Convenio colectivo da empresa Frigodis, S.A.
(Ano 2004)[1]

Capítulo I
Ámbito de aplicación e disposicións xerais
Artigo 1º.-Ámbito territorial.
Este convenio colectivo establece as bases para as relacións laborais entre a empresa Frigodis, S.A. e os seus traballadores adscritos a todos os centros de traballo da provincia de Pontevedra, actuais e futuros.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.
Este convenio colectivo comprende a todo o persoal de cadro de persoal nas súas distintas categorías profesionais existente no momento da sinatura, nos centros de traballo aludidos no artigo anterior, así como os que posteriormente se incorporen aos respectivos cadros de persoal. Exclúense os traballadores adscritos á rede de vendas.

Artigo 3º.-Vixencia.
O convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2004 e cun período de vixencia até o 31 de decembro do mesmo ano. Cando non se produza denuncia dalgunha das partes este convenio entenderase prorrogado de ano en ano en todas as súas cláusulas. A denuncia realizarase cunha anticipación de dous

meses ao remate da súa vixencia, comunicándollelo á outra parte e á autoridade laboral competente. Producida a denuncia manterase en vigor todo o articulado do convenio até nova sinatura.

Artigo 4º.-Determinación das partes que o concertan.
As partes asinantes deste convenio foron, pola parte empresarial, Fernando Merino Carrera, Fernando Ilarri Junquera, Rafael Barreiras Morán e Susana San Segundo Fernández, e pola parte social os membros do comité de empresa abaixo asinantes.

Artigo 5º.-Condicións máis beneficiosas.
A empresa respectará as condicións máis beneficiosas de que viña desfrutando o persoal, incorporadas no seu contrato individual.

O conxunto das condicións pactadas neste convenio absorberá e compensará aquelas melloras que puidesen establecerse polas disposicións legais vixentes en cada momento.

Todas as condicións económicas establecidas neste convenio teñen o carácter de mínimas e son as que figuran nas táboas salariais anexas.

Artigo 6º.-Comisión paritaria.
Para a interpretación e vixilancia das condicións xerais pactadas neste convenio, crearase unha comisión paritaria composta por:

Parte social: o presidente do comité de empresa, secretario do comité de empresa e un representante de cada un dos sindicatos.

Parte empresarial: cinco membros designados pola empresa.
En caso de que existan discrepancias entre as partes e non logre chegarse a un acordo, someteranse á xurisdición laboral competente.

Artigo 7º.-Vinculación á totalidade.

[1] Publicado no DOG núm. 181, do 16 de setembro de 2004.

As condicións pactadas neste convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible e, para efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

No suposto de que a autoridade ou xurisdición competente, no exercicio das súas facultades, non aprobase ou modificase algunha das súas cláusulas, as partes deberán reunirse para revisar o convenio.

No non previsto neste convenio será de aplicación o disposto no ET.

Capítulo II

Organización do traballo

Artigo 8º.-Principios xerais.

A organización práctica do traballo, respectando a lexislación vixente en cada momento, é facultade

da dirección da empresa e por delegación dos seus mandos ou representantes legais.

Todo isto sen minguas das funcións de información que as mesmas disposicións legais lles atribúan aos representantes dos traballadores, comité de empresa e seccións sindicais, se é o caso.

É política común dos traballadores e da dirección o mantemento de actitudes de información, diálogo e negociación que conduzan a esquemas participativos.

A empresa manterá e fomentará a formación e promoción profesional os seus traballadores. Anualmente se lle comunicará ao comité de empresa o Plan de formación.

Artigo 9º.-Clasificación do persoal.

O persoal ao servizo da empresa, incluído no ámbito de aplicación deste convenio, queda encadrado nalgún dos seguintes grupos profesionais:

I. Persoal técnico.

II. Persoal administrativo.

III. Persoal obreiro e actividades auxiliares.

Artigo 10º.-Definición de grupos profesionais.

I. Técnicos: clasifícanse neste grupo quen realiza traballos que exixan, con titulación ou sen ela, unha adecuada competencia ou práctica, exercendo funcións de tipo facultativo, técnico ou dirección especializada.

O dito grupo pola súa vez clasifícase nos seguintes subgrupos:

1. Técnicos con título superior.
2. Técnicos con título non superior.
3. Técnicos non titulados.

II. Administrativos: neste concepto queda comprendido quen realice traballos de mecánica administrativa, contable e outros análogos non comprendidos no grupo anterior.

III. Obreiros e actividades auxiliares: inclúe este grupo ao persoal que execute fundamentalmente traballo de índole material ou mecánico e engloba ao persoal de reparto, cámaras e oficios varios, así como ao persoal subalterno.

Artigo 11º.-Regulación.

Os contratos do persoal, calquera que sexa a súa modalidade, adaptaranse ás formas e condicións establecidas polas disposicións legais vixentes.

Artigo 12º.-Contratos en prácticas e de aprendizaxe.

A empresa poderá contratar traballadores en prácticas e aprendices, de acordo coas disposicións legais vixentes.

No caso dos aprendices a súa retribución será non inferior ao 90 e 100% do salario base durante, respectivamente, o primeiro e segundo ano de vixencia do contrato.

Artigo 13º.-Vacantes e postos de nova creación.
Na creación de novos postos de traballo na provisión de vacantes, cando se requira persoal de novo ingreso, a empresa terá en conta, en primeiro lugar, aos traballadores que no momento de iniciarse a selección conten con contratos por tempo indefinido a tempo parcial.

