

Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

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

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA PESCANOVA ESPAÑA, S.L.U. CENTRO INDUSTRIAL DE CHAPELA

Convenio o Acordo
PESCANOVA ESPAÑA, SLU- CENTRO INDUSTRIAL CHAPELA

- Expediente: 36/01/0143/2017
- Data: 26/10/2017
- Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN E PUBLICACIÓN
- Código de Convenio número 36105072012017.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para os traballadores da empresa PESCANOVA ESPAÑA, S.L.U.- Centro Industrial Chapela, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social, polo comité de empresa, en data 04 de xullo do 2017.

Primeiro.- Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 19 de xullo do 2017.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

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

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

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

Esta Xefatura territorial,

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:WKRAH48Z921GLOCI



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

ACORDA:

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

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

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

O Xefe Territorial

Ignacio Rial Santomé

PESCANOVA ESPAÑA S.L.U.
CENTRO INDUSTRIAL DE CHAPELA

CAPÍTULO 1
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Art. 1.- Ámbito Territorial y Personal

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa Pescanova España y su plantilla adscrita al Centro de trabajo Industrial de Chapela.

Comprende a todo el personal de la plantilla en sus distintos Grupos Profesionales existentes en el momento de la firma, en los centros de trabajo aludidos 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).

Art. 2.- Ámbito Temporal

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 9 de noviembre de 2015. La duración de este Convenio se establece por un periodo de 5 años, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2020.

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

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación: WKRAH48Z921GLOCI



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

Art. 3.- Partes que lo conciertan

Este Convenio Colectivo se concierta entre Pescanova España y el al Centro de trabajo Industrial de Chapela, como representación legal de los/as trabajadores/as.

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.

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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente y aplicable en cada momento.

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

Se respetarán las condiciones más beneficiosas acordadas en los contratos individuales entre la Empresa y los/as trabajadores/as, que estén vigentes a la entrada en vigor del convenio, y en especial lo contenido en la disposición adicional 2ª. "Derechos adquiridos" de 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 cuántas cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio puedan surgir.

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

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:WGRAH48Z921GLOCI



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

Serán Presidente y Secretario 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 los Trabajadores.

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

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

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:WKR4H48Z921GL0CI



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 del trabajador/a.

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

Es política común de los/as trabajadores/as 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:

- Grupo profesional: el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.
- Nivel: sistema de clasificación en función de la actividad desarrollada, teniendo en cuenta el grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y mando en el puesto.
- Grado de desarrollo: clasificación realizada en función de la formación, los conocimientos y la experiencia necesarios para desarrollar correctamente las funciones de cada puesto de trabajo.

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

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

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



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

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

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

- a) Conocimientos y experiencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- 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-as/Administrativos-as

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, titulación de Graduado en ESO, Certificado de Estudios o Ciclos Formativos.

Este nivel se dividirá en dos grados de desarrollo:

- **Grado A.** Personas en proceso de aprendizaje y entrenamiento que están asimilando los métodos establecidos para los procesos productivos o administrativos y de gestión básicos de cada centro. Hasta 1 año de experiencia en el puesto de trabajo. En todo caso, el paso del grado A al B se entenderá cumplido con la formación que los/as trabajadores/as adquirirán en el desarrollo de su puesto de trabajo.
 - Conocimientos y experiencia. Asimilando los métodos establecidos para los procesos productivos o administrativos y de gestión básicos de cada puesto en una Línea, Departamento o Área.
 - Iniciativa. Dependencia del Formador, Responsable directo y un veterano/a supervisor.
 - Autonomía. Grado de dependencia jerárquica total en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.
 - Responsabilidad. Cumplimiento de normas y procedimientos internos (código ético, prevención, seguridad alimentaria, normas higiénico-sanitarias, residuos, etc.) y estándares de calidad y otros procesos asociados al puesto que desempeña.
 - Mando. Supervisión continúa sobre las funciones y tareas que ejecuta, interrelación con personas de su GAP (Grupo autónomo de personas), Sección, Departamento o Área.



- Complejidad-Polivalencia. Desarrollo de puestos básicos dentro de la Línea, Sección, Departamento o Área. Tareas repetitivas y de entrenamiento de los conocimientos adquiridos.
- **Grado B.** Personas que conocen y ejecutan las funciones encomendadas dentro de los procesos productivos o administrativos y de gestión básicos asignados en cada centro. Se requiere un mínimo de 2 años de experiencia en el puesto de trabajo.
 - Conocimientos y experiencia. Aprende estándares o tareas complejas para los procesos productivos o administrativos y de gestión de cada puesto, Sección, Departamento o Área.
 - Iniciativa. Dependencia del Formador, Responsable directo y/o un veterano/a supervisor.
 - Autonomía. Alto grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.
 - Responsabilidad. Alto grado de implicación sobre la calidad y el resultado del producto final o procesos, que garantizan la productividad y el cumplimiento de los plazos.
 - Mando. No gestiona personas. Interrelación con personas de otros GAPS (Grupo autónomo de personas) de su Línea, Sección, Departamento o Área.
 - 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-as en Operación/Administración

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

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

Este nivel se dividirá en dos grados de desarrollo:

