

## **Convenio da empresa Pescados Marcelino, S.L. (Anos 2004-2006)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Disposicións xerais

##### Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio terá aplicación en todos os centros de traballo da empresa Pescados Marcelino, S.L.

##### Artigo 2º.-Ámbito funcional.

Este convenio regulará, a partir da súa entrada en vigor todas as relacións laborais da empresa Pescados Marcelino, S.L. e o seu persoal.

##### Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Este convenio inclúe a totalidade do persoal contratado de Pescados Marcelino, S.L., e abranguerá os traballadores fixos do cadro de persoal, eventuais, fixos, fixos-descontínuos, substitutos, etc..., así como aos que poidan ser contratados durante a súa vixencia.

##### Artigo 4º.-Vixencia e duración.

Este convenio entrará en vigor tras a súa publicación no BOP, se é o caso, no Diario Oficial de Galicia, e os seus efectos económicos están referidos ao día 1 de xaneiro de 2004.

A duración deste convenio páctase por tres anos, é dicir, no período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2004 e o 31 de decembro de 2006.

##### Artigo 5º.-Denuncia e prórroga.

a) Denuncia: a denuncia de rescisión ou revisión do convenio poderá ser formalizada por parte da representación legal dos traballadores ou pola empresa, cunha antelación mínima de dous meses á data do seu vencemento. Denunciado o convenio, e en tanto en canto non se logre acordo expreso, perderán vixencia soamente as cláusulas obrigatorias, manténdose en vigor o contido normativo.

b) Prórroga: se se desiste da denuncia á que se refire o parágrafo anterior deste artigo, o convenio prorrogarase por períodos anuais.

##### Artigo 6º.-Condicións máis beneficiosas.

Todas as condicións económicas establecidas neste convenio ten un carácter de mínimas.

A todos os traballadores que á sinatura deste convenio teñan condicións máis beneficiosas que as aquí establecidas, seranlles respectadas na súa integridade.

### Capítulo II

#### Emprego e contratación

##### Artigo 7º.-Contratación.

O persoal ocupado na empresa Pescados Marcelino, S.L. clasificarase en persoal de carácter fixo-descontínuo e persoal de contratación temporal.

Fixo-descontínuo: é aquel que habitualmente é chamado para a realización das faenas propias da empresa, pero que actúa intermitentemente en razón á falta de regularidade no traballo da empresa. Como normas especiais que afectan ao persoal desa clase respectaranse as seguintes:

1. Unicamente poderá ter este carácter o persoal de fabricación.
2. Sendo a falta de regularidade no traballo, característica da empresa, faise constar, e así se pacta, que en cada suspensión do traballo do traballador fixo-descontínuo non se considerará extinguida, senón

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 143, do 26 de xullo de 2004.

tan só interrompida a relación laboral, e ao ser estas suspensións derivadas da falta de regularidade no traballo consubstanciais ao desenvolvemento da empresa, non se considerarán estas debidas á concorrencia de causas económicas ou tecnolóxicas. As suspensións doutros carácter terán a regulación establecida na normativa vixente para cada caso.

3. Os traballadores fixos-descontínuos deberán ser chamados cada vez que se vaian levar a cabo as actividades para as que foron contratados, con preferencia a calquera traballador temporal, mesmo cando, e dado o carácter propio da industria, o chamamento do persoal fixo-descontínuo, poderá facerse gradualmente en función das necesidades que exixan en cada momento o volume de traballo que hai que desenvolver e deberase efectuar por orde relativo e sucesivo de actividade, de modo tal que cumpran todos os traballadores o mesmo período de traballo útil ao cabo do ano, computando este a partir da iniciación das actividades en cada tempada de traballo. Se polo carácter da propia empresa no seu desenvolvemento a un grupo de traballadores lle faltasen días de traballo para cumprir o mesmo período útil dos outros grupos anteriormente chamados, este grupo afectado será o primeiro en ser chamado, de modo tal que se produza a compensación necesaria para que se da circunstancia da igualdade establecida.

O chamamento ao persoal efectuarase mediante a oportuna comunicación que se terá que practicar de forma comprobable e o traballador terá un prazo de 24 horas para incorporarse ao traballo.

En caso de incumprimento deste chamamento o traballador poderá presentar reclamación ante a xurisdición competente iniciándose o prazo para iso desde o día que tivese coñecemento da falta de convocatoria.

4. En cada suspensión de traballo non se considerará extinguida a relación laboral senón tan só interrompida.

Para que produza efectos a suspensión do contrato esta deberá ser notificada a traballador por escrito, e xustificando nela a necesidade de suspensión.

