O que se fai público para xeral coñecemento por un prazo de vinte (20) días, contados a partir do seguinte día á data de publicación no Boletín Oficial da Provincia do presente anuncio, co fin de que os que se consideren prexudicados poidan presentar as súas reclamacións, durante o prazo sinalado, no Concello de Vigo e nas oficinas do Organismo Autónomo Augas de Galicia da Consellería de Medio Ambiente, Territorio e Infraestruturas, sitas na rúa San Salvador, nº 2 - 4º, en Vigo, onde se encontra exposto o expediente para que poida ser examinado por quen o desexe.

Vigo, a 23 de abril de dous mil doce.—O Xefe de Área de Autorizacións e Concesións, Alberto Bosquet Herreros. **2012004195**

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

Servizo de Relacións Laborais

CONVENIO PESCANOVA S.A.

Código de Convenio número 36001020011982

Visto o Acordo da Comisión Negociadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa Pescanova, SA, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo Comité de empresa en data 09.02.2012.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 07.03.2012.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

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

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

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

Esta xefatura territorial:

A C O R D A

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

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

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1º.—ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa PESCANOVA S.A. y sus trabajadores/as adscritos al centro de trabajo de Oficinas Centrales situado en Chapela-Redondela. Queda exceptuado el personal embarcado y el adscrito a la flota.

Los/las trabajadores/as de las Delegaciones de la Red Comercial de PESCANOVA S.A. están exceptuados del ámbito de aplicación de este Convenio, salvo en lo dispuesto en los artículos 28 y 29 sobre jubilación y 30 sobre indemnizaciones en caso de muerte o invalidez permanente por causa de accidente.

ART. 2º.—ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales existente en el momento de la firma, en el centro de trabajo aludido en el artículo anterior, así como los que posteriormente se incorporen a la plantilla.

Están excluidos de la aplicación de este Convenio Colectivo los/las trabajadores/as adscritos a las Delegaciones y Agencias de la Red Comercial de PESCANOVA S.A., distribuidas por todo el territorio nacional, salvo lo dispuesto en el 2º párrafo del artículo anterior, así como los/las trabajadores/as incorporados a cualquiera de las flotas de PESCANOVA S.A. o su grupo de empresas, en todo caso.

ART. 3º.—VIGENCIA

El Convenio entrará en vigor el 1º de Enero de 2011 y con un período de vigencia de un año hasta el 31 de diciembre de 2011 y será denunciado por escrito al menos con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento; en caso contrario, se prorrogará por períodos anuales sucesivos.

ART. 4º.—DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Las partes firmantes de este Convenio han sido, por la parte Empresarial, Dña. Susana San Segundo Fernández y en representación de los/las trabajadores/as los miembros del Comité de Empresa abajo firmantes.

ART. 5º.—CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

El conjunto de las condiciones pactadas en este Convenio absorberá y compensará aquellas mejoras que pudieran establecerse por las disposiciones legales vigentes 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 acordadas en contrato individual entre Empresa y trabajador/a, vigentes a la entrada en vigor del Convenio.

ART. 6º.—COMISIÓN PARITARIA

Para la interpretación y vigilancia de las condiciones generales pactadas en este Convenio, se creará una Comisión Paritaria compuesta por:

Parte social: el Presidente del Comité de Empresa, Secretario del Comité de Empresa y un Vocal designado por el propio Comité.

Parte empresarial: el mismo número de representantes designados por la Empresa.

En caso de que existan discrepancias entre las partes y no logre llegarse a un acuerdo, se someterán a la jurisdicción laboral competente.

ART. 7º.—PRINCIPIO DE IGUALDAD

Como principio informador de las relaciones laborales tanto Empresa como Comité proclaman el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, con ausencia de toda discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta y se someten expresamente a lo dispuesto en la LO 3/2007 de 22 de marzo.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART. 8º.—PRINCIPIOS GENERALES

La organización práctica del trabajo, respetando la legislación vigente en cada momento, es facultad de la Dirección de la Empresa y por delegación de sus mandos o representantes legales.

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

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

La Empresa mantendrá y fomentará la formación y promoción profesional de sus trabajadores/as. Anualmente se comunicará al Comité de Empresa el Plan de Formación.