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



- Iniciativa. Dependencia de Responsable directo y puede supervisar y formar en estándares/tareas básicos/as y a los Grados A y B.
 - Autonomía. Desempeño autónomo de las funciones y tareas asignados, capaz de resolver incidencias puntuales. Puede tomar decisiones sobre su desempeño, siempre que no afecten al resto de la Línea, Sección, Departamento o Área y las consensue con su Responsable directo.
 - Responsabilidad. Sobre la calidad y el resultado del producto final o procesos, garantizando la productividad o los plazos. Participa en las mejoras del GAP (Grupo autónomo de personas), Sección, Departamento o Área.
 - Mando. No gestiona personas. Interrelaciona con personas de otras Líneas/Departamentos de la organización.
 - Complejidad-Polivalencia. Desarrolla tareas complejas con eficiencia dentro una o varias Líneas Sección, Departamento o Área. Ejecuta las tareas asignadas con reconocida solvencia y eficiencia.
- **Grado D.** Personas con un desarrollo excepcional y excelente que sean capaces de ejecutar todas las tareas asignadas en los procesos productivos, administrativos o de gestión básicos de su área y, además, de formar a otras personas en su puesto, de acuerdo con los procedimientos establecidos. Se requiere como mínimo 6 años de experiencia en el puesto de trabajo.
 - Conocimientos y experiencia. Ejecutan con un desarrollo excepcional, solvencia y eficiencia los estándares y/o tareas complejas para los procesos productivos o administrativos y de gestión de cada puesto, Sección, Departamento o Área.
 - Iniciativa. Dependencia de Responsable directo, puede supervisar y formar a los Grados A, B, C.
 - Autonomía. Desempeño autónomo de las funciones, y tareas asignadas, capaz de resolver incidencias complejas. Puede tomar decisiones sobre su desempeño y proponer soluciones a su Responsable directo.
 - Responsabilidad. Alta implicación sobre la calidad y el resultado del producto final o procesos, garantizando la productividad y los plazos. Participa activamente en las mejoras de los GAPS (Grupo autónomo de personas), Sección, Departamento o Área.
 - Mando. No gestiona personas. Coordina GAPS (Grupo autónomo de personas), o resuelve acciones e interrelaciona con personas de otras Líneas, Sección, Departamento o Área.
 - Complejidad-Polivalencia. Desarrolla funciones complejas con excelencia dentro de la Línea o Sección, Departamento o Área. Es capaz de formar en funciones o tareas complejas.

La Dirección de la Empresa, tras un proceso de valoración objetiva, 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-as

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 de cada centro. Hasta 1 año de experiencia en el puesto de trabajo. En todo caso, el paso del grado A al B se entenderá cumplido con la formación que los/as trabajadores/as adquirirán en el desarrollo de su puesto de trabajo.
 - Conocimientos y experiencia. Asimilando los métodos técnicos establecidos para los procesos productivos o administrativos y de gestión básicos de cada línea o departamento.
 - Iniciativa. Dependencia del Formador, Responsable directo y un supervisor.
 - Autonomía. Grado de dependencia jerárquica total en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.
 - Responsabilidad. Cumplimiento de normas y procedimientos internos (código ético, prevención, seguridad alimentaria, normas higiénico-sanitarias, residuos, etc.) y estándares de calidad y otros procesos asociados al puesto que desempeña.
 - Mando. No gestiona personas. Interrelaciona con personas de su Sección, Área o Departamento.



- Complejidad-Polivalencia. Desarrolla y gestiona tareas de acuerdo con su formación en la Sección, Área o Departamento. Entrena los conocimientos adquiridos.
- **Grado B.** Personas que conocen y ejecutan las funciones encomendadas dentro de los procesos productivos o administrativos y de gestión básicos asignados en cada centro. Se requiere un mínimo de 2 años de experiencia en el puesto de trabajo.
 - Conocimientos y experiencia. Aplica estándares y/o tareas complejas, para los procesos productivos o administrativos y de gestión de cada Línea, Sección, Área o Departamento.
 - Iniciativa. Dependencia del Responsable directo. Participa en la resolución de problemas y en la mejora del Departamento.
 - Autonomía. Alto grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.
 - Responsabilidad. Puede tener a su cargo partidas del presupuesto. Influencia sobre los objetivos de la Sección, Área o Departamento.
 - Mando. No gestiona personas. Interrelación con personas de otros Departamentos, Centros, Clientes o Proveedores.
 - Complejidad-Polivalencia. Desempeña tareas complejas y de responsabilidad con eficiencia.

Nivel 2. Mandos Intermedios

Responsables de la integración, coordinación y supervisión de diversas funciones y/o tareas realizadas por un equipo de colaboradores directos o indirectos, si los hubiera (Grupos 4 y 3.1), bajo la dirección e instrucciones de sus superiores directos, con responsabilidad del presupuesto y/o mejora del equipo. Comunica y transmite 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.
 - Conocimientos y experiencia. Gestiona, diseña y mejora procesos productivos y/o administrativos o proyectos de acuerdo a los estándares del Grupo.
 - Iniciativa. Dependencia del Responsable directo. Lidera dinámicas de resolución de problemas y de mejora de la Sección, Área o Departamento.
 - Autonomía. Alto grado de desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.



- Responsabilidad. Tiene a su cargo partidas del presupuesto. Influye y motiva en la consecución de los objetivos de la Sección, Área o Departamento.
 - Mando. Gestiona y/o lidera equipos de personas. Interrelación con personas de otros Departamentos, Centros, Clientes o Proveedores.
 - Complejidad-Polivalencia. Desempeña funciones, procesos y/o proyectos complejos con responsabilidad y eficiencia.
- **Grado D.** Personas que conocen y ejecutan con un desarrollo excepcional las funciones encomendadas dentro de los procesos asignados al puesto, capaces de liderar y coordinar varios equipos de trabajo dentro del área asignada y además de formar a otras personas en su puesto, de acuerdo en los procedimientos establecidos. Se requiere como mínimo 6 años de experiencia en el puesto de trabajo o experiencia acreditada.
 - Conocimientos y experiencia. Gestiona, diseña, mejora y ejecuta proyectos, procesos productivos y/o administrativos de acuerdo a los estándares del Grupo.
 - Iniciativa. Dependencia del Responsable de la Sección, Área o Departamento. Lidera e impulsa dinámicas de resolución de problemas y de mejora la Sección, Área o Departamento.
 - Autonomía. Alto grado de autonomía en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.
 - Responsabilidad. Tiene a su cargo partidas del presupuesto. Controla, influye y motiva en la consecución de los objetivos la Sección, Área o Departamento.
 - Mando. Gestiona y/o lidera equipos de mandos o personas. Interrelación con personas de otros Departamentos, Centros, Clientes o Proveedores.
 - 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.