5. Non se poderá suspender a actividade de traballadores fixos-descontínuos mentres permanezan de alta na empresa, produtores contratados con carácter temporal.

Persoal de contratación temporal: así mesmo e en función da carga de traballo que é xeralmente imprevista poderanse realizar tamén contratos para obra ou servizos determinado identificándoos coa campaña mexilloneira. Estes contratos regularanse na forma previda polo Estatuto dos traballadores. Non obstante a contratación eventual ou externa responderá única e

exclusivamente a circunstancias excepcionais, tales como: presión dos mercados, abundancia de primeiras materias, exceso de pedido, acumulación de tarefas, etc...

En todo caso a contratación temporal non se poderá realizar mentres non teña plena ocupación o persoal fixo-descontínuo da empresa.

### Capítulo III

#### Organización do traballo

##### Artigo 8º.-Categorías profesionais.

Establécense as seguintes categorías profesionais:

Xefe de produción: ten baixo a súa responsabilidade a planificación, organización, desenvolvemento e control da produción que se leve a cargo na empresa. Estará ao mando de todos/as os/as traballadores/as, e baixo a influencia e ordes directas da xerencia da empresa.

Mecánicos: coñecen o funcionamento, posta en marcha das máquinas e instalacións, sabendo ler os aparellos e interpretalos no que se refire a manobras manuais de marcha; realizará os engraxamentos adecuados, así como a limpeza conservación e vixilancia de máquinas e instalacións.

Administrativos: realizan funcións básicas administrativas e se exige formación a nivel de EXB ou coñecementos similares.

Operario/a: aqueles/as traballadores/as que realizan tarefas de produción na empresa tales como limpeza de materia prima, clasificación, cocción, colocación, envasado, pesado, conxelado, etc... e todos aqueles labores inherentes á fabricación de materia prima.

Artigo 9º.-Mobilidade funcional.

A empresa Pescados Marcelino, S.L. está constituída por dous centros de traballo, todos eles na localidade de Cangas do Morrazo. Por iso se poderá realizar mobilidade funcional dos traballadores entre estes dous centros de traballo sen prexuízo dos dereitos económicos e profesionais do traballador.

#### Capítulo IV

Réxime económico

Artigo 10º.-Retribucións.

Establécese como salario mínimo para o ano 2004 a cantidade de 554,92 A, que terá a consideración de salario base para todos os efectos.

Así mesmo, establécese un complemento de permanencia ou antigüidade para o ano 2004, o cal será devengado en función da seguinte escala.

1. Traballadores con 3 anos de antigüidade: 19,77 A.
2. Traballadores con 6 anos de antigüidade: 39,55 A.
3. Traballadores con 9 anos de antigüidade: 59,31 A.
4. Traballadores con 12 anos de antigüidade: 79,08 A
5. Tope máximo de antigüidade: 112,30 A

Esta escala será a tomada en conta para o devengo do complemento de permanencia, o cal quedará conxelado en función da antigüidade real que exista no momento do asinamento do convenio, e con efectos desde o 1 de xaneiro.

Para os anos 2005 e 2006, incrementarase igualmente o IPC previsto para cada un deses anos, e unha vez coñecido o IPC real ao final de cada un deles, procederase de ser o caso, a retribuír as diferenzas salariais producidas entre o IPC previsto e o real correspondentes a cada un dos anos.

Non obstante, o anterior, a aqueles traballadores que ao asinamento deste convenio non cumprisen o requisito mínimo de tres anos de antigüidade para devengar o dereito ao complemento de permanencia, non se lles conxelarán a antigüidade ata o momento que cumpran os tres anos efectivos de traballo co fin de devengar o devandito complemento, e nese momento conxelaranse incrementándose esta cantidade de acordo coa táboa anteriormente exposta.

Artigo 11º.-Pagas extraordinarias.

Establécense dúas gratificacións extraordinarias por importe dunha mensuralidade do salario base máis a antigüidade que corresponda a cada traballador, coincidindo unha co día 15 de xullo e a outra co 15 de decembro.

Artigo 12º.-Cláusula de revisión salarial.

A partir do 1 de xaneiro de 2005 e ata o 31 de decembro do mesmo ano procederase a un incremento do IPC previsto para ese ano máis un punto. Posteriormente, cando se concrete o IPC real dese ano, revisaranse e, se é o caso, retribuiranse as diferenzas salariais producidas polo incremento do IPC real dese ano.

A partir do 1 de xaneiro de 2006 e ata o 31 de decembro do mesmo ano procederáse a un incremento do IPC previsto para ese ano máis un punto. Posteriormente, cando se concrete o IPC real dese ano, revisaranse e, se é o caso, retribuiranse as diferenzas salariais producidas polo incremento do IPC real dese ano.