ART. 9º.—CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

El personal al servicio de la Empresa, incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, queda encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

I. Personal técnico

II. Personal administrativo

III. Personal obrero y actividades auxiliares

ART. 10º.—DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

Técnicos: se clasifican en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o dirección especializada.

Dicho grupo a su vez se clasifica en los siguientes subgrupos:

1.—Técnicos con título superior

2.—Técnicos con título no superior

3.—Técnicos no titulados

Administrativos: en este concepto quedan comprendidos quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contable y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Obreros y actividades auxiliares: incluye este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico y engloba al personal de fabricación, cámaras y oficios varios, así como el personal subalterno.

ART. 11º.—REGULACIÓN

Los contratos del personal, cualquiera que sea su modalidad, se adaptarán a las formas y condiciones establecidas por las disposiciones legales vigentes.

ART. 12º.—CONTRATOS FORMATIVOS

La Empresa podrá contratar trabajadores/as en prácticas y para la formación, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

El salario será el 100% del salario base del convenio, el primer año, y el 120% del salario base el segundo año.

ART. 13º.—VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN

La Dirección de la Empresa está obligada a informar al Comité de Empresa de las vacantes producidas y puestos de nueva creación.

No se entenderá como puesto de nueva creación las contrataciones temporales cuya duración prevista sea inferior a un año, ni los contratos formativos, de interinidad y de relevo, sin perjuicio de la entrega de la copia básica del contrato, tal como dispone el art. 8.3. del E.T.

ART. 14º.—PERÍODO DE PRUEBA

El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable, según la índole de la labor a realizar, con arreglo a la siguiente escala:

Técnicos titulados: … seis meses

Titulados Grado Superior, contrato en prácticas: … … … … … … … dos meses

Titulados Grado Medio, contrato en prácticas: … … … … … … … … un mes

Contratos de aprendizaje: … … … … … … … … … … … … … … … … un mes

Resto de personal: … … … … … … … … … … … … … … … … … … … un mes

Durante los períodos que se señalan, las partes contratantes podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato, sin previo aviso ni derecho a indemnización. Será nulo el pacto que establezca un período cuando el/la trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, y dentro de la misma categoría profesional, bajo cualquier modalidad de contratación.

El/la trabajador/a disfrutará durante el período de prueba de la retribución que corresponda a la categoría profesional del trabajo en el que se haya clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Superado el período de prueba, el/la trabajador/a pasará a depender de la Empresa con la categoría que corresponda en cada caso.

ART. 15º.—PUESTOS ESPECIALES

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

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

ART. 16º.—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.

ART. 17º.—EJECUCIÓN DEL TRABAJO

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

No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral, los/las trabajadores/as realizarán los trabajos que se le asignen, siempre de acuerdo con su experiencia, formación y clasificación profesional.

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. 18º.—MOVILIDAD FUNCIONAL

Se regulará por lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 19º.—INCORPORACIÓN A OTRAS EMPRESAS DEL GRUPO.

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

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

Los/las trabajadores/as afectados por esta decisión se incorporarán a la plantilla de la Empresa de su nuevo destino conservando su categoría profesional, antigüedad y salario anual, que se respetará desde su ingreso en Pescanova S.A., a excepción de los complementos vinculados al puesto de trabajo.

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

ART. 20º.—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.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

ART. 21º.—JORNADA ANUAL Y HORARIO

La jornada de trabajo será de 1.740 horas de trabajo efectivo al año. A tal efecto no se computarán como tiempo efectivo de trabajo los descansos obligatorios o pactados.

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

La jornada se desarrollará en los horarios siguientes:

Primer turno: 40 horas semanales distribuidas de la siguiente manera:

— Horario de invierno: de 8.00 a 15.00 de lunes a viernes, más 5 horas semanales que se distribuirán de lunes a viernes, de acuerdo con el responsable de cada servicio.

— Horario de verano: de 8.00 a 15.00 de lunes a viernes.

Segundo turno: 41,25 horas semanales distribuidas de la siguiente manera:

— Horario de invierno: de 8.00 a 17.00, de lunes a viernes, con 45 minutos de descanso.

— Horario de verano: de 8.00 a 14.30 de lunes a viernes.

La jornada intensiva de verano para el personal de oficinas se extenderá desde el 15 de junio al 30 de septiembre de 2011 (ambos inclusive).

Los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables.