- Conocimientos y experiencia. Gestiona, diseña, mejora y es responsable de la dirección de proyectos en procesos productivos y administrativos de acuerdo a los estándares del Grupo.
- Iniciativa. Dependencia de la Dirección de Centro o Área Corporativa. Diseña y fomenta dinámicas de resolución de problemas y de mejora del Departamento o Área.
- Autonomía. Alto grado de autonomía en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.
- Responsabilidad. Tiene a su cargo el presupuesto de su Departamento o Área. Controla, influye, motiva y es responsable de la consecución de los objetivos del Departamento y/o Centro de Trabajo.
- Mando. Gestiona y lidera equipos. Interrelación con personas de otros Departamentos, Centros, Clientes o Proveedores.
- Complejidad-Polivalencia. Diseña, supervisa y dirige proyectos complejos y con plena responsabilidad y eficiencia.

Este nivel no tiene grados de desarrollo.

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 RLT 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 realizarse fuera de la jornada laboral y ser imprescindible para su puesto de trabajo, siempre se tendrán en cuenta la conciliación familiar y se compensará el exceso de jornada con el descanso equivalente.

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

Art. 9.- Puestos o áreas de trabajo

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

La Empresa informará al Comité de Empresa de las vacantes producidas y puestos de nueva creación, salvo aquellos puestos que exijan confidencialidad (Grupo 2). Se tendrá en cuenta la promoción interna, al personal con contrato temporal, ya sea propio o de ETT, así como los familiares del personal de la plantilla que se puedan haber presentado, siempre y cuando su perfil coincida con el requerido y superen las pruebas de aptitud que correspondan.

Art. 10.- Ejecución del trabajo

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

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

Art. 11- Movilidad funcional

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

Funciones inferiores: en el ejercicio de la movilidad funcional y cuando resulte necesario para el correcto funcionamiento del centro de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá asignar temporalmente, sin disminución de su retribución, al personal perteneciente a un grupo profesional, la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al



que se pertenezca, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales y sean complementarias de su grupo profesional, no pudiendo ejecutar dichas funciones en un periodo superior a 6 meses en un año u 8 meses en dos años.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizase de manera predominante funciones correspondientes a un grupo superior, que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose durante un periodo superior a 6 meses en un año u 8 meses en dos años, de manera constante y no esporádica, podrá solicitar de la dirección de la empresa el reconocimiento del pase al grupo profesional superior, debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo grupo, percibiendo la diferencia salarial correspondiente.

Art. 12.- Movilidad geográfica

1.- Movilidad que no implique cambio de residencia. La Dirección de la Empresa podrá acordar el traslado de personas de un centro a otro dentro de la misma provincia que no implique cambio de residencia:

a.- Si el traslado es inferior a 3 meses, se considerará desplazamiento temporal y se comunicará a la persona con una semana de antelación.

b.- Si el traslado es definitivo, se le comunicará a la persona con dos semanas de antelación.

c.- La Empresa se compromete, a siempre que sea posible, a buscar personal voluntario.

2.- Movilidad con cambio de residencia. Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, que lo justifiquen, considerándose las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial, tenga la necesidad de trasladar a una persona a un centro de trabajo distinto de aquél en que efectivamente preste sus servicios, que requiera cambio permanente de residencia, se estará a lo establecido en general en el artículo 40 del E.T. y en particular a lo acordado en el presente artículo en los supuestos siguientes:

a.- Traslado voluntario

Cuando existan vacantes a cubrir en un centro de trabajo, la empresa podrá publicar en todos los centros de trabajo en los que pueda existir personal disponible, una convocatoria de traslado, especificando los requerimientos del puesto.

En los casos en que las vacantes convocadas sean cubiertas de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal que deba trasladarse, la dirección de la empresa contratará el servicio de traslado, corriendo con los gastos que se originen, que incluyen el viaje para toda la familia y el transporte de muebles y enseres.

b.- Traslado forzoso

La tramitación del traslado forzoso se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 40.1 y .2 del Estatuto de los Trabajadores.



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

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

Las personas afectadas podrán optar entre la incorporación al centro de trabajo /empresa de destino o rescindir el de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 13.- Excedencias

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

La Empresa se obliga a la readmisión de las/os solicitantes, cuando éstas/os la hayan cursado, por lo menos con dos meses de antelación, siempre y cuando la excedencia sea igual o superior a un año. En los supuestos de duración inferior a un año, la readmisión será la fijada en la solicitud.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidentes o enfermedad o discapacidad no pudiesen valerse por sí mismos. El personal podrá solicitar la incorporación si se extingue la causa por la que motivó la excedencia. La Empresa deberá reincorporarlo en un plazo máximo de un mes.

El período en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a los motivos establecidos en el párrafo anterior será computable a los efectos de antigüedad.

CAPÍTULO 3 CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

Art. 14.- 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. 15.- Modalidades de Contratación

La Empresa podrá utilizar todas las modalidades de contratación de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. En particular se establece:

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

- Programas de I+D.
- Programas de lanzamiento de nuevos productos.



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

- Proyectos pilotos.
- Programas de aplicaciones de nuevas tecnologías y experimentales.

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

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

Contrato eventual. Se podrán celebrar contratos bajo esta modalidad cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, tales como, campañas comerciales, lanzamiento de nuevos productos u otras.

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

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

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

Características del contrato para la formación:

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

El número de estas trabajadoras/es no superará el 5% del personal fijo del Centro.



Art. 16 Período de prueba

Para los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba de seis meses para los/as trabajadores/as 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 de un mes para los que tengan una duración de 6 meses y dos meses para los de duración superior.

