organizar outras quendas continuadas en función das necesidades da produción.

O resto do persoal traballará en xornada partida de luns a venres, de 8:00 a 13:00 horas e de 14:00 a 17:00 horas.

Artigo 22.—Horas extraordinarias

As horas extraordinarias, pola súa natureza, serán voluntarias de acordo coa lexislación vixente.

En momentos en que pola carga de traballo resulte precisa unha importante actividade do persoal, poderá solicitarse dos traballadores/as a realización de horas extraordinarias de carácter estrutural, como as ocasionadas pola descarga, estiba e carga de camións, pola natureza perecedeira das mercadorías que se manipulan, a subministración de xeo aos barcos pesqueiros, así como as esixidas pola reparación de avarías e as necesarias para atender a períodos punta de produción.

As horas extraordinarias poderán ser cobradas ou compensadas con descanso a razón de 1,75 horas normais por hora extraordinaria normal realizada e dúas (2) horas por cada hora en sábados, domingos e festivos.

Ao levar acumuladas 23 horas extraordinarias, dará lugar ao descanso dunha semana de compensación que se gozará nun tempo máximo non superior a tres (3) meses.

Os traballadores/as poñeranse de acordo cos seus encargados ou xefes directos para comunicar cal das dúas (2) opcións elixen. Este acordo deberá realizarse sempre antes do día tope de peche de nómina (día 25 de cada mes).

En calquera caso, as horas extraordinarias terán un incremento do 75% sobre a hora normal obtido en xornada laboral e do 100% en sábados, domingos e festivos.

A Dirección da Empresa informará mensualmente o Comité desta sobre o número de horas extraordinarias realizadas polos traballadores/as.

Artigo 23.—Control de traballo

Control de traballo:

Todos os operarios/as se comprometen a efectuar as anotacións oportunas que se precisen para o eficaz control dos traballos efectuados, a través dos medios que en cada momento estean establecidos pola Empresa.



*Artigo 24.—Vacacións. Duración e goce**24.a .—Duración*

Todos os traballadores/as gozarán dunhas vacacións anuais de 30 días naturais, os festivos que coincidisen no período vacacional (excepto sábados e domingos) serán compensados con outros días laborables.

No caso de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal que imposibilite o traballador gozar delas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorran máis de dezaoto meses a partir do final do ano en que se orixinaron.

Os traballadores/as que na data determinada para o goce das vacacións non completasen un ano de permanencia na Empresa, gozarán dun número de días proporcionais ao tempo efectivo de prestación de servizos.

O período de vacacións retribuirase co importe do salario, antigüidade, gratificación voluntaria e penoso que de cada categoría profesional especifícase na táboa salarial anexa.

A Empresa comunicará o cadro de vacacións de todas as seccións que compoñen a Empresa, no primeiro trimestre do ano.

Artigo 25.—Cargas e descargas

Os menores de 18 anos só poderán efectuar labores de carga, descarga e carrexos de pesos non o superiores a 20 Kg.

TÍTULO V: RÉXIME DE RETRIBUCIÓNS*Capítulo I: Estrutura retributiva**Artigo 26.—Xeral*

O incremento económico do ano 2015 (0,65% lineal) sobre a táboa salarial do ano 2014 xerará uns incrementos en diñeiros computados de forma retroactiva desde o 1 de xaneiro de 2015 hasta o 31 de decembro do mesmo ano.

O incremento económico do ano 2016 (1,00%) sobre as táboas do ano 2015 xerará uns incrementos en diñeiro computados de forma retroactiva desde o 1 de xaneiro de 2016 ata o 31 de decembro do mesmo ano.

O importe así obtido aboarase en dous pagamentos durante o mes de novembro de 2016 que levarán como concepto: ATRASOS CONVENIO 2015 e ATRASOS CONVENIO 2016.



Artigo 27.—Complemento de posto de traballo

O persoal afectado por traballos de carácter penoso, perigoso, tóxico, etc., percibirá por cada día de traballo complementos salariais na contía dun 10% do salario base que lle corresponda, segundo a súa categoría profesional e de acordo co especificado na Táboa salarial anexa.

Establécese unha prima para os traballadores/as mentres desenvolvan o seu traballo no interior das cámaras frigoríficas a temperaturas igual ou inferiores a -18º, que consistirá nun 20% sobre o salario base.