A dirección da empresa está obrigada a informar o comité de empresa das vacantes producidas e postos de nova creación.

Non se entenderá como posto de nova creación as contratacións temporais cuxa duración prevista sexa inferior a un ano, sen prexuízo da entrega da copia básica do contrato, tal como dispón o artigo 8.3º do ET.

Para a duración dos contratos eventuais observarase o establecido no convenio colectivo estatal para as empresas de frío industrial, no sentido de permitir os contratos eventuais durante 9 meses nun período de 12 meses.

Artigo 14º.-Período de proba.
O persoal de novo ingreso terá carácter provisional durante un período de proba variable, segundo a índole do labor que vaia realizar, consonte a seguinte escala:

-Técnicos titulados: seis meses.
-Titulados grao sup., contr. prácticas: dous meses.
-Titulados grao med., contr. prácticas: un mes.
-Contratos de aprendizaxe: un mes.
-Resto de persoal: un mes.
Durante os períodos que se sinalan, tanto o traballador como a empresa poderán desistir da proba ou proceder á rescisión do contrato, sen previo aviso nin dereito a indemnización. Será nulo o pacto que estableza un período cando o traballador desempeñase as mesmas funcións con anterioridade na empresa, e dentro da mesma categoría profesional, baixo calquera modalidade de contratación.

O traballador desfrutará, durante o período de proba, da retribución que corresponda á categoría profesional do traballo no que se clasificase. O período de proba será computado para efectos de antigüidade.

Superado o período de proba, o traballador pasará a depender da empresa coa categoría que corresponda en cada caso.

Artigo 15º.-Postos especiais.
A empresa procurará empregar ao persoal cuxa capacidade física ou intelectual diminuíse por idade ou outros inconvenientes ocorridos antes da súa xubilación, en destinos adecuados ás súas condicións reais en caso de que existan estes postos. Igual criterio se seguirá con quen se encontre na situación de invalidez parcial para a súa profesión habitual.

Artigo 16º.-Postos ou áreas de traballo.
Enténdese por postos ou áreas de traballo o conxunto de funcións, deberes, atribucións e responsabilidades, asignadas a un ou máis traballadores. Os postos de traballo forman a unidade básica organizativa de cada centro de traballo. Cada posto clasificarase no grupo profesional que proceda.

Artigo 17º.-Execución do traballo.
Cada traballador deberá desempeñar basicamente as funcións propias do seu posto de traballo.

Non obstante, se as ditas funcións non ocupasen plenamente a súa xornada laboral, os traballadores realizarán os traballos que se lle asignen, sempre de acordo coa súa experiencia, formación e clasificación profesional.

É deber básico do traballador cumprir coas obrigas completas do seu traballo, de conformidade coas regras de boa fe e dilixencia, así como observar as medidas de seguranza e hixiene e os procedementos de calidade que se adopten.

Artigo 18º.-Mobilidade funcional.
Regularase polo disposto no artigo 39 do Estatuto dos traballadores.
Cando se produzan cambios de centro de traballo dentro de Frigodis, S.A. e isto signifícase para o traballador un incremento de gastos, debidamente acreditado, a empresa terá que o compensar por isto. Igual criterio se seguirá cando se produza unha modificación de horario, salvo que estea previsto ou pactado no contrato individual, exceptuando os supostos en que o traballador permanecese no dito horario por máis de tres anos.

A decisión por parte da empresa de cambio de centro de traballo será avisada previamente con quince días de anticipación.

Artigo 19º.-Incorporación a outras empresas do grupo.
Os traballadores da empresa Frigodis, S.A. poderán ser destinados a outras empresas do mesmo grupo de empresas, cando existan razóns organizativas, técnicas ou produtivas que o xustifique, sempre que se respecten os límites da mobilidade funcional e o traslado non implique cambio de domicilio.

A decisión de incorporación á nova empresa deberáselles comunicar aos afectados e ao comité de

empresa cunha anticipación de 30 días naturais, salvo acordo noutro sentido.
Os traballadores afectados por esta decisión incorporaranse ao cadro de persoal da empresa do seu novo destino conservando a súa categoría profesional, antigüidade e salario anual, a excepción dos complementos vinculados ao posto de traballo.

Se a incorporación prevista neste artigo significase para o traballador un incremento nos seus gastos, debidamente acreditado, a empresa haberá de compensarlo por isto.

Artigo 20º.-Excedencias.
Terán dereito á situación de excedencia todo o persoal afectado por este convenio, de acordo coas normas reguladas no Estatuto dos traballadores.

Capítulo III
Xornada, vacacións e licenzas
Artigo 21º.-Xornada anual e horario.
A xornada de traballo será de 1.749 horas de traballo efectivo ao ano. Para tal efecto non se computarán como tempo efectivo de traballo os descansos obrigatorios ou pactados.

O tempo de traballo computarase ao inicio e ao final da xornada no posto de traballo.

Dentro da xornada ordinaria de traballo, a dirección da empresa poderá dispor de ata un máximo de 80 horas anuais, que poderá utilizar tanto para atender emerxencias, ou períodos punta, prazos de entrega con marxes moi estritas cuxo cumprimento poida implicar a perda do pedido ou do cliente, etc. polo que se refire á súa compensación, o traballador afectado poderá optar entre que as horas de exceso se lle compense con tempo de descanso, dentro do mes natural de realización das ditas horas, ou que se lle aboen como horas extraordinarias.

