

Convenio colectivo da empresa Pescanova Alimentación, S.A. (Anos 2005-2006)¹

Ámbito de aplicación e disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio colectivo establece as bases para as relacións laborais entre a empresa Pescanova Alimentación, S.A. e os seus traballadores adscritos ao centro de traballo de oficinas centrais, situado en Chapela-Redondela. Queda exceptuado o persoal embarcado e o adscrito á frota.

Os traballadores das delegacións da rede comercial de Pescanova Alimentación, S.A. están exceptuados do ámbito de aplicación deste convenio, salvo no disposto no artigo 28 sobre xubilación e 29 sobre indemnizacións en caso de morte ou invalidez permanente por causa de accidente.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Este convenio colectivo comprende todo o persoal do cadro nas súas distintas categorías profesionais existente no momento da sinatura, no centro de traballo aludido no artigo anterior, así como os que posteriormente se incorporen aos respectivos cadros de persoal. Queda incorporado ao ámbito deste convenio o novo servizo de televenda, situado no centro de traballo de Chapela-Redondela.

Están excluídos da aplicación deste convenio colectivo os traballadores adscritos ás delegacións e axencias da rede comercial de Pescanova Alimentación, S.A., distribuídas por todo o territorio nacional, salvo o disposto no 2º parágrafo do artigo anterior, exclúense tamén todos os traballadores incorporados a calquera das frotas de Pescanova Alimentación, S.A. ou o seu grupo de empresas, en todo caso.

Artigo 3º.-Vixencia.

O convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2005 e cun período de vixencia ata o 31 de decembro de 2006, e será denunciado por escrito polo menos cun mes de anticipación á data do seu vencemento; en caso contrario, prorrogarase por períodos anuais sucesivos.

Artigo 4º.-Determinación das partes que o concertan.

As partes asinantes deste convenio foron, pola parte empresarial, Fernando Ilarri Junquera e Marina Vázquez Álvarez e pola parte social, os membros do comité de empresa abaixo asinantes.

Artigo 5º.-Condicións máis beneficiosas.

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 carácter de mínimas e son as que figuran nas táboas salariais anexas.

Respectaranse as condicións acordadas en contrato individual entre empresa e traballador, vixentes no momento da entrada en vigor do convenio.

Artigo 6º.-Comisión paritaria.

Para a interpretación e vixilancia das condicións xerais pactadas neste convenio, crearase unha comisión paritaria composta por:

¹ Publicado no DOG núm. 17, do 25 de xaneiro de 2006.

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 existiren discrepancias entre as partes e non lograr chegar a un acordo, someteranse á xurisdición laboral competente.

Artigo 7º.-Vinculación á totalidade.

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.

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 mingua das funcións de información que as mesmas disposicións legais atribúan aos representantes dos traballadores, comité de empresa e seccións sindicais, cando for 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 dos seus traballadores. Anualmente comunicaráselle 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.

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

Este grupo pola súa vez clasifícase nos seguintes subgrupos:

1. Técnicos con título superior.

2. Técnicos con título non superior.

3. Técnicos non titulados.

Administrativos: neste concepto quedan comprendidos os que realicen traballos de mecánica administrativa, contable e outros análogos non comprendidos no grupo anterior.

Obreiros e actividades auxiliares: inclúe este grupo o persoal que execute fundamentalmente traballo de índole material ou mecánica e engloba o persoal de fabricación, cámaras e oficios varios, así como o persoal subalterno.

Artigo 11º.-Regulación.

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

Artigo 12º.-Contratos formativos.

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

O salario será o 100% do salario base do convenio, o primeiro ano, e o 120% do salario base o segundo ano.

Artigo 13º.-Vacantes e postos de nova creación.

A dirección da empresa está obrigada a informar o comité 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 Estatuto dos traballadores.

Artigo 14º.-Período de proba.

O persoal de novo ingreso terá carácter provisorio durante un período de proba variable, segundo a índole do labor que se vaia realizar, conforme a seguinte escala:

Técnicos titulados: seis meses.

Titulados grad. sup., contr. prácticas: dous meses.

Titulados grad. med., contr. prácticas: un mes.

Contratos de aprendizaxe: un mes.