Artigo 28.—Antigüidade

Todos os traballadores/as afectados por este Convenio gozarán de aumentos periódicos por anos de servizo, como premio á súa vinculación á Empresa, consistentes en cuatrienios ilimitados dun 6% calculados sobre o salario base que lles corresponde, segundo a súa categoría profesional, de acordo coa Táboa Salarial anexa.

*Artigo 29.—Gratificacións extraordinarias**29.a.—Xullo e o Nadal*

A Empresa aboará a todo o persoal, en concepto de gratificacións extraordinarias en xullo e decembro, o importe dunha mensualidade que se fixa na Táboa Salarial e todos os seus complementos, máis antigüidade, que en cada caso corresponda. Estas gratificacións serán aboadas os días 15 de xullo e 15 de decembro, respectivamente.

29.b.—Virxe das Neves

O día 5 de Agosto, festividade da Virxe das Neves, todo o persoal da Empresa percibirá unha gratificación de 17 días que se fixa na Táboa Salarial e todos os seus complementos, máis antigüidade, que en cada caso corresponda.

29.c.—Beneficios

A participación en beneficios na contía que aprobe a Dirección da Empresa, farase efectiva a partir do 15 de marzo.

A Dirección da Empresa reunida co Comité, estudarán conxuntamente, a contía individualizada a percibir polos traballadores/as.



Ao persoal que ingresase no transcurso do ano ou que cesase durante este seranlle aboadas as gratificacións extraordinarias precedentes prorrateando o seu importe por doceavas partes en relación ao tempo transcorrido desde a data do seu ingreso, para os primeiros, ou desde a última paga devengada, para os segundos, para o que a fracción de mes se computará como fracción completa.

Artigo 30.—Complemento por xornada continuada

O persoal suxeito actualmente a quendas de traballo en xornada continua de oito horas percibe por cada día de traballo efectivo, a cantidade de 3,99 € para 2015 e 4,04 € para 2016.

Artigo 31.—Aboamento do salario

31.a.—Liquidación

A liquidación dos devengos efectuarase mensualmente computándose as incidencias do 26 de cada mes ao 25 do seguinte e efectuándose o aboamento o último día hábil do mes.

31.b.—Descontos por faltas ao traballo

Todas as faltas ao traballo que non teñan o carácter legal de retribuídas se descontarán na liquidación da nómina inmediata a razón do valor hora profesional que corresponda ao afectado.

TÍTULO VI: POLÍTICA SOCIAL
Capítulo I: Beneficios de carácter asistencial

Artigo 32.—Complemento por incapacidade temporal

En caso de accidente laboral, a Empresa complementará cun 25% as prestacións que lle correspondan ao traballador/a, calculadas sobre a base de accidentes, a partir do día da baixa.

En caso de hospitalización ou intervención cirúrxica e durante o período de convalecencia, ata un máximo de 40 días, a Empresa pagará ou complementará as prestacións percibidas polos distintos conceptos de enfermidade, ata o 100% da Base de Cotización de Continxencias Comúns, desde o día da hospitalización.

Cando por razón de enfermidade o traballador/a precise a asistencia a consultorio médico, en horas coincidentes coa súa xornada laboral, a Empresa concederá o tempo necesario para a consulta médica (traerá xustificante de asistencia e hora de saída do médico).

A Empresa facilitará ao traballador/a un xustificante para que lle poida ser selado polo Consultorio médico.



Artigo 33.—Xubilacións anticipadas

A Empresa e os traballadores/as poderán optar a xubilacións anticipadas aos 64 anos de conformidade co disposto na Lei 27/2011, do 1 de agosto, e demais lexislación vixente a partir do 1 de xaneiro de 2013. debendo a Empresa cubrir as devanditas vacantes con traballadores/as que sexan titulares do dereito a calquera das prestacións económicas por desemprego, ou novo demandante de primeiro emprego, mediante un contrato da mesma natureza.

Co fin de fomentar a contratación de traballadores/as desempregados recoméndase á Empresa e traballadores/as afectados o uso do contrato de substitución, debendo a Empresa, se o dereito é exercido polo traballador/a afectado, cumprimentar as formalidades que conduzan á realización do correspondente contrato de substitución aplicando as disposicións legais e regulamentarias que en cada momento estean vixentes.