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

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

CAPÍTULO 4
JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS**Art. 17.- Jornada**

Jornada Anual Ordinaria

Se establece una jornada anual efectiva de 1.740 horas, con los siguientes turnos:

- Primer turno. Horario de mañana de 6:45 a 14:45, de lunes a viernes.
- Segundo turno. Horario de tarde de 14:45 a 22:45 de lunes a viernes.
- Tercer turno. Horario de noche:
 - De 22:40 a 06:45 de lunes a viernes.
 - De 22:40 a 06:45 de domingo a jueves.
- Cuarto turno. Existirá un cuarto turno de trabajo, que podrá desarrollarse a través de contratos a tiempo completo o a tiempo parcial, para los cuales los sábados, domingo y festivos serán jornadas ordinarias, con el siguiente régimen:
 - a) Cuarto turno tiempo completo: la jornada será de 5 días semanales, con dos días consecutivos de descanso.
 - b) Cuarto turno tiempo parcial: la duración mínima de la jornada de estos contratos será del 60% cuatrimestral de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Las horas complementarias podrán llegar hasta el 50% de la jornada.

La Empresa deberá publicar los cuadrantes de trabajo, con los horarios a tiempo parcial, mensualmente y ponerlos en conocimiento de los/as trabajadores/as afectados y de la RLT antes del inicio del mes correspondiente. Cualquier modificación sobre estos

cuadrantes tendrá que ser comunicada a la RLT y a los afectados la semana anterior a ser efectiva.

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

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

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

- Oficinas. Horario de 08:00 a 17:00 horas de lunes a viernes. La jornada intensiva de verano se extenderá desde:
 - Desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto, ambos inclusive, para el personal que trabaje los viernes de 8 a 14:30 horas el resto del año.
 - Desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive, para el personal que trabaje los viernes de 8 a 17 horas el resto del año.

Los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables.

Anualmente la Dirección negociará con a los Representantes Legales de los Trabajadores 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.

El tiempo de trabajo se computará al inicio y al final de la jornada en el puesto. Además, 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. Para el personal de Oficinas el descanso será de 45 minutos que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Compensación económica excesos de jornada. Horas Extraordinarias.

El trabajo que exceda de la jornada ordinaria se compensara con descanso equivalente o con un complemento económico según el valor de una hora ordinaria incrementada en un 75% de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Total Año Tabla}}{\text{Jornada anual}} \times 175 \%$$

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

$$\frac{\text{Total Año Tabla}}{\text{Jornada anual}} \times 200 \%$$



Art. 18.- Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutara un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. El disfrute y distribución de las citadas vacaciones se ajustará conforme al calendario laboral que la Dirección negociará con a los Representantes Legales de los Trabajadores bajo las siguientes premisas:

- El personal disfrutará al menos de 15 días laborables de vacaciones entre el 20 de junio al 20 de septiembre.
- La asignación del personal a los turnos de vacaciones se realizará de forma rotativa.
- Las personas podrán solicitar cambio de turno, previa aceptación de la Empresa, siempre que se permute por otra persona que desarrolle las mismas funciones y puestos a los que este asignada en verano.
- Comité y Empresa deberán repartir en el exceso de días en el resto del año exceptuando los períodos de mayor actividad del centro de trabajo. El personal podrá solicitar disfrutar estos días en otras fechas a las pactadas siempre que se garantice el correcto funcionamiento de las líneas productivas y de las diferentes áreas.

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

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

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una IT derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el período de suspensión de contrato previsto en el art. 48.4, 5 y 7 del ET se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT, de acuerdo con lo establecido en el art. 38.3 del ET.

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

Las vacaciones del personal de Logística, Mantenimiento y Sala de Máquinas deben garantizar el correcto funcionamiento de las líneas productivas y de las diferentes áreas y serán de forma rotativa.

Art. 19.- Licencias retribuidas

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas en los siguientes casos:

- a) Matrimonio: quince días naturales.
- b) Nacimiento de hija/o: tres días.



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

- c) Enfermedad con internamiento o intervención quirúrgica, también con internamiento de padres, padres políticos, abuelas/os, hijas/os políticos: tres días naturales, cuatro si es en el resto de Galicia o España (será preciso justificante médico acreditativo).
- d) Enfermedad con internamiento o intervención quirúrgica, también con internamiento del cónyuge, hijas/os: tres días naturales, cuatro si es en el resto de Galicia y cinco en el resto de España (será preciso justificante médico acreditativo).
- e) Reconocimiento médico a Santiago por enfermedad de cónyuge e hijas/os a un día; fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia: tres días.
- f) Enfermedad con internamiento o intervención quirúrgica también con internamiento de hermanas/os o hermanas/os políticos, y nietas/os, dos días y cuatros si es en el resto de Galicia o España, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, dos días (será preciso justificante médico acreditativo).
- g) Fallecimiento de cónyuge, padres, hijas/os, hermanas/os, padres e hijas/os políticos: cuatro días retribuidos y dos sin retribuir, si residen en la provincia de Pontevedra; cinco días retribuidos y cinco sin retribuir, si es en el resto de Galicia y cinco días retribuidos en el resto de España.
- h) Fallecimiento de hermanas/os políticos, abuelas/os, abuelas/os políticos y nietas/os: dos días en Pontevedra y cuatro si es en el resto de Galicia o España.
- i) Fallecimiento de sobrinas/os, sobrinas/os políticos, tías/os y tías/os políticos: dos días.
- j) Por intervención quirúrgica sin internamiento, o reconocimiento médico de padres, cónyuges e hijas/os: un día.
- k) Por cambio de domicilio: un día.
- l) Cuando haya que acudir a pruebas o reconocimientos médicos del trabajador/a en centros sanitarios con justificante médico: un día.
- m) Nacimiento de un nieto/a: dos días.
- n) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo establecido en el art. 45. 1 d) del E.T., para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una hora diaria de reducción del trabajo. Se aplicará el mismo criterio a quién quiera acumularlo en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.
Este permiso constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- o) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada



ordinaria. El/la trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

En el caso de fallecimiento o internamiento de familiares, si el trabajador/a prestase servicios el día del hecho causante 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.

Consultas médicas a:

- Centro de Salud de Chapela: dos horas.
- Centros de Salud de Vigo y Redondela: 3 horas
- Centros de Salud de Domaio, Cangas Moaña, Pontevedra, Pontearreas, Salceda: el tiempo total de la consulta, así como el tiempo de desplazamiento de regreso, debidamente acreditado.
- Hospital del Meixueiro y Álvaro Cunqueiro: el tiempo total de la consulta, así como el tiempo de desplazamiento de regreso, debidamente acreditado.