Artigo 13º.-Horas extraordinarias.

Terán o carácter de voluntarias, e a súa compensación será sempre en metálico, a razón de 6,91 A por cada hora extra realizada.

A dirección da empresa informará periodicamente e por escrito aos delegados de persoal sobre o número de horas extras realizadas, especificando as causas delas.

En ningún caso as horas extras poderán superar o tope máximo legal de 80 horas ao ano.

Capítulo V

Xornada, vacacións e licenzas

Artigo 14º.-Xornada de traballo.

Acórdase establecer unha xornada en cómputo anual de 1.750 horas para o ano 2004, 2005 e 2006.

Así mesmo, acórdase que no suposto de que durante a vixencia deste acordo, se producise unha modificación máis beneficiosa para os traballadores nesta materia, ben pola vía lexislativa ou ben por acordo de carácter xeral entre confederacións empresariais e sindicais, a devandita modificación será de aplicación automática a este pacto empresarial.

Artigo 15º.-Vacacións.

Todo o persoal afectado por este acordo gozará dunhas vacacións de 30 días naturais de duración ou parte proporcional do tempo traballado.

O réxime salarial para o desfrute das vacacións estará constituído polo salario base máis a antigüidade.

Artigo 16º.-Descanso semanal.

Os traballadores terán dereito a un descanso mínimo de dous días ininterrompidos que como regra xeral comprenderá o día completo do sábado e o día completo do domingo.

Se debido ás circunstancias do mercado e recepción de materia prima non se puidese traballar o luns, o día do sábado desta mesma semana será día laborable, sen que se exceda na semana o límite de 40 horas marcadas no Estatuto.

Se o luns seguinte posterior ao sábado laborable é día de traballo, as horas realizadas no devandito luns serán devengadas como horas extraordinarias a razón de 6,91 A, e ademais compensarase o devandito día de traballo cun día de descanso compensatorio.

Artigo 17º.-Bocadillo.

Establécese un descanso de 15 minutos de bocadillo, que correrá a cargo da empresa, e será computado como tempo efectivo de traballo.

Artigo 18º.-Licenzas.

A empresa concederá aos traballadores que o soliciten as licenzas nos casos seguintes e sen perda de retribución:

a) Matrimonio do traballador: 15 días.

b) 5 días naturais nos casos de enfermidade grave, ademais dos casos que requiran hospitalización necesaria e intervención cirúrxica de índole maior de pais, cónxuxes, e fillos. Esta licenza de 5 días

será aplicable a irmáns se viven baixo o mesmo teito do produtor. Así mesmo, en caso de nacemento dun fillo a licenza terá a mesma amplitude.

c) Morte do cónxuxe, ascendentes, descendentes ou irmáns, tendo como límite os supostos de avós e netos: 5 días.

d) Morte de familiares políticos do mesmo grao, tendo como límites os supostos de avós e netos: 2 días, se o falecemento se producise na mesma provincia, ou 3 días se fose fóra da provincia.

e) Cumprimento dun deber público inescusable disposto polas leis e disposicións vixentes: polo tempo indispensable.

f) Cambio de domicilio: 1 día.

g) Matrimonio de fillo, sempre que se celebre en día laborable: 1 día.

h) Os traballadores por lactación dun fillo menor de 9 meses, terán dereito a 1 hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller poderá substituír este dereito por unha redución da xornada laboral nunha hora, que necesariamente deberá producirse ben ao comezo ben ao final da xornada laboral.

i) O aboamento polas empresas do 50% dos 4 primeiros días de incapacidade laboral transitoria, na primeira baixa do ano, que de forma individual padeza o traballador. Será extensiva á asistencia de consulta médica con esgotamento nun ou noutro caso segundo utilización da dispoñibilidade e todo iso a opción do traballador.

j) Un día ao ano por asuntos propios.

(Para todos os casos en que se vén facendo referencia a cónxuxe ha de engadirse: «ou persoa de sexo distinto que conviva co traballador e que este acredite de forma fidedigna e indubidable:

a) Que a convivencia date de 3 ou máis anos.

b) Que o traballador formulou declaración á empresa na que se manifeste que convive con esa persoa por razóns de parella».)

A licenza de 5 días considerada no punto b) poderá continuarse sen dereito a remuneración, logo de certificado médico que será exixido cada 7 días, sendo o 1º o modelo oficial, e con cargo á empresa, e o sucesivos en modelo non oficial a cargo do traballador.

En ningún caso o tempo concedido en concepto de licenza poderá ser descontado en período de vacacións que corresponde ao traballador.