Todo traballador/a que por razón de idade se xubile ou cause baixa na Empresa a consecuencia dunha Invalidez Permanente Absoluta ou Falecemento e leve nesta un mínimo de CINCOANOS, terá unha indemnización a tanto alzado na contía de 120,20 €, incrementadas estas noutras 90,15 €, por cada ano de servizo, ata un máximo de 1.202,02 €.

Artigo 34.—Reserva de posto de traballo

A Empresa quedará obrigada a incorporar a un posto de traballo adecuado a todo traballador/a que quedase incapacitado parcial ou totalmente para o seu traballo habitual, sempre que tal posto exista no persoal, percibindo as retribucións propias do posto de traballo que puidese ocupar.

*Capítulo III: Servizos e atencións sociais**Artigo 35.—Fondo de atencións sociais*

A Empresa destinará CATRO MIL EUROS para cada ano de vixencia do Convenio ao FONDO SOCIAL, que serán distribuídas polo Comité de Empresa para bolsas de estudos e outros fins sociais. A actual dotación de catro mil euros anuais manterase fixa mentres exista remanente de anos anteriores. Se o remanente chegara a esgotarse, a Empresa revisaría a dotación anual.

TÍTULO VII: SAÚDE LABORAL E SEGURIDADE NO TRABALLO*Artigo 36.—Principios xerais*

A estes efectos estarase no disposto na Lei 31/95 de 8 de novembro, sobre prevención de riscos laborais.



Artigo 37.—Vestuario

A Empresa proverá ao persoal do seguinte vestuario de uso obrigatorio durante a xornada laboral:

** Para todo o persoal:*

Dous pantalóns, dous polos ou camisas e un chaleco ou peza similar, botas, luvas e dous pares de calcetíns de la ou similares, con duración dun ano.

** Para o persoal que efectúe traballos en cámaras ou túneles de conxelación:*

Si así o desexa a Empresa proveralle dun equipo completo de chaqueta e pantalón ou buzo isotérmico, con duración de tres anos como máximo. Un xogo de botas de media cana ou zapatos especiais para o frío e luvas impermeables, con duración dun ano.

TÍTULO VIII: DEREITOS DE REPRESENTACIÓN E REUNIÓN DOS TRABALLADORES/AS
*Capítulo I: Dereitos de representación**Artigo 38.—Crédito de horas sindicais*

Cada un dos membros do Comité de Empresa disporá dun crédito de 25 horas mensuais retribuídas e acumulables anualmente para o exercicio das súas funcións de representación da Empresa e dos seus traballadores/as.

Artigo 39.—Acumulación de horas sindicais

O Comité poderá acumular este crédito de horas que a cada membro corresponda, nun ou máis compoñentes deste, debéndose comunicar por escrito mensualmente á Empresa e autorizándoo expresamente cada un dos interesados.

Non se incluírá no cómputo de horas o tempo empregado en actuacións e reunións levadas a cabo por iniciativa da Empresa.

O Comité de Empresa terá dereito a recibir información, polo menos anualmente, relativa á aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, entre a que se incluírán datos sobre a proporción de mulleres e homes nos diferentes niveis profesionais, así como, de ser o caso, sobre as medidas que se adoptaron para fomentar a igualdade entre mulleres e homes na empresa e, de se ter establecido un plan de igualdade, sobre a aplicación deste.



*Capítulo II: Dereito de reunión**Artigo 40.—Asembleas de traballadores/as*

A Empresa facilitará a celebración de asembleas no recinto desta, que se desenvolverán dentro da última hora da xornada, sempre que non coincida cunha saturación de traballo, e ata un máximo de 12 horas/ano.

TÍTULO IX: FALTAS E SANCIONES*Capítulo I: Facultade sancionadora e graduación das faltas**Artigo 41.—Facultade sancionadora*

Os traballadores/as poderán ser sancionados pola Dirección da Empresa de acordo coa graduación das faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes.

Artigo 42.—Graduación das faltas

Toda falta cometida por un traballador/a clasificarase atendendo á súa importancia, transcendencia ou intención, en leve, grave ou moi grave.