Se le conceden los mismos derechos a la compañera/o que a la esposa/o en los casos de intervención quirúrgica, ingreso hospitalario o defunción de familiares. En este caso se exigirá comprobante oficial de estar inscrito como pareja de hecho en el registro de la Xunta de Galicia o del Ayuntamiento de residencia.

Todos los días indicados anteriormente se consideran días naturales. En el anexo II se podrá ver el grado de parentesco y en el anexo III los requisitos necesarios para la concesión de los permisos.

CAPÍTULO 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.P.F. y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

Art. 21.- Conceptos retributivos

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

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



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

- **Salario Base:** se entiende por salario base las percepciones económicas que deba percibir todo el personal afectado por este Convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales descritos en el mismo. El salario base remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos, cuyo importe se especifica para cada Grupo profesional en tabla anexa.
- **Plus Convenio:** además del salario base, los/as trabajadores/as de las empresas adscritas a este convenio, percibirán otra retribución fija anual, cuyo importe se especifica para cada Grupo profesional en tabla anexa.
- **Complemento de Nivel:** además del salario base y plus convenio, el personal adscrito a este convenio, percibirá otra retribución fija anual, cuyo importe se especifica para cada Grupo profesional en tabla anexa.
- **Complemento de Antigüedad:** las personas afectadas por el presente Convenio, desde el momento de su entrada en vigor, tendrán derecho a percibir una cuantía fija adicional del 5% del salario base de las tablas 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 integrará en este concepto.

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

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

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

Este complemento tendrá carácter actualizable, consolidable y no compensable.

Pagos extraordinarias

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



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

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

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

Otros complementos variables o funcionales

Complemento de Frio/Carretillero. 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 de 16% del salario base. El personal que maneje carretillas elevadoras durante toda la jornada percibirá la misma cantidad:

$$\frac{\text{Salario base} \times 14 \text{ pagas}}{\text{Jornada anual}} \times \frac{16}{100} \times 7,75$$

Complemento de Turno. El personal que rote de manera alterna semanalmente su jornada percibirá por día efectivamente trabajado la cantidad de 2,37€.

Complemento de Tarde. El personal que preste sus servicios de manera permanente en el turno de tarde por decisión organizativa de la Dirección, percibirá por día efectivamente trabajado la cantidad de 4,67€.

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 trabajada del 25% del Salario base a este convenio en concepto de Plus de Noche:

$$\frac{\text{Salario base} \times 14 \text{ pagas}}{\text{Jornada anual}} \times \frac{25}{100} \times 7,75$$

Aquellas personas que presten sus servicios de forma ocasional percibirán la cantidad por día efectivamente trabajada de 20% del salario base:

$$\frac{\text{Salario base} \times 14 \text{ pagas}}{\text{Jornada anual}} \times \frac{20}{100} \times 7,75$$

Plus de Domingo y Festivos: El personal que preste sus servicios de manera permanente los domingos y festivos entre las 00,00 horas y las 24,00 horas percibirá la cantidad de 44,52€ por día efectivamente trabajado.

Este complemento sólo se pagará a las personas que trabajen un domingo dentro de las 40 horas de su jornada semanal ordinaria. El personal que no trabaje el domingo completo se le pagará la parte proporcional.

Plus Sierras: El personal que durante toda la jornada se asigne a puestos de corte de pescado en sierras cobrará un plus de 5,50€.



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

Art. 22.- Crecimiento Salarial

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

- Año 2015: 0%
- Año 2016: 1% consolidable y 0,25% no consolidable.
- Año 2017: 1,25% consolidable y 0,25% variable en función del cumplimiento del EBITDA del Plan Estratégico 2016-2020.
- Año 2018: 1,25% en tablas y 0,25% variable en función del cumplimiento del EBITDA del Plan Estratégico 2016-2020.
- Año 2019: 1,5% en tablas.
- Año 2020: 1,5% en tablas.

Cláusula de garantía salarial:

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

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

CAPÍTULO 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 los/as trabajadores/as a la jubilación parcial, de acuerdo con la legislación de carácter general. En todo caso, se requerirá el acuerdo individual entre el/la trabajador/a afectado y la Dirección de la Empresa.

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



- Frivipesca Chapela, s.a. para los CCC 36/1112939/78; 36/1112940/79 y 36/1112942/81, acuerdo de fecha 22 de marzo de 2013.

Art. 25.- Seguro

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

1.1. Por accidente no laboral

1.1.1. Muerte del trabajador/a.

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

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

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

1.2. Por accidente laboral

1.2.1. Muerte del trabajador/a.

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

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

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

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

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

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

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



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

Art. 26.- Complemento I.T.

El personal perteneciente a la plantilla del Centro Industrial de Chapela antes del 6 de noviembre de 2007 conserva como condición más beneficiosa incorporada a su contrato de trabajo el derecho a percibir de la empresa un complemento de hasta el 100% del salario real cuando esté en situación de I.T., cualquiera que fuese su causa, es decir, percibirá la totalidad del salario como si estuviese trabajando.

A los demás trabajadores/as, que se hayan incorporado a la plantilla de Centro Industrial de Chapela posteriormente del 6 de noviembre de 2007, se les complementará hasta alcanzar el 100% de sus salarios cuando éstos se encuentren en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Se abonará el mismo complemento a trabajadores/as en situación de I.T. siempre que necesiten hospitalización por causa de enfermedad común o accidente no laboral, pero tan sólo mientras dure la hospitalización. En las demás contingencias percibirá la compensación que corresponda con cargo al sistema de Seguridad Social.

Lo dispuesto en el apartado 1) se aplicará también a trabajadores/as, con contrato indefinido de otros Centros o Empresas del grupo, que tuvieran reconocido este derecho con anterioridad a su incorporación al Centro Industrial de Chapela.