En calquera caso, a utilización das horas de dispoñibilidade a que se fai referencia no parágrafo anterior, non poderá implicar ningún incremento na xornada anual pactada.

O aumento das horas, como consecuencia da utilización das horas de dispoñibilidade mencionadas, poderá afectar á totalidade da empresa, seccións dela, ou traballadores individualmente.

Para que sexa de obrigado cumprimento a orde dada para atender o anteriormente citado, será suficiente e necesario, salvo acordo noutro sentido, que se cumpran os seguintes requisitos:

a) Aviso previo de 72 horas aos afectados, dando traslado da orde aos representantes dos traballadores.

b) A dispoñibilidade horaria efectuarase incrementando até en dúas horas a xornada diaria habi

tual. Estas horas compensaranse en tempo libre dentro do mes natural seguinte ao da súa realización.

Se por modificacións horarias derivadas da posta en práctica desta facultade orixinasen algún gasto extra en materia de transporte aos traballadores afectados, a empresa deberá compensarlo por isto.

Mediante contrato individual e de mutuo acordo, poderase pactar unha distribución irregular da xornada, respectando o máximo anual de 1.749 horas e a normativa sobre descansos contida no Estatuto dos traballadores. Igualmente se poderá pactar a realización de xornadas inferiores a 1.749 horas anuais, coa retribución proporcional equivalente.

A xornada anual desenvolverase nos horarios seguintes:
-Centros de Chapela e Vigo:
De 8.00 a 16.00 horas.
De 8.00 a 13.00 e de 14.00 a 17.00 horas.
De 10.00 a 18.00 horas.
De 6.45 a 14.45 horas.
Todos eles de luns a venres.
-Sala de máquinas (quendas continuas):
De 7.00 a 14.00 horas.
De 14.00 a 22.00 horas.
De 22.00 a 7.00 horas.
-Oficinas primeira quenda:
De 8.00 a 15.00 horas, de luns a venres, e de 8.00 a 13.00 os sábados.
-Oficinas segunda quenda:
De 8.00 a 13.30 e de 14.15 a 16.45 horas, de luns a venres.
A xornada intensiva de verán para o persoal de oficinas estenderase desde o 15/6 ao 15/9 para o ano 2004, cun horario de 8.00 a 14.30 horas. Estableceranse as quendas pertinentes para cubrir as necesidades do servizo fóra do horario fixado.

-Quendas de tarde e noite:
Establécesen as quendas de tarde e noite, que se implantarán cando sexa necesario por exixencias da organización do traballo e así quede acreditado por razóns organizativas, técnicas ou produtivas.

Estas quendas desenvolveranse nos horarios seguintes:
* Quenda de tarde: de 14.00 a 22.00 horas.
* Quenda de noite: de 22.00 a 6.00 horas.
O inicio e final horario dos quendas executarase, sen modificar o número total de horas, segundo as razóns organizativas que o xustifiquen.

O horario de traballo, como consecuencia das necesidades do servizo, adaptarase de acordo cos cambios organizativos de cada momento. Previamente a isto, informarase o comité e comunicaránselle as razóns xustificativas.

A comunicación individual destes cambios efectuarase con 30 días de anticipación, salvo pacto noutro sentido.

Os traballadores retribuídos polo sistema de tarefa non se rexerán por este réxime xeral de xornada.

Nas cámaras que haxan de estar a -18ºC ou inferiores cunha oscilación de máis ou menos 3ºC, a permanencia no interior delas será de 6 horas.

Cada 45 minutos de traballo ininterrompido no interior das cámaras, ou entrando ou saíndo continuadamente (carreteiros), concederáselle un descanso de recuperación de 15 minutos.

Completarán a xornada normal en traballos a realizar no exterior das cámaras.
-Axencia de viaxes:
Horario de inverno: de 8.00 a 13.00 e de 14.45 a 18.00 horas, de luns a venres.
Horario de verán: de 8.00 a 14.30 horas, de luns a venres. Estableceranse as quendas pertinentes para atender as necesidades do servizo durante este período, sempre e cando fose imprescindible por razóns organizativas, técnicas ou produtivas. No suposto de que os traballadores adscritos á axencia de viaxes chegasen a realizar xornada partida, as horas de exceso sobre a xornada de verán compensaráselles con horas de descanso equivalentes.

Artigo 22º.-Horas extraordinarias.
É firme vontade de ambas as partes a redución ao mínimo de horas extraordinarias.

Para o suposto de que fose necesaria a súa realización, retribuiranse segundo o valor dunha hora ordinaria incrementada nun 75%.

Non se terán en conta, a efectos de duración máxima da xornada ordinaria laboral nin para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas, o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes ou por causa de forza maior, sen prexuízo do seu aboamento como se se tratasen de horas extraordinarias.

Consideraranse horas extraordinarias estruturais as realizadas nos seguintes casos:

* Incidencias nas quendas de traballo provocados por licenzas retribuídas, ou IT.

* Ausencia imprevista do relevo no traballo a quenda.

* Reparacións perentorias.
* Cerramentos de exercicio contable e confección de orzamentos.
* Períodos punta de repartición.
Artigo 23º.-Vacacións.
Todo o persoal afectado por este convenio terá vinte e dous días laborables de vacacións, aboándose estas coa retribución do salario da táboa anexa máis antigüidade e complemento persoal.