Artigo 43.—Faltas leves

Considéranse faltas leves as seguintes:

1.—As faltas de puntualidade non xustificadas ata cinco nun mes, na asistencia ao traballo con atraso superior a cinco minutos e inferior a trinta no horario de entrada.

2.—Non comunicar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por motivo xustifico, a non ser que se probe a imposibilidade de telo efectuado.

3.—O abandono do servizo sen causa fundada, aínda que sexa por breve tempo. Se como consecuencia disto se orixinase prexuízo dalgunha consideración á Empresa ou fose causa de accidente aos seus compañeiros de traballo, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave segundo os casos.

4.—Non atender ao público coa corrección e dilixencia debidos.

5.—Non comunicar á Empresa os cambios de residencia ou domicilio.

6.—As discusións sobre asuntos estraños ao traballo dentro das dependencias da Empresa se tales discusións producen escándalo notorio, poderán ser consideradas como faltas graves ou moi graves.



7.—Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.

Artigo 44.—Faltas graves

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1.—Máis de oito faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo durante un período dun mes.

2.—Ausencias sen causa xustificada por dous días durante un período dun mes.

3.—Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social. A falta maliciosa destes datos considerarase como falta moi grave.

4.—A simulación de enfermidade ou accidente.

5.—A desobediencia aos seus superiores en calquera materia de traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina, ou dela se derivase prexuízo notorio para a Empresa, poderá ser considerado como falta moi grave.

6.—Simular a presenza doutro traballador/a fichando, contestando ou asinando por el.

7.—A imprudencia en acto de traballo. Se implicase risco de accidente para o traballador/a, para os seus compañeiros ou perigo de avaría para as instalacións, poderá ser considerada como moi grave.

8.—Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como empregar ferramentas da Empresa para usos propios.

9.—A reincidencia en falta leve (excluída a de puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado comunicación escrita.

Artigo 45.—Faltas moi graves

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

1.—Máis de quince faltas non xustificadas de puntualidade cometidas nun período de seis meses ou trinta durante un ano.

2.—A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto na Empresa como aos compañeiros de traballo ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da Empresa ou durante o traballo en calquera outro lugar.



3.—Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar estragos en primeiras materias, útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, pertenzas e documentos da Empresa.

4.—A condena por delito ou roubo, furto ou malversación cometida fóra da Empresa que poidan implicar, para esta desconfianza respecto de o seu autor e, en todo caso, a de duración superior a seis anos, ditada polos Tribunais de Xustiza.

5.—A embriaguez ou consumo de drogas durante a xornada laboral.

6.—Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados da Empresa ou revelar a elementos estraños a esta datos de reserva obrigada.

7.—Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade, falta grave de respecto e consideración aos xefes, así como os compañeiros e subordinados.

8.—Causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia.

9.—Abandonar o traballo en posto de responsabilidade sen causa xustificada.

10.—A reincidencia en falta grave, da mesma natureza (excluída a puntualidade), sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes de se ter producido a primeira.

11.—O abuso de autoridade por parte dos xefes. O que o sufra poñerá inmediatamente en coñecemento do Director da Empresa e Delegado de Persoal ou Comité de Empresa.

12.—As condutas de acoso moral ou por razón de sexo.

Artigo 46.—Sancións

As sancións máximas que poderán impoñerse en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

a.—Por faltas leves:

- Amoestación verbal.
- Amoestación por escrito.

b.—Por faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo dun a dez días.

c.—Por faltas moi graves:

1.—Por falta moi grave:

- Suspensión de emprego e soldo de once a trinta días.



2.—Reincidencia en falta moi grave:

- Inhabilitación por un período non superior a dous anos para o ascenso. Despedimento.

Artigo 47.—Prescripción de faltas

As faltas leves prescribirán aos dez días, as graves aos vinte días, e as moi graves, aos sesenta días a partir da data da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se ter cometido.

Artigo 48.—Formalidades da imposición de sancións

Corresponde á Empresa a facultade de impoñer sancións nos termos do estipulado no presente Convenio.

A sanción das faltas graves requirirá comunicación escrita motivada ao traballador/a e a das faltas moi graves esixirá tramitación de expediente ou procedemento sumario en que sexa oído o traballador/a afectado.