Art. 27.- Utilización de servicios de comedor

Todo el personal del Centro Industrial tiene derecho al servicio de cocina y comedores, de acuerdo con las condiciones actuales, dentro del horario establecido a tal efecto.

CAPÍTULO 7
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**Art. 28.- Principio General**

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

Art. 29.- Servicios de Prevención

Conforme establece la Normativa en vigor, Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y RD 39/1997 de los Servicios de Prevención la Empresa asume las Actividades Preventivas constituyendo un Servicio de Prevención Propio, con las disciplinas de Ergonomía y Psicología Aplicada, Higiene Industrial y parte de la Seguridad en el Trabajo, concertando así la disciplina de Vigilancia de la Salud y suscribiendo un contrato de colaboración en aquellas actividades específicas que así se considere necesario.



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

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

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

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

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

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

La Empresa estará a lo dispuesto en los artículos 25 y 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales para la protección de las condiciones de los/as trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, así como de la maternidad, en destinos adecuados a sus condiciones reales, en caso de que existan estos puestos. Igual criterio se seguirá con quienes se encuentren en la situación de invalidez permanente parcial para su profesión habitual.

El Comité de Seguridad y Salud podrá opinar en la elección de la Mutua y el Servicio de Prevención Ajeno. La Empresa se compromete a escuchar su opinión antes de tomar la decisión final.



Art. 30.- Vigilancia de la Salud

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

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

Anualmente y en todo caso siempre que así proceda, se efectuará un reconocimiento médico voluntario a todos los/as trabajadores/as, con las excepciones recogidas en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 31.- Prendas de trabajo y medios de protección personal

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

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

Además, 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. Estos equipos se revisarán al menos con una periodicidad anual, y se sustituirán según demanda.

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

**CAPÍTULO 8
PLAN DE IGUALDAD****Art. 32.-Principio General de igualdad entre mujeres y hombres**

Pescanova España S.L.U. y los Representantes de los Trabajadores/as, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres entienden necesario hacer un esfuerzo considerando a este un sector comprometido y avanzado en las políticas de igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la Empresa y el Comité de Empresa del Centro Industrial de Chapela se comprometen a constituir, junto con el resto de centros de trabajo de la Compañía, una Comisión Negociadora destinada a negociar e



implementar un Plan de Igualdad, destinado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Art. 33.- Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral o mobbing

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

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

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

1. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.
2. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento. Se creará una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

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

Art. 34.- Protección Integral contra la violencia de género

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

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



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

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

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

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

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

La Empresa se compromete a que en caso que una pareja trabaje en el mismo centro y sobre uno recaiga una orden de alejamiento o maltrato, se desplace al agresor a otro centro.

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.



CAPÍTULO 9

FALTAS Y SANCIONES

Art. 35.- Facultad disciplinaria

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

Art. 36- Graduación de faltas

Las faltas cometidas por el trabajador 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.
- e) No comunicar a la Dirección de la Empresa la residencia y domicilio, así como los cambios en los mismos. Además, no comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, o tener cualquier repercusión económica.
- f) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.
- g) Pequeños descuidos en la conservación del material o utillaje.
- h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aun cuando sea por breve tiempo. 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.
- i) No asistir a los reconocimientos médicos obligatorios en materia de prevención de riesgos laborales.
- j) Utilizar Reproductores de Música (Colectivos o Individuales), Teléfonos Móviles, o cualquier tipo de aparato electrónico que no sea propio o relacionado con el puesto de trabajo, o que haya sido autorizado expresamente por la Dirección por escrito.



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, superiores a diez minutos e inferiores a treinta, durante un período de treinta días.
- b) Ausencia o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta.
- c) Faltar al trabajo dos días en un período de treinta sin justificación.
- d) Entregarse a juegos, distracciones o dormir durante la jornada de trabajo, fumar dentro de las instalaciones de la empresa y fuera de los espacios reservados. Si la falta se cometiera en un puesto de responsabilidad podrá calificarse como muy grave.
- e) 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.
- f) Simular la presencia de otro trabajador, firmar o fichar por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) 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.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la Empresa.
- j) La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el trabajo. Si de ello se derivara peligro para las personas o instalaciones, podrá calificarse falta muy grave.
- k) La reincidencia en faltas leves, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes a la sanción anterior.
- l) 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.
- b) Faltar tres días al trabajo, durante un período de sesenta días, sin causa que lo justifique.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus trabajadores/as o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.



- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, vehículos, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, vestuario, documentos o cualquier otra propiedad de la Empresa. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.
- e) 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.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo.
- g) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados, o revelar datos de reserva obligada.
- h) 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.
- i) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
- j) La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la IT.
- k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo debido a la actuación negligente, dolosa y culposa del trabajador.
- m) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- n) 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.
- o) El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que lo sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección o del Comité de Empresa.
- p) 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.
- q) 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.



- r) 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.
- s) 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.

Art. 40.- Sanciones

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

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a dos días, por repetición de faltas leves.
- Por faltas graves:
 - Las previstas para las faltas leves.
 - Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a veinte días.
- Por faltas muy graves:
 - Las previstas para las faltas leves o graves.
 - Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a sesenta días.
 - Despido disciplinario en los supuestos en que la falta se califique en grado máximo.

Art. 41.- Procedimiento

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



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

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

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

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.

CAPÍTULO 10 DERECHOS SINDICALES

Art. 43.- Garantías sindicales

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

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

El crédito horario se podrá acumular en uno o varios trabajadores/as 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 E.T., tendrá derecho a la celebración dentro de la jornada laboral de un máximo de tres asambleas, con una duración no superior a 30 minutos cada una. La convocatoria y desarrollo de estas asambleas se regulará por lo dispuesto en el E.T.

En Chapela a de 4 Julio de 2017.

Por la Empresa

Por el Comité



DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS

Disposición Adicional Primera: Premio de fidelización

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

Se establece el siguiente régimen transitorio:

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

2. Los/as trabajadores/as 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.



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

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

Disposición Adicional Segunda. Derechos adquiridos

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

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

Disposición Adicional Tercera. 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.