No ano de comezo da relación laboral, o persoal de novo ingreso desfrutará dentro del, da parte proporcional que corresponda segundo o número de meses traballados durante o ano, computándose para estes efectos a fracción de mes como mes completo.

As vacacións desfrutaranse de acordo coas datas solicitadas polo traballador, adaptándose ás necesidades do servizo. En cada servizo confeccionarase un plan de vacacións.

Cando por falta de acordo entre os traballadores sexa necesario establecer unha orde, esta determinarase por sorteo; ao ano seguinte os desfavorecidos no sorteo terán prioridade.

As vacacións non comezarán en día festivo ou véspera, salvo petición do interesado.

Se durante o desfrute das vacacións, o traballador xustificase ter sufrido internamento clínico, non se computarán para efectos de vacacións os días que durase o dito internamento.

Neste suposto, os días de vacacións pendentes, desfrutaranse cando as necesidades do servizo o permitan.

Anualmente elaborarase un calendario laboral que comprenderá o período de vacacións.

A dirección da empresa deberá facer público con 2 meses de anticipación ao comezo das vacacións, o plan anual de vacacións.

Se por causas extraordinarias a empresa modificase unilateralmente as vacacións dun traballador, este deberá ser compensado cunha gratificación de 120,20 A.

Artigo 24º.-Licenzas retribuídas.
O persoal afectado por este convenio terá dereito a solicitar licenzas retribuídas nos seguintes casos:

a) Matrimonio: 15 días naturais.
b) Parto da esposa: 3 días naturais.
c) Enfermidade con internamento ou intervención cirúrxica, tamén con internamento do cónxuxe, pais, fillos: 5 días naturais, pais políticos: 3 días naturais (deben presentar certificado médico), sempre que persista o internamento ou a enfermidade.

d) Falecemento do cónxuxe, pais, fillos e irmáns: 3 días retribuídos e 2 sen retribuír; se residen na provincia de Pontevedra, 4 días retribuídos e 1 sen retribuír, se é no resto de Galicia, e 5 días retribuídos no resto de España.

e) Falecemento de avós, netos e pais políticos: 2 días.
f) Falecemento de irmáns políticos, avós políticos: 2 días; tíos e tíos políticos: 1 día.

g) Por intervención cirúrxica, sen internamento ou recoñecemento médico de pais, cónxuxe e fillos: 1 día.

h) Por cambio de domicilio: 1 día.
i) Cando haxa que acudir a probas ou recoñecementos médicos en centros sanitarios, con xustificante médico: 1 día.

j) Nacemento de neto: 2 días.
Nos casos que se teña que acompañar ao cónxuxe e fillos a recoñecemento médico a Santiago de Compostela por enfermidade: 1 día, a Madrid ou outras cidades fóra da rexión: 3 días, e cando esta saída fose a Madrid a consecuencia de operación ou intervención cirúrxica con internamento: 5 días, acreditándose, en todo caso, con certificado médico.

Consulta médica: 3 horas, e se esta consulta médica se realiza en Moaña, Pontevedra, Ponteareas, Salvaterra, Salceda, Domaio ou Cangas, o tempo total da consulta, así como o tempo de desprazamento de regreso, debidamente acreditados. Igual criterio se seguirá con respecto ao persoal destinado no Porriño que haxa de desprazarse a Vigo.

Concédenselles os mesmos dereitos á compañeira/o que á esposa/o.
Todos os días indicados anteriormente considéranse días naturais.

Capítulo IV
Réxime económico
Artigo 25º.-Crecemento salarial.
A partir do primeiro de xaneiro de 2004, rexerán para todos os efectos os salarios que figuran na táboa anexa ao convenio, na que se inclúen todos os conceptos salariais, complementos e demais e que supuxo un incremento do 3,2%, máis un incremento do 0,3% da masa salarial no complemento de presenza, por día de traballo efectivo, cunha contía de 255 A/ano.

Artigo 26º.-Principios xerais sobre retribución.
Todos os conceptos salariais que figuran neste convenio teñen a consideración de retribucións brutas, e sobre elas efectuaranse as correspondentes deducións por Seguridade Social, IRPF e calquera outra que puidese corresponder por aplicación legal.

Artigo 27º.-Conceptos retributivos.
-Salario base.
-Complemento convenio.
-Complemento de asistencia.
-Complemento de presenza.
-Complemento de distancia.
-Complemento de tarde.
-Complemento de noite.
-Antigüidade.
-Complemento de traballos penosos, insalubres, perigosos.
-Bolsa de vacacións.
-Axudas de custo.
-Pagas extraordinarias.
-Salario base.
Salario por unidade de tempo ou de obra: o determinado no convenio ou no contrato e figura na táboa salarial.

-Complementos salariais:
-Complemento convenio.
Salario de cualificación por categoría profesional e é o que consta na táboa salarial.

-Complemento de asistencia.
Está en relación cos días de asistencia ao traballo e é o que consta na táboa salarial.

-Complemento de presenza.
A súa contía será de 255 A/ano, e percibirase por día efectivo de traballo e nos mesmos casos que a paga de outubro.

-Complemento de distancia.
Todo o persoal afectado por este convenio percibirá, en concepto de complemento de distancia, a cantidade que figura na táboa anexa.

-Complemento de tarde.
Establécese un complemento de tarde de 2,58 A (dous euros con cincuenta e oito céntimos) por tarde efectivamente traballada.