Horario del taller de flota:

— De lunes a viernes de 6.45 a 14.45, con un descanso de 15 minutos.

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

ART. 22º.—HORAS EXTRAORDINARIAS

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

Para el supuesto de que fuera necesaria su realización, se retribuirán según el valor de una hora ordinaria incrementada en un 75%.

Cuando la realización de las horas extraordinarias se realizase en domingo o festivos, se retribuirán según el valor de una hora ordinaria incrementada en el 100%.

No se tendrán en cuenta, a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o por causa de fuerza mayor, sin perjuicio de su abono como si se trataran de horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las realizadas en los siguientes casos:

Incidencias en los turnos de trabajo provocados por licencias retribuidas, o I.T.

Ausencia imprevista del relevo en el trabajo a turno.

Reparaciones perentorias.

Cierres de ejercicio contable y confección de presupuestos.

ART. 23º.—VACACIONES

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá treinta días naturales de vacaciones, abonándose las mismas con la retribución del salario de la tabla anexa más antigüedad y complemento personal.

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

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

Las vacaciones no comenzarán en día festivo o víspera, salvo petición del interesado.

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.

Anualmente se elaborará un calendario laboral que comprenderá el período de vacaciones.

El personal que por necesidad de la Empresa no disfrute sus vacaciones en los períodos oficiales fijados, tendrá derecho a un complemento retributivo de 132,84 € o la parte proporcional correspondiente.

ART. 24º.—LICENCIAS RETRIBUIDAS

Todo el personal, previo aviso y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas en los siguientes casos:

a) Matrimonio: quince días naturales.

b) Cuatro días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave, internamiento o fallecimiento de parientes de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días naturales para los de tercer grado. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, que implique pernoctar fuera del domicilio habitual, el plazo será de seis días para el primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad y de cuatro días para el tercer grado.

c) Un día por traslado de domicilio.

d) Un día por reconocimiento médico de padres, cónyuge e hijos.

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

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

h) Por nacimiento de nieto: 2 días.

i) Reducción de la jornada, en caso de lactancia, en una hora diaria o acumulable en jornadas completas.

Se le conceden los mismos derechos a la compañera/o que a la esposa/o, tanto en los casos de alumbramiento como enfermedad.

Todos los días indicados anteriormente se consideran días naturales.

RÉGIMEN ECONÓMICO

ART. 25º.—CRECIMIENTO SALARIAL

Para el año 2011 se establece un incremento salarial del 2 % en todos los conceptos salariales (a excepción de la antigüedad).

ART. 26º.—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, IRPF. y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

ART. 27º.—CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

- Salario base
- Plus convenio
- Plus de distancia
- Plus de actividad
- Antigüedad
- Plus de trabajos penosos, insalubres, peligrosos
- Bolsa de vacaciones
- Dietas
- Pagas extraordinarias

SALARIO BASE

Salario por unidad de tiempo o de obra: el determinado en el Convenio o en el contrato y figura en la tabla salarial.

Complementos salariales:

PLUS CONVENIO

Salario de cualificación por categoría profesional y es el que consta en la tabla salarial.

PLUS DE DISTANCIA

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá, en concepto de plus de distancia, la cantidad que figura en la tabla anexa.

PLUS DE ACTIVIDAD

Se devenga por día efectivo de trabajo, con el mismo régimen que la paga de octubre.

PLUS DE TRABAJOS PENOSOS, MOLESTOS, INSALUBRES Y PELIGROSOS

A todo el personal que por sus condiciones de trabajo se les reconozca actualmente una prima por dichos trabajos, se le seguirá reconociendo este derecho en la cuantía que figura en la tabla salarial anexa. Dichos trabajos se pagarán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Los demás trabajadores/as que eventualmente hayan de realizar trabajos de esta naturaleza, percibirán un plus del 20% del salario base, en proporción al tiempo trabajado en estas condiciones.

BOLSA DE VACACIONES

Se reconoce a todo el personal afectado por el Convenio una bolsa de vacaciones de 1.642,72 € que se hará efectiva el 15 de junio.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o que cesase durante el mismo, se le abonará la bolsa de vacaciones prorrateando su importe por doceavas partes, en relación con el tiempo trabajado en el año, al igual que ocurre con el derecho a las vacaciones.