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

Disposición Adicional Cuarta. Fraccionamiento salario

Los trabajadores/as de alta a la firma del presente convenio podrán solicitar el cambio a las 14 pagas recogidas en el artículo 21 del presente convenio colectivo o continuar con 16 pagas. La solicitud del cambio se hará en el año previo a aquel en el que surtirá efectos la opción y siempre con el plazo máximo hasta el 15 de diciembre. Una vez ejercitada la opción de las 14 pagas, el trabajador/a no podrá retornar al sistema de 16 pagas.

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

Además de las pagas extraordinarias recogidas en el art. 21 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 Transitoria Primera. Fecha de aplicación nuevos conceptos retributivos y grupos profesionales

La fecha de aplicación de los complementos variables o funcionales recogidos en el artículo 22, será la del primer día del mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo.



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

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

Disposición Transitoria Segunda. Comisión de Trabajo para la Clasificación Profesional

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

En Chapela, a 18 Octubre de 2017.

Por la Empresa

Por el Comité

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2017

Salario anual						
		Salario Base	Plus Convenio	Complemento Nivel	Total Año	Salario Mes / Paga
	Nivel 4.1					
	Grado A	11.200,00 €	920,00 €	1.580,00 €	13.700,00 €	978,57 €
	Grado B	11.200,00 €	920,00 €	2.630,00 €	14.750,00 €	1.053,57 €
	Nivel 4.2					
	Grado C	11.200,00 €	920,00 €	4.223,00 €	16.343,00 €	1.167,36 €
	Grado D	11.200,00 €	920,00 €	5.946,00 €	18.066,00 €	1.290,43 €
	Nivel 3.1					
	Grado A	11.200,00 €	920,00 €	4.363,00 €	16.483,00 €	1.177,36 €
	Grado B	11.200,00 €	920,00 €	6.730,00 €	18.850,00 €	1.346,43 €
	Nivel 3.2					
	Grado C	11.200,00 €	920,00 €	9.514,00 €	21.634,00 €	1.545,29 €
	Grado D	11.200,00 €	920,00 €	11.574,00 €	23.694,00 €	1.692,43 €
	GRUPO 2	11.200,00 €	920,00 €	12.604,00 €	24.724,00 €	1.766,00 €

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:WKR4H482921GLOCI



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

TABLA SALARIAL 2018

Salario anual						
		<i>Salario Base</i>	<i>Plus Convenio</i>	<i>Complemento Nivel</i>	<i>Total Año</i>	<i>Salario Mes / Paga</i>
	Nivel 4.1					
	Grado A	11.340,00 €	931,50 €	1.599,75 €	13.871,25 €	990,80 €
	Grado B	11.340,00 €	931,50 €	2.662,88 €	14.934,38 €	1.066,74 €
	Nivel 4.2					
	Grado C	11.340,00 €	931,50 €	4.275,79 €	16.547,29 €	1.181,95 €
	Grado D	11.340,00 €	931,50 €	6.020,33 €	18.291,83 €	1.306,56 €
	Nivel 3.1					
	Grado A	11.340,00 €	931,50 €	4.417,54 €	16.689,04 €	1.192,07 €
	Grado B	11.340,00 €	931,50 €	6.814,13 €	19.085,63 €	1.363,26 €
	Nivel 3.2					
	Grado C	11.340,00 €	931,50 €	9.632,93 €	21.904,43 €	1.564,60 €
	Grado D	11.340,00 €	931,50 €	11.718,68 €	23.990,18 €	1.713,58 €
GRUPO 2		11.340,00 €	931,50 €	12.761,55 €	25.033,05 €	1.788,08 €

TABLA SALARIAL 2019

Salario anual						
		<i>Salario Base</i>	<i>Plus Convenio</i>	<i>Complemento Nivel</i>	<i>Total Año</i>	<i>Salario Mes / Paga</i>
	Nivel 4.1					
	Grado A	11.510,10 €	945,47 €	1.623,75 €	14.079,32 €	1.005,67 €
	Grado B	11.510,10 €	945,47 €	2.702,82 €	15.158,39 €	1.082,74 €
	Nivel 4.2					
	Grado C	11.510,10 €	945,47 €	4.339,92 €	16.795,50 €	1.199,68 €
	Grado D	11.510,10 €	945,47 €	6.110,63 €	18.566,20 €	1.326,16 €
	Nivel 3.1					
	Grado A	11.510,10 €	945,47 €	4.483,80 €	16.939,37 €	1.209,96 €
	Grado B	11.510,10 €	945,47 €	6.916,34 €	19.371,91 €	1.383,71 €
	Nivel 3.2					
	Grado C	11.510,10 €	945,47 €	9.777,42 €	22.232,99 €	1.588,07 €
	Grado D	11.510,10 €	945,47 €	11.894,46 €	24.350,03 €	1.739,29 €
GRUPO 2		11.510,10 €	945,47 €	12.952,97 €	25.408,55 €	1.814,90 €

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
 Código seguro de verificación:WGRAH48Z921GLOCI



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

TABLA SALARIAL 2020

Salario anual						
		<i>Salario Base</i>	<i>Plus Convenio</i>	<i>Complemento Nivel</i>	<i>Total Año</i>	<i>Salario Mes / Paga</i>
	Nivel 4.1					
	Grado A	11.682,75 €	959,65 €	1.648,10 €	14.290,51 €	1.020,75 €
	Grado B	11.682,75 €	959,65 €	2.743,36 €	15.385,77 €	1.098,98 €
	Nivel 4.2					
	Grado C	11.682,75 €	959,65 €	4.405,02 €	17.047,43 €	1.217,67 €
	Grado D	11.682,75 €	959,65 €	6.202,29 €	18.844,70 €	1.346,05 €
	Nivel 3.1					
	Grado A	11.682,75 €	959,65 €	4.551,06 €	17.193,46 €	1.228,10 €
	Grado B	11.682,75 €	959,65 €	7.020,08 €	19.662,49 €	1.404,46 €
	Nivel 3.2					
	Grado C	11.682,75 €	959,65 €	9.924,08 €	22.566,49 €	1.611,89 €
	Grado D	11.682,75 €	959,65 €	12.072,87 €	24.715,28 €	1.765,38 €
	GRUPO 2	11.682,75 €	959,65 €	13.147,27 €	25.789,67 €	1.842,12 €