-Complemento de traballos penosos, molestos, insalubres e perigosos.
A todo o persoal que polas súas condicións de traballo se lles recoñeza actualmente unha prima polos ditos traballos, seguiráselle recoñecendo este dereito na contía que figura na táboa salarial anexa. Os ditos traballos pagaranse proporcionalmente ao tempo traballado.

Os demais traballadores que eventualmente teñan que realizar traballos desta natureza, percibirán un complemento do 20% do salario base, en proporción ao tempo traballado nestas condicións.

O persoal que traballe no interior das cámaras frigoríficas cobrará un complemento equivalente ao 25% do salario base.

O persoal que realice o seu traballo a temperaturas entre 0 e 10ºC, cobrará un complemento equivalente ao 10% do salario base.

-Complemento de noite.
Regularase de acordo co artigo 36 do Estatuto dos traballadores. En canto á súa retribución, será un complemento do 25% do salario base.

-Bolsa de vacacións.
Recoñéceselle a todo o persoal afectado polo convenio unha bolsa de vacacións de 1.055,67 A que se fará efectiva coa paga de xullo.

A partir do 2005 a bolsa de vacacións farase efectiva o 15 de xuño.
Ao persoal que ingresase no transcurso do ano ou que cesase durante el, aboaráselle a bolsa de vacacións rateando o seu importe por doceavas partes, en relación co tempo traballado no ano, ao igual que ocorre co dereito ás vacacións.

-Axudas de custo.
A empresa aboará a cada un dos traballadores procedentes de Sofitransa que viñan desfrutando de axuda de comida, a cantidade de 4,52 A por día efectivo de traballo, sempre que non perciban axudas de custo.

Cando por necesidades da actividade da empresa se considere preciso a continuidade da xornada laboral habitual de traballo en tres ou máis horas, a empresa facilitará unha axuda de custos de comida de 13,40 A, que comprende 9,91 A en concepto de axuda de comida e 3,48 A como compensación por gastos de transporte urbano.

-Pagas extraordinarias.
Todo o persoal afectado por este convenio desfrutará de catro pagas extraordinarias, aboadas a razón dunha mensualidade composta por salario base, complemento convenio, complemento de distancia, complemento de traballos especiais e complemento de traballos penosos, máis antigüidade, como se vén facendo até a data. Estas pagas corresponden a:

a) O día 15 de marzo.
b) O día 15 de xullo.
c) O día 15 de outubro.
d) O día 15 de decembro.
Estas pagas faranse efectivas o día laboral inmediatamente anterior á data sinalada neste artigo.

As pagas correspondentes aos días 15 de xullo e 15 de decembro serán aboadas por semestres. A paga correspondente ao 15 de marzo, para o persoal que ingrese durante o ano, farase efectiva o día 31 de decembro, aboándoselle na súa parte proporcional. A paga correspondente ao 15 de outubro seguirase devengando de acordo coa normativa da empresa, de considerala como paga de asistencia ao traballo e proporcionalmente ao tempo traballado, tendo tal consideración a situación de incapacidade temporal derivada de accidente laboral, maternidade e cando se produza a consecuencia de intervención cirúrxica ou de hospitalización.

O persoal procedente de Sofitransa que teñan a categoría de maquinista ou accedan a ela (como garantía ad personam) percibirán coa nómina do mes de marzo unha paga de 680 A.

Para o persoal procedente de Sofitransa, o importe das pagas extraordinarias comprenderá, exclusivamente, o salario base máis a antigüidade, así como o incremento lineal pactado neste convenio.

-Antigüidade.
Todos os traballadores afectados por este convenio, cunha antigüidade anterior a 1985, desfrutarán de bienios ao 5% do salario mínimo interprofesional, até o máximo de 18 bienios, segundo o cálculo seguinte:

a) Bienios cumpridos até o 1-1-1985, calculados a razón do 5% do salario mínimo interprofesional de 226,64 A.

b) Bienios que se cumpran a partir do 1-1-1985 calculados a razón do 5% do salario mínimo interprofesional vixente no momento de cumprir tal bienio.

A cantidade resultante de sumar o calculado nas letras a) e b) configurará o importe da antigüidade adquirida.

Todo o persoal con antigüidade na empresa posterior ao 1-1-1985 terá trienios ao 5%,

A antigüidade computarase desde o 1 de xaneiro do ano en que se cumpra.
Os traballadores afectados por este convenio procedentes de Sofitransa, desfrutarán de aumentos por anos de servizo, como premio á súa vinculación á empresa. A aplicación desta norma regularase da maneira seguinte:

* Primeiro trienio ao 10%.
* Restantes ao 5% até un máximo de 75%.
O importe de cada trienio calcularase tomando como base a táboa de cálculo de antigüidade anexa, a cal se incrementará cada ano no mesmo índice de incremento do IPC.

Os aumentos por anos de servizos comezarán a devengarse a partir do primeiro día do mes en que se cumpre cada trienio.

A antigüidade calcularase como salario para todos os efectos.
Capítulo V
Beneficios sociais
Artigo 28º.-Idade de xubilación.
Páctase a idade de xubilación aos 65 anos de idade, sempre e cando se cumpran os requisitos legais para acceder a ela, respectándose os dereitos individuais de cada traballador.

Ao producirse a xubilación consonte o disposto no parágrafo anterior, recoñeceráselle ao traballador un premio segundo a seguinte escala.

a) Traballadores cunha antigüidade de 30 anos: tres mensualidades.
b) Traballadores cunha antigüidade de 20 anos: dúas mensualidades.
c) Traballadores cunha antigüidade de 15 anos: unha mensualidade.
Se a xubilación se anticipa á idade de 65 anos, gratificáraselle con quince días máis por ano de anticipación.