DIETAS

Cuando por necesidades de la actividad de la Empresa se considere preciso la continuidad de la jornada laboral habitual de trabajo en tres o más horas, la Empresa facilitará una dieta de comida de 13,08 €.

En casos especiales, con el consentimiento de su jefe correspondiente, si las necesidades del trabajo urgente lo requieren, se podría autorizar al pago de la dieta sin la partición de la jornada laboral establecida.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de cuatro pagas extraordinarias, abonadas a razón de una mensualidad compuesta por salario base, plus convenio, plus de distancia, plus de trabajos especiales y plus de trabajos penosos, más antigüedad, como se viene haciendo hasta la fecha. Dichas pagas corresponden a:

a) El día 15 de Marzo

b) El día 15 de Julio

c) El día 15 de Octubre

d) El día 15 de Diciembre

Dichas pagas se harán efectivas el día laboral inmediatamente anterior a la fecha señalada en este artículo.

Las pagas correspondientes a los días 15 de Julio y 15 de Diciembre serán abonadas por semestres. La paga correspondiente al 15 de Marzo, para el personal que ingrese durante el año, se hará efectiva el día 31 de Diciembre, abonándosele en su parte proporcional. La paga correspondiente al 15 de Octubre se seguirá devengando de acuerdo con la normativa de la Empresa, de considerarla como paga de asistencia al trabajo y proporcionalmente al tiempo trabajado, teniendo tal consideración la situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral, cuando se produzca a consecuencia de intervención quirúrgica o de hospitalización y las situaciones de maternidad.

ANTIGÜEDAD

1. Todo el personal afectado por este Convenio cuyo ingreso en la empresa haya sido hasta el 31.05.85, percibirán bienios al 5% del salario mínimo interprofesional hasta el máximo de 20 bienios, según el cálculo siguiente:

   a) Bienios cumplidos hasta el 01.01.85, calculados a razón del 5% del salario mínimo interprofesional de 226,64 €.

   b) Bienios a cumplir a partir del 01.01.85 calculados a razón del 5% del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de cumplir tal bienio.

   La cantidad resultante de sumar lo calculado en los apartados a) y b) configurará el importe de la antigüedad adquirida.

2. Todo el personal afectado por este Convenio cuyo ingreso en la empresa haya sido a partir del 01.06.85 percibirán trienios al 5% del salario mínimo interprofesional, hasta un máximo de 13 trienios.

   La antigüedad se computará desde el 1º de Enero del año en que se cumpla el bienio o el trienio.

   Los/las trabajadores/as de Pescanova S.A. tendrán derecho a un complemento por fidelización en los casos y cuantías que a continuación se indican:

- Haber cumplido 60 años.
- Tener acreditada una antigüedad en el Grupo Pescanova de 5, 10, 15 o 25 años.

Cuantía del complemento:

- 25 años trabajados: 4 mensualidades / 60 pagas
- 15 años trabajados: 3 mensualidades / 60 pagas
- 10 años trabajados: 2 mensualidades / 60 pagas
- 5 años trabajados: 1 mensualidad / 60 pagas

Percepción:

El complemento así determinado se percibirá mensualmente hasta que el/la trabajador/a finalice su relación laboral con Pescanova S.A. y se incrementará con las mismas subidas salariales que se pacten en los sucesivos convenios colectivos.

Si la relación laboral finalizara antes de que el/la trabajador/a cumpliese los 65 años de edad, por causa distinta del despido disciplinario procedente o incorporación a otra empresa del Grupo, tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la parte del 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 sesenta y cinco años.

Para el cálculo de cada mensualidad, se dividirá por 12 la retribución anual bruta con derecho a percibir en el año en que se cumplan los 60 años.

Disposición Transitoria:

La carencia de la antigüedad para las personas que tengan más de 60 años cumplidos se ampliará con la suma de los años que superen la edad de sesenta años (por ejemplo, quien tenga 62 años cumplidos se le exigirán 27, 17, 12 o 7 años de antigüedad, según el caso).

Para determinar la cuantía del complemento en las personas que tengan más de 60 años, se dividirá la cuantía total que le corresponda entre el número de mensualidades que le falten para cumplir los 65 años, contados a partir de la fecha de la firma del Convenio.

BENEFICIOS SOCIALES

ART. 28º.—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. 29º.—JUBILACIÓN PARCIAL

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

ART. 30º.—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 trabajadores/as o, en su caso, a sus herederos, 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 CINCUENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS OCHENTA EUROS CON NOVENTA Y DOS CÉNTIMOS (59.680,92 €).