ANEXO III

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO LA LICENCIA	JUSTIFICANTES	OBSERVACIONES
A.-Matrimonio del trabajador/a	Quince días naturales	Libro de familia	Desde el día siguiente al hecho causante siempre que este no sea día laborable; en caso de ser laborable el día de la boda, se contaría desde ese día.
B.- Nacimiento de hijo/a	Tres días naturales	Libro de familia	Si el trabajador/a prestase servicios el día del hecho causante en jornada inferior a la mitad se contaría para el cómputo. Si por el contrario trabajó más de la mitad de la jornada no se tendrá en cuenta para el cómputo.
C.-Enfermedad con internamiento o intervención quirúrgica, también con internamiento de padres, padres políticos, abuelos/as, hijos/as políticos. Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.	Tres días naturales (a contar desde la fecha de ingreso o desde la fecha de la intervención quirúrgica, a elegir por el trabajador).Cuatro fuera de la Provincia.Dos días naturales	Certificado médico del hospital. Justificante médico del hospital de la intervención que recoja la necesidad de los días de reposo.	El internamiento es el motivo del permiso.Si el trabajador/a prestase servicios el día del hecho causante en jornada inferior a la mitad se contaría para el cómputo. Si por el contrario trabajó más de la mitad de la jornada no se tendrá en cuenta para el cómputo.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:WKR4H482921GLOCI



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO LA LICENCIA	JUSTIFICANTES	OBSERVACIONES
D.- Enfermedad con internamiento o intervención quirúrgica, también con internamiento del cónyuge e hijos/as. Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.	Tres días naturales (a contar desde la fecha de ingreso o desde la fecha de la intervención quirúrgica, a elegir por el trabajador). Cuatro en Galicia y cinco en resto España. Dos días naturales	Certificado médico del hospital. Justificante médico del hospital de la intervención que recoja la necesidad de los días de reposo.	El internamiento es el motivo del permiso. Si el trabajador/a prestase servicios el día del hecho causante en jornada inferior a la mitad se contaría para el cómputo. Si por el contrario trabajó más de la mitad de la jornada no se tendrá en cuenta para el cómputo.
E.- Reconocimiento médico a Santiago por enfermedad del cónyuge o hijos/as.	Un día natural, tres fuera de Galicia.	Certificado médico del hospital.	El reconocimiento es el motivo del permiso.
F.- Enfermedad con internamiento o intervención quirúrgica también con internamiento de hermanas/os o hermanas/os políticos, y nietas/os. Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.	Dos días naturales en la provincia. Cuatro si es en el resto de Galicia o España. Dos días naturales	Certificado médico del hospital. Justificante médico del hospital de la intervención que recoja la necesidad de los días de reposo.	El internamiento es el motivo del permiso. Si el trabajador/a prestase servicios el día del hecho causante en jornada inferior a la mitad se contaría para el cómputo. Si por el contrario trabajó más de la mitad de la jornada no se tendrá en cuenta para el cómputo.
G.- Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanas/os, padres e hijos/as políticos.	Cuatro días naturales retribuidos y dos sin retribuir (Provincia) Cuatro días naturales retribuidos y uno sin retribuir (resto de Galicia) Cinco días retribuidos (resto de España)	Certificado de defunción o del tanatorio, con acreditación de parentesco.	Si el trabajador/a prestase servicios el día del hecho causante en jornada inferior a la mitad se contaría para el cómputo. Si por el contrario trabajó más de la mitad de la jornada no se tendrá en cuenta para el cómputo.
H.- Fallecimiento de hermanas/os políticos, abuelas/os políticos abuelas/os y nietas/os.	Dos días naturales en la provincia. Cuatro si es en el resto de Galicia o España.	Certificado de defunción o del tanatorio, con acreditación de parentesco.	Si el trabajador/a prestase servicios el día del hecho causante en jornada inferior a la mitad se contaría para el cómputo. Si por el contrario trabajó más de la mitad de la jornada no se tendrá en cuenta para el cómputo.
I.- Fallecimiento de; sobrinas/os, sobrinas/os políticos, tíos y tíos políticos.	Dos días naturales.	Certificado de defunción o del tanatorio, con acreditación de parentesco.	Si el trabajador/a prestase servicios el día del hecho causante en jornada inferior a la mitad se contaría para el cómputo. Si por el contrario trabajó más de la mitad de la jornada no se tendrá en cuenta para el cómputo.
J.- Intervención quirúrgica, sin internamiento de padres, cónyuge e hijas/os. Reconocimiento médico de padres, cónyuge e hijas/os.	Un día natural	Justificante médico del hospital. Justificante médico	El día del hecho causante. El día del hecho causante, siempre que acredite la necesidad de acompañante y coincida con la jornada laboral.
K.- Cambio de domicilio del trabajador/a.	Un día natural	Certificado del Servicio de Empadronamiento	El día del hecho causante.



Mércores, 15 de novembro de 2017

Núm. 219

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO LA LICENCIA	JUSTIFICANTES	OBSERVACIONES
L.- Reconocimientos médicos o pruebas en centros sanitarios del trabajador/a.	Un día natural	Justificante médico.	Se acreditará la imposibilidad de poder asistir al trabajo durante toda la jornada, por parte de los servicios médicos de la empresa o del centro sanitario.
M.- Nacimiento de un nieta/o:	Dos días	Justificante médico del hospital.	El día del hecho causante.
N.- La lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses. El mismo criterio a quién quiera acumularlo en jornadas completas.	Una hora diaria de reducción Una hora diaria	Solicitud por escrito	Deberá preavisar con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada
O.- Nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.	Una hora diaria de reducción	Justificante médico del hospital.	El internamiento es el motivo del permiso.