En calquera caso, a Empresa dará conta ao Comité de Empresa ou Delegados/as de Persoal, ao mesmo tempo que ao propio afectado, de toda sanción que se impoña.

Artigo 49.—Prescripción

A facultade da Empresa para sancionar caducará para as faltas leves aos tres días; para as faltas graves, aos quince días e para as moi graves, aos trinta días a partir da data en que aquela tivo coñecemento da súa comisión.

**ANEXO I
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

O persoal afectado polo convenio que preste os seus servizos na empresa, quedará comprendido conforme á función que desempeñe dentro dos grupos xenéricos seguintes:

- A.—Técnicos/as
- B.—Administrativos/as
- C.—Subalternos/as
- D.—Obreiros/as



Grupo A.—Técnicos/as

Comprende á súa vez dous subgrupos coas seguintes categorías:

1.—Técnicos/as titulados/as

a.—Con título superior

b.—Con título non superior

2.—Técnicos/as non titulados/as

a.—Xefe/a técnico de fabricación

b.—Encargado/a xeneral

c.—Xefe/a de máquinas

d.—Encargado/a de sección

e.—Encargado/a de taller

Grupo B.—Administrativos/as

Compóñeno as seguintes categorías:

a.—Xefe/a de 1ª

b.—Xefe/a de 2ª

c.—Oficial de 1ª

d.—Oficial de 2ª

e.—Oficial de 3ª

f.—Auxiliar

Grupo C.—Subalternos/as

Comprende as seguintes categorías:

a.—Vixilante



Grupo D.—Obreiros/as

Comprende tres subgrupos coas categorías que se detallan:

1ª.—Oficios propios da industria do frío

a.—Maquinista

b.—Maquinista B—Oficial de 2ª

c.—Axudante de máquinas

d.—Axudante de máquinas de 1ª

e.—Axudante de máquinas de 2ª

f.—Axudante de máquinas de 3ª

2ª.—Oficios auxiliares

a.—Oficial de 1ª

b.—Oficial de 2ª

c.—Oficial de 3ª

d.—Empacador/a

e.—Auxiliar empacador/a de 1ª

f.—Auxiliar empacador/a de 2ª

g.—Auxiliar empacador/a de 3ª

3ª.—Peonaxe

a.—Capataces

b.—Peón especializado de 1ª

c.—Peón especializado de 2ª

d.—Peón

* As categorías especificadas anteriormente teñen carácter enunciativo e non implican a obriga de ter previstas todas elas, se a necesidade e o volume da industria non o require.



Con todo, todo traballador/a que realice as funcións especificadas na definición dunha categoría profesional determinada deberá ser remunerado, polo menos, coa retribución que a esta asigna este Convenio Unitario.

* Son así mesmo enunciativos os distintos cometidos sinalados a cada categoría ou especialidade pois todo traballador/a da industria está obrigado a realizar cantas tarefas e operacións lle ordenen os seus superiores, dentro dos xerais cometidos propios da súa categoría profesional.