1.1.2. INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL O INVALIDEZ ABSOLUTA DEL TRABAJADOR/A Y GRAN INVALIDEZ.

El trabajador percibirá la cantidad de, para los primeros casos, CINCUENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS OCHENTA EUROS CON NOVENTA Y DOS CÉNTIMOS (59.680,92 €), CIENTO DIECINUEVE MIL TRESCIENTOS SESENTA Y UN EUROS CON OCHENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (119.361,84 €) para los segundos, y DOSCIENTOS TREINTA Y OCHO MIL SETECIENTOS VEINTITRES EUROS CON SETENTA CÉNTIMOS (238.723,70 €) para los terceros.

1.2. POR ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL

1.2.1. MUERTE DEL TRABAJADOR/A.

Los herederos del trabajador/a, o en su defecto la persona que él mismo haya designado, percibirán la cantidad de CINCUENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS OCHENTA EUROS CON NOVENTA Y DOS CÉNTIMOS (59.680,92 €),

1.2.2. INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL, INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ

El/la trabajador/a percibirá la cantidad de CINCUENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS OCHENTA EUROS CON NOVENTA Y DOS CÉNTIMOS (59.680,92 €), para los primeros casos, CIENTO DIECINUEVE

MIL TRESCIENTOS SESENTA Y UN EUROS CON OCHENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (119.361,84 €) para los segundos, y DOSCIENTOS TREINTA Y OCHO MIL SETECIENTOS VEINTITRES EUROS CON SETENTA CÉNTIMOS (238.723,70 €) 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/a de modo permanente para toda profesión u oficio.

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

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

ART. 31º.—COMPLEMENTO I.T.

Cuando el personal de la Empresa esté en situación de Incapacidad Temporal, tendrá un complemento de hasta el 100% del salario real, es decir, percibirá la totalidad del salario como si estuviese trabajando, a excepción de lo dispuesto para la paga de octubre y el plus de actividad.

ART. 32º.—FONDO SOCIAL

La Empresa destinará 16.000 € para el año de vigencia del Convenio al Fondo Social, que será distribuido por el Comité de Empresa para becas de estudio y otros fines sociales. Dicha cantidad, acumulada a los restos que pudieran quedar del año anterior, será distribuida bien durante este año o bien el próximo año, aumentado en el importe del Fondo de dicho año.

ART. 33º.—COMEDOR

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

La aportación del trabajador/a (precio del servicio) será de 1,85 €/comida. Este valor se revisará anualmente.

ART. 34º.—TIENDA DE PESCADO

Todo el personal perteneciente a la plantilla de PESCANOVA S.A., o pensionistas de la misma, tendrá derecho a la adquisición de productos comercializados por Pescanova en la tienda establecida al efecto, en las condiciones de pago siguientes:

A) PAGO CRÉDITO

1) Productos elaborados/precocinados/vegetales, precio de tarifa oficial de Pescanova S.A., con un descuento del 5%.

2) Marisco: precio de tarifa oficial de Pescanova S.A., con un descuento de 0,12 €/kg.

3) Pescado entero/filetes/graneles: precio de tarifa oficial de Pescanova S.A.

Sobre los precios anteriores se incrementará el IVA sobre precio de tarifa.

B) PAGO CONTADO

1) Productos elaborados/precocinados/vegetales, precio de tarifa oficial de Pescanova S.A., con un descuento del 7,5%.
2) Marisco: precio de tarifa oficial de Pescanova S.A., con un descuento de 0,18 €/kg.
3) Pescado entero/filete/graneles: precio de tarifa oficial de Pescanova S.A., con un descuento de 0,02 €/kg.

Sobre los precios anteriores se incrementará el IVA sobre precio de tarifa.

Cuando la Empresa haga una promoción de sus productos en las grandes áreas de alimentación de la zona, ésta se hará igualmente en la tienda de la factoría.

Dentro de cada mes natural, cada empleado tiene un tope de compras equivalente a una mensualidad de su salario (a crédito o al contado).

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ART. 35º.—PRINCIPIO GENERAL

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a adoptar las medidas necesarias para asegurar la eficaz prevención de los riesgos para la salud e integridad física de los/las trabajadores/as, actuando sobre los métodos y las condiciones de trabajo, así como sobre la actitud de las personas.