Xubilación parcial.-A dirección da empresa e o comité de empresa colaborarán para facilitar o acceso dos traballadores á xubilación parcial, de acordo coa lexislación de carácter xeral. En todo caso, requirirase o acordo individual entre o traballador/a afectado/a e a dirección da empresa.

Artigo 29º.-Seguro.

Con independencia das indemnizacións obrigatorias da Seguridade Social, a empresa mediante a concertación de póliza de cobertura cunha entidade aseguradora, garantiralles aos seus traballadores ou, se é o caso, aos seus herdeiros, e nos supostos que se especifican, as seguintes indemnizacións, cubrindo a póliza as 24 horas do día:

1.1 Por accidente non laboral.
1.1.1. Morte do traballador.
Os herdeiros do traballador, ou no seu defecto a persoa que el mesmo designase, percibirán a cantidade de cincuenta e seis mil douscentos cincuenta e catro euros con noventa e nove céntimos (56.254,99 A).

1.1.2. Invalidez permanente total ou invalidez absoluta do traballador e grande invalidez.

O traballador percibirá a cantidade de cincuenta e seis mil douscentos cincuenta e catro euros con

noventa e nove céntimos (56.254,99 A), para os primeiros casos, cento doce mil cincocentos nove euros con noventa e oito céntimos (112.509,98 A) para os segundos, e douscentos vinte e cinco mil dezanove euros con noventa e oito céntimos (225.019,98 A) para os terceiros.

1.2. Por accidente laboral.
1.2.1. Morte do traballador.
Os herdeiros do traballador, ou no seu defecto a persoa que el mesmo designase, percibirán a cantidade de cincuenta e seis mil douscentos cincuenta e catro euros con noventa e nove céntimos (56.254,99 A).

1.2.2. Invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta e grande invalidez.

O traballador percibirá a cantidade de cincuenta e seis mil douscentos cincuenta e catro euros con noventa e nove céntimos (56.254,99 A), para os primeiros casos, cento doce mil cincocentos nove euros con noventa e oito céntimos (112.509,98 A) para os segundos, e douscentos vinte e cinco mil dezanove euros con noventa e oito céntimos (225.019,98 A) para os terceiros.

Entenderase por invalidez permanente total a incapacidade que inhabilite o traballador, de modo permanente, para realizar todas ou as fundamentais tarefas da súa profesión habitual, aínda que poida dedicarse a outra distinta.

Entenderase por invalidez permanente absoluta, a incapacidade que inhabilite o traballador de modo permanente para toda profesión ou oficio.

Entenderase por grande invalidez, a situación do traballador para efectos de incapacidade permanente absoluta e que por consecuencia de perdas anatómicas ou funcionais, necesite a asistencia doutra persoa para realizar os actos máis esenciais da vida, como son vestirse, desprazarse, comer ou análogos.

As condicións quedan establecidas na póliza de seguros cuxa copia oficial se lle entregará ao comité de empresa.

Artigo 30º.-Complemento IT.
Cando o persoal da empresa sufra un accidente de traballo, terá un complemento de até o 100% do salario real, é dicir, percibirá a totalidade do salario como se estivese traballando.

Para o suposto de incapacidade como consecuencia de enfermidade, a empresa aboará o 100%, condicionado a que no mes anterior á súa baixa o absentismo da empresa non supere o 6% do total de traballadores, non téndose en conta as horas que utilicen os cargos sindicais para o desempeño das súas funcións para efectos do referido cálculo, continuan

do o resto do persoal da empresa percibíndoo como até a data.
Artigo 31º.-Tenda de peixe.
Todo o persoal pertencente ao cadro de persoal de Frigodis, S.A. ou pensionistas dela, terá dereito á adquisición de produtos comercializados por Pescanova na tenda establecida para o efecto, nas condicións de pagamento seguintes:

a) Pagamento crédito.
1. Produtos elaborados/precociñados/vexetais, prezo de tarifa oficial de Pescanova, S.A., cun desconto do 5%.

2. Marisco: prezo de tarifa oficial de Pescanova, S.A., cun desconto de 0,12 A/kg.

3. Peixe enteiro/filetes/graneis: prezo de tarifa oficial de Pescanova, S.A.
Sobre os prezos anteriores incrementarase o IVE sobre prezo de tarifa.
b) Pagamento contado.
1. Produtos elaborados/precociñados/vexetais, prezo de tarifa oficial de Pescanova, S.A., cun desconto do 7,5%.

2. Marisco: prezo de tarifa oficial de Pescanova, S.A., cun desconto de 0,18 A/kg.

3. Peixe enteiro/filete/graneis: prezo de tarifa oficial de Pescanova, S.A., cun desconto de 0,02 A/kg.

Sobre os prezos anteriores incrementarase o IVE sobre prezo de tarifa.
Cando a empresa faga unha promoción dos seus produtos nas grandes áreas de alimentación da zona, esta farase igualmente na tenda da factoría.

Dentro de cada mes natural, cada empregado ten un tope de compras equivalente a unha mensualidade do seu salario (a crédito ou ao contado).

Capítulo VI
Seguranza e saúde laboral
Artigo 32º.-Principio xeral.
As partes asinantes deste convenio comprométense a adoptar as medidas necesarias para asegurar a eficaz prevención dos riscos para a saúde e a integridade física dos traballadores, actuando sobre os métodos e as condicións de traballo, así como sobre a actitude das persoas.