En todo caso e salvo os casos de urxencia acreditada, as solicitudes de licenza deberán ser preavisadas e xustificadas conforme ao Estatuto dos traballadores.

## Capítulo VI

### Outras disposicións

#### Artigo 19º.-Seguridade e hixiene.

A empresa será a encargada de salvagardar a saúde e a integridade física dos traballadores, e para iso deberán adoptarse as medidas que sexan necesarias, medidas que comprenderán tanto os elementos e aparellos preventivos en máquinas e instalacións, orde e forma de realizarse os traballos, así como a provisión e utilización dos elementos de protección persoal, concretándose uns ou outros coas adecuadas instrucións ou ensinanzas sobre a materia.

Co obxecto de cumprir expresamente coa legalidade vixente a empresa dotarase cun plan estratéxico de prevención do cal se lles dará copia aos representantes legais.

A empresa, salvagardando a saúde e integridade dos seus traballadores non lles encomendará realizaren traballos non adecuados á súa categoría como baleirado de contedores, e en ningún caso a realización de labores de limpeza fóra dos locais onde prestan os seus servizos os traballadores.

Ademais aqueles traballos que requiran dunha forza física determinada así como todas aquelas que supoñan a carga dun peso superior aos 15 quilos deberán ser realizadas polo menos por dous operarios.

Artigo 20º.-Réxime disciplinario.

Faltas.

Consideraranse faltas as accións ou omisións que supoñan quebranto ou incumprimento dos deberes de calquera índole impostos polas disposicións legais en vigor e, en especial, por este convenio. As faltas se clasifican, pos consideración á súa importancia, transcendencia e malicia, en leves, graves e moi graves:

1. Faltas leves: son faltas leves as seguintes.

a) Dunha a tres faltas de puntualidade na asistencia ao traballo sen a debida xustificación, cometidas durante o período de dez días.

b) Non cursar en tempo oportuna a baixa correspondente cando falte ao traballo por motivos xustificadas, a non ser que probe a imposibilidade de telo efectuado.

c) O abandono do traballo sen causa xustificada, mesmo cando sexa por tempo breve. Se, como consecuencia del se causa prexuízos dalgunha consideración á empresa ou fose causa de accidente aos seus compañeiros de traballo, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.

d) Pequenos descoidos na conservación do material ao seu cargo.

e) Falta de aseo e limpeza persoal.

f) Non atender ao público coa dilixencia e corrección debidas.

g) Non lle comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio

h) As discusións sobre asuntos estraños ao traballo durante a xornada. Se tales discusións producisen escándalo notorio, poderán ser consideradas como faltas graves.

i) Faltar ao traballo un día no mes sen causa que o xustifique.

j) E, en xeral, todos os demais feitos e omisións de características análogas ás anteriormente relacionadas.

2. Faltas graves: cualifícanse como faltas graves as seguintes.

a) Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante o período de vinte días. Cando tivese que relevar a un compañeiro bastará unha soa falta de puntualidade para que esta se considera falta grave.

b) Faltar dous días ao traballo durante un período de vinte días sen causa que o xustifique.

c) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar á seguridade social. A falta maliciosa destes datos considerarase como falta moi grave.

d) Entregarse a xogos, calquera que sexan, durante a xornada de traballo.

e) Non prestar a atención debida ao traballo encomendado.

f) A simulación de enfermidade ou accidente.

g) A desobediencia aos superiores en calquera materia de traballo, sempre en exercicio regular das súas facultades de dirección, se implicase quebranto manifesto na disciplina ou dela se derivase prexuízo notorio para a empresa ou compañeiros de traballo, considerarase falta moi grave.

- h) Simular a presenza doutro traballador firmando ou fichando por el.
- i) A negligencia ou desidia no traballo, que afecta á boa marcha del.
- j) A imprudencia en actos de servizo, se implicase risco de accidente para el ou para os seus compañeiros

ou perigos de avaría para as instalacións poderá ser considerada como falta moi grave.

k) Realizar sen o oportuno permiso traballos particulares durante a xornada, así como empregar para usos propios ferramentas da empresa mesmo fóra da xornada de traballo, sen autorización.

l) As derivadas do previsto nos puntos c) e h) do número anterior.

m) A reincidencia en faltas leves (excluída a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e habendo mediado sanción.

n) A diminución voluntaria no rendemento normal do seu labor durante tres días consecutivos ou cinco alternos, no período de trinta días.

o) E cantas outras faltas tivesen características análogas ás anteriores.