ART. 36º.—RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

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 a todos los/las trabajadores/as.

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

ART. 37º.—PRENDAS Y MEDIOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

La Empresa proporcionará a los/las trabajadores/as los medios y prendas de protección personal que resultan exigibles para cada situación de riesgo.

ART. 38º.—VESTUARIO

Por las circunstancias del trabajo, será preciso que cierto personal utilice vestuarios adecuados al trabajo que efectúa. En tal caso, la Empresa proveerá el vestuario correspondiente. La definición de tal vestuario y su calidad, así como los plazos de entrega, será consecuencia de las disposiciones vigentes, de los requerimientos especiales de trabajo y del estudio técnico-sanitario del mismo, oído el Comité de Salud de la Empresa. Dicho vestuario será de dos equipos anuales.

DERECHOS SINDICALES

ART. 39º.—GARANTÍAS SINDICALES

La Empresa garantizará todos los derechos de los representantes legales de los trabajadores/as reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido (R.D. Ley 1/95 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 negociación con la Empresa.

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

ART. 40º.—ASAMBLEA

La plantilla de Pescanova S.A., además del derecho reconocido en el artículo 77 del E.T., tendrá derecho a la celebración dentro de la jornada laboral de una asamblea al año, con una duración no superior a 30 minutos. La convocatoria y desarrollo de esta asamblea se regulará por lo dispuesto en el E.T.

INFRACCIONES Y SANCIONES

ART. 41º.—FACULTAD DISCIPLINARIA

Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente capítulo.

ART. 42º.—GRADUACIÓN DE FALTAS

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

ART. 43º.—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.

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 anuales, o a aquellos otros para los que fuera requerido por el Servicio Médico, como consecuencia de procesos de Incapacidad Temporal.

ART. 44º.—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) 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. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

e) Entregarse a juegos, distracciones o dormir durante la jornada de trabajo. Si la falta se cometiera en un puesto de responsabilidad podrá calificarse como muy grave.

f) La simulación de enfermedad o accidente.

g) 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.

h) Simular la presencia de otro trabajador, firmar o fichar por él.

i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

j) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para las personas o las instalaciones, podrá calificarse como muy grave.

k) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la Empresa.

l) La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el trabajo. Si de ello se derivara peligro para las personas o instalaciones, podrá calificarse falta muy grave.

m) La reincidencia en faltas leves, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes a la sanción anterior.

ART. 45º.—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 Compañía.

e) La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo.

f) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados, o revelar datos de reserva obligada.

g) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, subordinados y sus familiares, así como a personas ajenas a la Empresa, con ocasión de la actividad laboral.

h) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

i) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

k) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haber sido sancionado por la anterior.

m) El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que lo sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección o del Comité de Empresa.

n) Ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que implique la vulneración de los procedimientos escritos con riesgo grave para las personas o las instalaciones.

ñ) Acoso sexual: los comportamientos realizados en función del sexo de una persona con el propósito de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

o) Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ART. 46º.—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 verbal

— Amonestación por escrito

— Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a dos días.

Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a veinte días.

Por faltas muy 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. 47º.—PROCEDIMIENTO

1. La sanción de faltas requerirá la comunicación escrita y motivada al trabajador/a.
2. La sanción de faltas muy graves requerirá la previa instrucción de un procedimiento contradictorio sumario, con audiencia del trabajador/a afectado y del Comité de Empresa, teniendo este último quince días naturales para emitir informe previo a la imposición de la sanción.
3. Durante la sustanciación del expediente disciplinario aludido en el apartado anterior, la Dirección de la Empresa podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo.
4. La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.
5. Cuando el/la trabajador/a esté afiliado a un sindicato, se informará u oirá al Delegado Sindical, en los casos y con los procedimientos previstos en los puntos 2 y 4 del presente artículo.
6. Tratándose de Delegado Sindical o miembro de Comité de Empresa/Delegado de Personal, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 48º.—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.

Se firma en Chapela, a 9 de febrero de 2012.—Por la empresa.—Por el comité.

TABLA SALARIAL AÑO 2011
PESCANOVA S.A.