Artigo 33º.-Recoñecementos médicos.
Realizarase un recoñecemento médico, con carácter previo á incorporación ao traballo, que efectuará o servizo médico de empresa ou unha entidade coa que se concerte tal prestación.

Anualmente e en todo caso sempre que así proceda, efectuarase un recoñecemento médico a todos os traballadores.

A empresa, a través do seu servizo médico ou por entidades especializadas, poderá comprobar o estado de saúde dos traballadores en situación de IT, respectando en todo caso o dereito á intimidade persoal.

Artigo 34º.-Roupa e medios de protección persoal.
A empresa proporcionaralles aos traballadores os medios e roupa de protección persoal que resultan exixibles para cada situación de risco.

Artigo 35º.-Vestiario.
Polas circunstancias do traballo, será preciso que certo persoal utilice vestiarios adecuados ao traballo que efectúa. En tal caso, a empresa proverá o vestiario correspondente. A definición de tal vestiario e

a súa calidade, así como os prazos de entrega, será consecuencia das disposicións vixentes, dos requirimentos especiais de traballo e do seu estudo técnico-sanitario, oído o comité de seguranza e hixiene da empresa. O vestiario renovarase cando fose necesario.

Capítulo VII
Dereitos sindicais
Artigo 36º.-Garantías sindicais.
A empresa garantirá o correcto exercicio de todos os dereitos dos representantes legais dos traballadores recoñecidos no Estatuto dos traballadores, texto refundido (Real decreto lei 1/1995, do 24 de marzo).

Non serán contabilizadas no cómputo de horas sindicais as destinadas a reunións coa empresa.

O crédito horario poderase acumular nun ou varios traballadores trimestralmente, logo de aviso e negociación coa empresa.

O crédito horario non se computará para efectos de cálculo do índice de absentismo.

Capítulo VIII
Infraccións e sancións
Artigo 37º.-Facultade disciplinaria.
Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa graduación de faltas e sancións establecidas neste capítulo.

Artigo 38º.-Graduación de faltas.
As faltas cometidas polo traballador serán cualificadas, segundo a súa importancia, transcendencia e intención, en leves, graves e moi graves.

Artigo 39º.-Faltas leves.
Consideraranse faltas leves as accións ou omisións seguintes:
a) Até tres faltas de puntualidade en trinta días, na asistencia ao traballo, con atraso superior a dez minutos e inferior a trinta no horario de entrada.

b) Faltar ao traballo un día sen xustificación.
c) Non cursar en tempo oportuno o documento correspondente, cando se falte ao traballo por motivo xustificado, a non ser que se probe a imposibilidade de telo efectuado.

d) Non lle comunicar á dirección da empresa a residencia e domicilio, así como os cambios neles.

e) As discusións sobre asuntos estraños ao traballo dentro das dependencias da compañía. Se tales discusións producisen escándalo notorio, poderá considerarse falta grave ou moi grave.

f) Pequenos descoidos na conservación do material ou utensilios.
g) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada e sen notificación ao inmediato superior, aínda cando sexa por breve tempo. Se o dito abandono implicase risco de prexuízo de consideración á empresa ou de accidente ou constituíse un quebranto da disciplina, poderá ser considerada a falta como grave ou moi grave.

Artigo 40º.-Faltas graves.
Consideraranse faltas graves as accións ou omisións seguintes.
a) Máis de tres faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, superiores a dez minutos e inferiores a trinta, durante un período de trinta días.

b) Ausencia ou atrasos superiores a trinta minutos, sen causa xustificada, por dous días durante un período de trinta.

c) Faltar ao traballo dous días nun período de trinta sen xustificación.
d) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia, que poidan afectar á Seguridade Social, á Facenda Pública, ou ter calquera repercusión económica. A falta maliciosa nestes datos considerarase como falta moi grave.

e) Entregarse a xogos, distraccións ou durmir durante a xornada de traballo. Se a falta se cometese nun posto de responsabilidade poderá cualificarse como moi grave.

f) A simulación de enfermidade ou accidente.
g) A desobediencia aos superiores en materia de traballo. Se implicase quebranto da disciplina ou deles se derivase prexuízo notorio para a empresa, poderá cualificarse como falta moi grave.

h) Simular a presenza doutro traballador, asinar ou fichar por el.
i) A neglixencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha del.
j) A imprudencia no traballo. Se implicase risco de accidente para as persoas ou as instalacións, poderá cualificarse como moi grave.

k) Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como empregar para usos propios ferramentas ou materiais da empresa.

l) A embriaguez ou toxicomanía ocasional durante o traballo. Se disto se derivase perigo para as persoas ou instalacións, poderá cualificarse falta moi grave.

m) A reincidencia en faltas leves, excluída a de puntualidade, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dos tres meses seguintes á sanción anterior.