TABOA SALARIAL 2015

CT	CATEGORIA	SALARIO BASE	t	PLUS CONVENIO	PLUS DISTANCIA	t
08	RESPONSABLE DE T.I	991,89	M	1510,660	50,00	M
09	COMERCIAL	794,54	M	1118,480	50,00	M
12	TITULO NON SUPERIOR	955,36	M	1056,780	50,00	M
14	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	794,54	M	923,610	50,00	M
16	RESPONSABLE CONTROL	794,54	M	859,620	50,00	M
18	CONTROL DE P	648,95	M	516,890	50,00	M
20	OFICIAL 2ª A	648,95	M	847,730	50,00	M
31	OFICIAL 3ª ADMINISTRATIVO	648,95	M	509,270	50,00	M
41	AUXILIAR ADMINISTRATIVO N-1	648,95	M	459,380	50,00	M
43	AUXILIAR ADMINISTRATIVO N-2	648,95	M	304,590	50,00	M
44	AUXILIAR ADMINISTRATIVO N-3	648,95	M	155,560	50,00	M
45	AUXILIAR ADMINISTRATIVO N-4	648,95	M	10,130	50,00	M
50	XEFE DE MÁQUINAS	21,632	D	19,664	1,667	D
51	MAQUINISTA	21,632	D	18,791	1,667	D
52	MAQUINISTA B	21,632	D	17,936	1,667	D
53	AXUDANTE MÁQUINAS	21,632	D	17,019	1,667	D
54	AXUDANTE MÁQUINAS N-1	21,632	D	15,313	1,667	D
55	AXUDANTE MÁQUINAS N-2	21,632	D	10,153	1,667	D
57	AXUDANTE MÁQUINAS N-4	21,632	D	0,337	1,667	D
58	ENCARGADO/A XERAL	794,54	M	883,580	50,00	M
61	ENCARGADOS/AS -C	648,95	M	589,900	50,00	M
62	OFICIAL 1ª	21,632	D	18,791	1,667	D
63	OFICIAL 2ª	21,632	D	17,936	1,667	D
64	OFICIAL 3ª	21,632	D	17,019	1,667	D
65	PEON ESPECIALISTA N-1	21,632	D	16,156	1,667	D
66	PEON ESPECIALISTA N-2	21,632	D	15,313	1,667	D
69	PEON	21,632	D	0,337	1,667	D
71	ENCARGADO/A ELABORADOS	21,632	D	18,794	1,667	D
72	AUX.EMP.N-1	21,632	D	10,153	1,667	D
73	AUX.EMP.N-2	21,632	D	5,186	1,667	D
74	AUX.EMP.N-3	21,632	D	0,337	1,667	D



TABOA SALARIAL 2016

CT	CATEGORIA	SALARIO BASE	t	PLUS CONVENIO	PLUS DISTANCIA	t
08	RESPONSABLE DE T.I	1001,81	M	1525,7700	50,50	M
09	COMERCIAL	802,49	M	1129,6600	50,50	M
12	TITULO NON SUPERIOR	964,91	M	1067,3500	50,50	M
14	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	802,49	M	932,8500	50,50	M
16	RESPONSABLE CONTROL	802,49	M	868,2200	50,50	M
18	CONTROL DE P	655,44	M	522,0600	50,50	M
20	OFICIAL 2ª A	655,44	M	856,2100	50,50	M
31	OFICIAL 3ª ADMINISTRATIVO	655,44	M	514,3600	50,50	M
41	AUXILIAR ADMINISTRATIVO N-1	655,44	M	463,9700	50,50	M
43	AUXILIAR ADMINISTRATIVO N-2	655,44	M	307,6400	50,50	M
44	AUXILIAR ADMINISTRATIVO N-3	655,44	M	157,1200	50,50	M
45	AUXILIAR ADMINISTRATIVO N-4	655,44	M	10,2300	50,50	M
50	XEFE DE MÁQUINAS	21,848	D	19,8610	1,684	D
51	MAQUINISTA	21,848	D	18,9790	1,684	D
52	MAQUINISTA B	21,848	D	18,1150	1,684	D
53	AXUDANTE MÁQUINAS	21,848	D	17,1890	1,684	D
54	AXUDANTE MÁQUINAS N-1	21,848	D	15,4660	1,684	D
55	AXUDANTE MÁQUINAS N-2	21,848	D	10,2550	1,684	D
57	AXUDANTE MÁQUINAS N-4	21,848	D	0,3400	1,684	D
58	ENCARGADO/A XERAL	802,49	M	892,4200	50,50	M
61	ENCARGADOS/AS -C	655,44	M	595,8000	50,50	M
62	OFICIAL 1ª	21,848	D	18,9790	1,684	D
63	OFICIAL 2ª	21,848	D	18,1150	1,684	D
64	OFICIAL 3ª	21,848	D	17,1890	1,684	D
65	PEON ESPECIALISTA N-1	21,848	D	16,3180	1,684	D
66	PEON ESPECIALISTA N-2	21,848	D	15,4660	1,684	D
69	PEON	21,848	D	0,3400	1,684	D
71	ENCARGADO/A ELABORADOS	21,848	D	18,9820	1,684	D
72	AUX.EMP.N-1	21,848	D	10,2550	1,684	D
73	AUX.EMP.N-2	21,848	D	5,2380	1,684	D
74	AUX.EMP.N-3	21,848	D	0,3400	1,684	D