	SALARIO BASE	*PLUS CONVENIO (*)*	*PLUS DISTANCIA*	*PLUS ACTIVIDAD*	*BOLSA VACACIONES*	*TOTAL MES*	*TOTAL AÑO*
I. PERSONAL TÉCNICO							
Nivel 1	691,01	1.303,54	70,00	645,21	1.642,72	2.064,55	35.320,73
Nivel 2	650,98	727,08	70,00	577,32	1.642,72	1.448,06	25.389,00
Titulado Superior en prácticas							
a) Primer año	650,98	455,31	0,00	539,68	1.642,72	1.106,29	19.883,04
b) Segundo año	650,98	653,13	0,00	561,46	1.642,72	1.304,11	23.069,94
Titulado Grad. Medio en prácticas (Diplomado Universitario)							
a) Primer año	628,05	315,66	0,00	521,77	1.642,72	943,71	17.263,85
b) Segundo año	628,05	523,24	0,00	544,63	1.642,72	1.151,29	20.607,99
A.T.S.	650,98	1.150,50	70,00	623,95	1.642,72	1.871,48	32.210,35
II. PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de 1ª A	650,98	1.151,03	70,00	624,01	1.642,72	1.872,01	32.218,89
Jefe de 1ª B	650,98	944,09	70,00	601,22	1.642,72	1.665,07	28.885,06
Jefe de 1ª C	650,98	911,17	70,00	597,60	1.642,72	1.632,15	28.354,72
Jefe de 2ª A	650,98	827,28	70,00	588,36	1.642,72	1.548,26	27.003,24
Jefe de 2ª B	650,98	762,77	70,00	581,25	1.642,72	1.483,75	25.963,97
Jefe de 3ª	650,98	727,08	70,00	577,32	1.642,72	1.448,06	25.389,00
Oficial 1ª	650,98	645,87	70,00	568,37	1.642,72	1.366,85	24.080,69
Oficial 2ª	650,98	573,95	70,00	560,45	1.642,72	1.294,93	22.922,05
Auxiliar	650,98	376,17	70,00	538,67	1.642,72	1.097,15	19.735,79
Auxiliar Entrada	650,98	262,65	70,00	526,17	1.642,72	983,63	17.906,97
Telefonista	650,98	488,16	70,00	551,00	1.642,72	1.209,14	21.539,96
Telefonista 2ª	650,98	262,65	70,00	526,17	1.642,72	983,63	17.906,97

	SALARIO BASE	*PLUS CONVENIO (*)*	*PLUS DISTANCIA*	*PLUS ACTIVIDAD*	*BOLSA VACACIONES*	*TOTAL MES*	*TOTAL AÑO*
III. PERSONAL OBRERO Y ACTIVIDADES AUXILIARES							
A) Subalternos							
Ordenanza	650,98	350,06	70,00	535,80	1.642,72	1.071,04	19.315,16
B) Taller Reparación Flota							
Inspector	650,98	1.151,03	70,00	624,01	1.642,72	1.872,01	32.218,89
Encargado/Jefe Equipo	650,98	647,15	70,00	568,52	1.642,72	1.368,13	24.101,32
Oficial 1ª	650,98	626,11	70,00	566,19	1.642,72	1.347,09	23.762,35
Oficial 2ª	650,98	391,95	70,00	540,42	1.642,72	1.112,93	19.990,02
Oficial 3ª	650,98	212,01	70,00	520,59	1.642,72	932,99	17.091,15
Ayudante	650,98	172,74	70,00	516,26	1.642,72	893,72	16.458,50
C) Servicios Auxiliares							
Ayudante de Laboratorio	650,98	403,09	70,00	541,64	1.642,72	1.124,07	20.169,48
Auxiliar de Laboratorio	650,98	334,42	70,00	534,07	1.642,72	1.055,40	19.063,19
Operario/a	650,98	212,01	70,00	520,59	1.642,72	932,99	17.091,15
Peón	650,98	71,54	70,00	505,12	1.642,72	792,52	14.828,16

(*) Esta cantidad será aplicable a los trabajadores que no tengan más complementos que los que figuran en la tabla salarial.
Para aquellos trabajadores con una retribución superior a la reconocida en esta tabla salarial, el plus de actividad se verá incrementado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27 del Convenio Colectivo.

Vigo, a 19 de marzo de 2012.—A Xefa Territorial, María del Carmen Bianchi Valcarce. **2012003090**