Artigo 41º.-Faltas moi graves.
Consideraranse faltas moi graves as accións ou omisións seguintes:
a) Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade, superior a dez minutos, cometidas nun período de seis meses ou vinte durante un ano.

b) Faltar tres días ao traballo, durante un período de sesenta días, sen causa que o xustifique.

c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto á empresa como aos seus traballadores ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa.

d) Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar desperfectos en materias primas, vehículos, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, obxectos, vestiario, documentos ou calquera outra propiedade da compañía.

e) A embriaguez habitual ou toxicomanía durante o traballo.
f) Violar o segredo de correspondencia ou de documentos reservados, ou revelar datos de reserva obrigada.

g) Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou faltas graves de respecto ou consideración aos superiores, compañeiros, subordinados e os seus familiares, así como a persoas alleas á empresa, con ocasión da actividade laboral.

h) Causar accidente grave por neglixencia ou imprudencia.
i) Abandonar o traballo en posto de responsabilidade.
j) A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do traballo.
k) Orixinar frecuentes rifas e pendencias cos compañeiros de traballo.

l) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos doce meses seguintes de ter sido sancionado pola anterior.

m) O abuso de autoridade por parte dos superiores será sempre considerado falta moi grave. O que o sufra poderá pólo directamente en coñecemento da dirección ou do comité de empresa.

n) Ordenar expresamente a realización de traballos ou tarefas en forma tal que implique a vulneración dos procedementos escritos con risco grave para as persoas ou as instalacións.

ñ) Non atender o público coa corrección e dilixencia debidas.
Artigo 42º.-Sancións.
As sancións que poderá impor a dirección, atendendo á gravidade da falta e segundo as circunstancias que concorran en cada caso, serán as seguintes:

Por faltas leves:
* Amoestación verbal.
* Amoestación por escrito.
* Suspensión de emprego e soldo por tempo non superior a dous días.
Por faltas graves:
* Suspensión de emprego e soldo por tempo non superior a vinte días.
Por faltas moi graves:
* Suspensión de emprego e soldo por tempo non superior a sesenta días.
* Despedimento disciplinario nos supostos en que a falta se cualifique en grao máximo.

Artigo 43º.-Procedemento.
1. A sanción de faltas requirirá a comunicación escrita e motivada ao traballador.

2. A sanción de faltas moi graves requirirá a previa instrución dun procedemento contraditorio sumario, con audiencia do traballador afectado e do comité de empresa, tendo este último quince días naturais para emitir informe previo á imposición da sanción.

3. Durante a substanciación do expediente disciplinario aludido no número anterior, a dirección da empresa poderá acordar a medida cautelar de suspensión de emprego.

4. A dirección da empresa informará o comité de empresa sobre as sancións impostas por faltas graves e moi graves.

5. Cando o traballador estea afiliado a un sindicato, informarase ou oirase o delegado sindical, nos casos e cos procedementos previstos nos puntos 2 e 4 deste artigo.

6. Tratándose de delegado sindical ou membro de comité de empresa/delegado de persoal, observarase o disposto no artigo 68 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 44º.-Prescrición.
As faltas leves prescribirán aos dez días; as graves aos vinte días e as moi graves aos sesenta días, contados a partir da data en que a dirección da empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se teren cometido.

Asínase en Vigo, 21 de xuño de 2004.

Categorías	**Salario base**	**Complemento de asistencia**	**Complemento de convenio**	**Complemento de distancia**	**Traballos penosos**	**Total mes**	**Total anos**
1. Titulados							

Superior e asimilados	543,01	0,00	906,17	0,00	0,00	1.449,18	24.497,55
Superior en prácticas	543,01	0,00	491,12	0,00	0,00	1.034,13	17.856,75
Medio en prácticas	543,01	0,00	335,22	0,00	0,00	878,23	15.362,35
2. Administrativos							
Xefe de 1ª	543,01	57,03	684,32	71,13	0,00	1.355,49	22.770,39
Xefe de 2ª	543,01	54,55	529,67	70,04	0,00	1.197,27	20.248,79
Oficial 1ª	543,01	41,64	451,62	71,13	0,00	1.107,40	18.862,51
Oficial 2ª	543,01	37,34	385,08	57,38	0,00	1.022,81	17.526,27
Auxiliar admón.	543,01	29,10	226,27	70,04	0,00	868,42	15.088,99
Auxiliar entrada	543,01	21,51	137,28	70,04	0,00	771,84	13.574,07
3. Profesionais de oficio e persoal obreiro							
Encargado maior	543,01	50,45	503,97	71,13	108,62	1.277,18	21.543,75
Xefe de equipo	543,01	51,99	243,82	66,57	108,62	1.014,01	17.326,87
Especialista	543,01	49,42	158,89	64,71	108,62	924,65	15.907,39
Mozo de cámaras	543,01	49,42	142,16	67,39	108,62	910,60	15.682,59
Operario/a	543,01	53,54	151,54	59,11	22,13 (1)	829,33	14.365,79
Operario cámaras	543,01	0,00	199,89	71,13	108,62	922,65	16.073,07
Encargado	543,01	0,00	293,20	71,13	108,62	1.015,96	17.566,03
Frigorista	543,01	51,99	243,82	66,57	108,62	1.014,01	17.326,87
Axudante frigorista	543,01	49,42	158,89	64,71	108,62	924,65	15.907,39
4. Peonaxe							
Peón	543,01	0,00	13,96	0,00	0,00	556,97	10.222,19
					Cálculo		
5. Persoal procedente de Sofitransa				(2)	antigüidade		
Maquinista	885,64	0,00	232,31	71,13	13.117,89	1.189,08	20.335,95
Axudante maquinista	797,50	0,00	161,79	71,13	11.803,56	1.030,42	17.797,39
Peón especialista	733,37	0,00	184,66	71,13	10.873,81	989,16	17.137,23

(1) traballos especiais, (2) complemento transporte