3. Faltas moi graves: consideraranse faltas moi graves as seguintes.

a) Máis de cinco faltas repetidas e inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo cometidas nun período de dous meses.

b) Faltar ao traballo durante cinco días ao mes sen causa xustificada.

c) A indisciplina ou desobediencia no traballo.

d) As ofensas verbais ou físicas ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa ou aos familiares que convivan con eles.

e) A transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.

f) A diminución continuada e voluntaria no rendemento de traballo normal ou pactado.

g) A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.

Artigo 21º.-Sancións.

As sancións máximas que poderán impoñerse aos que incorran en faltas serán as seguintes:

1. Por faltas leves.

Amoestación verbal.

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo ata dous días.

2. Por faltas graves.

Traslado de posto dentro da mesma fábrica.

Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

3. Por faltas moi graves.

Suspensión de empelo e soldo de dezaseis a sesenta días.

Despedimento.

Facultade sancionadora, prescrición e anulación.

a) Correspóndelle ao xefe da empresa ou persoa en quen delega a facultade de impoñer sancións.

A sanción das faltas graves e moi graves requirirá comunicación escrita ao traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivaron.

b) As faltas leves prescribirán aos dez días; as faltas graves, aos vinte días; e as moi graves, aos sesenta días a partir da data en que a empresa tivo coñecemento

da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se ter cometido.

c) A empresa anotará nos expedientes persoais ou nos libros correspondentes as sancións por faltas graves ou moi graves impostas aos traballadores, facendo constar así mesmo as reincidencias en faltas leves.

d) A valoración das faltas e as correspondentes sancións impostas pola dirección da empresa serán sempre revisables ante a xurisdición competente.

e) Non se poderán impoñer sancións que consistan na redución da duración das vacacións u outra minoración dos dereitos ao descanso do traballador, ou multa de haber.

Artigo 22º.-Abuso de autoridade.

O abuso de autoridade por parte dos xefes considerárase sempre como falta moi grave. O que os sufra deberá poñelo inmediatamente en coñecemento da dirección da empresa.

Artigo 23º.-Roupa de traballo.

Facilitaráselle ao persoal as seguintes pezas:

1. A cada traballador ocupado na limpeza e lavado de mexillón:

-8 pares de luvas ao mes.

-1 mandileta de auga cada seis meses, ou 2 ao ano.

-1 par de botas ao ano.

-2 cofias ao ano.

-2 mandís ao ano.

-1 manguito de auga ao ano.

-Tantos traxes de auga ao ano como requira o posto de traballo ou ben o estado no que se encontre o que posúa o traballador.

2. O que teña que traballar en cámaras frigoríficas, será provisto da roupa de abrigo necesaria para evitar o efecto das baixas temperaturas.

3. Ademais, a aqueles traballadores que estean en contacto con produtos tóxicos ou abrasivos como cloro, entre outros, facilitaráselles a roupa adecuada para o correcto desempeño das funcións do seu posto de traballo.

Os traballadores deberán manter o material de traballo ao seu cargo entregado pola empresa nas mellores condicións posibles, así como a depositar os uniformes nos lugares indicados para o efecto pola empresa.

Artigo 24º.-Cláusula de desvinculación salarial.

Se a empresa se encontrase en situación de perdas poderá separarse das retribucións establecidas neste convenio baixo as seguintes condicións:

1. Que o prazo de separación non se estenda máis alá do 31 de decembro de cada un dos anos de vixencia do convenio.

2. Que se informe con carácter previo ao delegado de persoal, pondo á súa disposición toda a documentación necesaria para os efectos de probar a situación de déficit, e entre outra documentación, as contas de perdas e ganancias debidamente auditadas, memoria explicativa delas e informe de xestión, así como plan de viabilidade.

3. Para a desvinculación salarial será requisito imprescindible a existencia de acordo coa representación legal dos traballadores. Para o caso de que non se logre este, será obriga antes da efectividade da desvinculación, someter a cuestión a unha arbitrase obrigatoria á cal se lle remitirá toda a documentación existente informándolle da situación da empresa para os efectos de que se dite un laudo arbitral. O árbitro deberá ser unha persoa imparcial que non garde relación nin directa nin indirecta coa empresa.

4. Así mesmo, non se poderá desvincular do acordo en dous anos consecutivos.
5. En todo caso, a desvinculación só afectará aos incrementos salariais pactados no acordo, sen a posibilidade de pactos inferiores ao mesmo.
6. A recuperación do poder adquisitivo perdido polos traballadores como consecuencia da aplicación da cláusula de desvinculación efectuarase como máximo nun período de tres anos.

Artigo 25º.-Comisión paritaria.

Créase unha comisión paritaria composta por igual número de representantes de cada unha das partes asinantes deste convenio, para os efectos oportunos e de acordo coa lexislación vixente.