Resto do 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 o 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 estes postos existiren. Igual criterio seguirase cos que se encontren 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 se clasificará 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 estas funcións non ocupasen plenamente a súa xornada laboral, os traballadores realizarán os traballos que se lles 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 seguraza e hixiene e os procedementos de calidade que se adopten.

Artigo 18º.-Mobilidade funcional.

Regularase polo disposto no artigo 39 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 19º.-Incorporación a outras empresas do grupo.

Os traballadores da empresa Pescanova Alimentación, S.A. poderán ser destinados a outras empresas do mesmo grupo de empresas, cando existan razóns organizativas, técnicas ou produtivas que o xustifiquen, sempre que se respecten os límites da mobilidade funcional e o traslado non implique cambio de domicilio, e se efectúe dentro da área de influencia de Vigo.

A decisión de incorporación á nova empresa deberá comunicarse 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, que se respectará desde o seu ingreso en Pescanova Alimentación, S.A., 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 deberá compensalo por isto.

Artigo 20º.-Excedencias.

Terá dereito á situación de excedencia todo o persoal afectado por este convenio, de acordo coas normas reguladas no Estatuto dos traballadores.

Xornada, vacacións e licenzas

Artigo 21º.-Xornada anual e horario.

A xornada de traballo será de 1.749 horas de traballo efectivo ao ano. Exceptúase o persoal adscrito ao departamento de televenda, o cal manterá a xornada actual que, sen prexuízo do cómputo que resulte do calendario anual, non poderá exceder 1.825 horas ao ano de traballo efectivo. Para estes efectos 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.

A xornada para o persoal de televenda desenvolverase nos horarios seguintes:

Xestión de pedidos de grandes contas:

Horario de inverno e verán: das 9.30 ás 13.30 horas e das 14.00 ás 18.00 horas, de luns a venres.

Xestión de rutas telefónicas:

Horario de inverno e verán: das 9.00 ás 14.30 horas e das 16.30 ás 19.00 horas de luns a venres.

A xornada e horarios establecidos para este servizo, afectarán o persoal adscrito a el actualmente así como ao de nova incorporación. Para o persoal que posteriormente se asigne ao servizo (a partir do 1-11-1998), procedente doutro departamento, establécese un complemento salarial de 180,30 A por 16 mensualidades.

A xornada para o persoal de oficinas desenvolverase nos horarios seguintes:

-Primeira quenda:

Horario de inverno: das 8.00 ás 15.00 horas de luns a venres e das 8.00 ás 13.00 horas os sábados.

Horario de verán: das 8.00 ás 14.30 de luns a venres e das 8.00 ás 13.00 horas os sábados.

-Segunda quenda:

Horario de inverno: das 8.00 ás 13.30 e das 14.15 ás 16.45 horas.

Horario de verán: das 8.00 ás 14.30 horas.

O horario do persoal da segunda quenda é de luns a venres.

A xornada intensiva de verán para o persoal de oficinas estenderase desde o 15 de xuño ao 30 de setembro para o ano 2005.

Para a primeira quenda, durante a xornada de verán, non traballarán os sábados comprendidos entre o 1 de xullo e o 31 de agosto de 2005.

Para o persoal adscrito ao departamento de administración de vendas, e segundo as necesidades do servizo, establécense as especialidades horarias reflectidas no anexo II deste convenio.

Artigo 22º.-Horas extraordinarias.

É firme vontade de ambas as partes a redución ao mínimo de horas extraordinarias.

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

Cando a realización das horas extraordinarias se realizase en domingo ou festivos, retribuiranse segundo o valor dunha hora ordinaria incrementada no 100%.

Non se terán en conta, para 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 substituto no traballo a quenda.

Reparacións perentorias.

Cerramentos de exercicio contable e confección de orzamentos.

Artigo 23º.-Vacacións.

Todo o persoal afectado por este convenio terá trinta días naturais de vacacións, ou o número de días laborables equivalentes que se fixe no calendario laboral anual, 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.

O persoal de oficinas desfrutará as vacacións de acordo cos seus xefes respectivos, ben que de forma preferente entre os meses de xuño e setembro.

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 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.

O persoal que por necesidade da empresa non desfrute as súas vacacións nos períodos oficiais fixados, terá dereito a un complemento retributivo de 120,20 A ou á parte proporcional correspondente.

Artigo 24º.-Licenzas retribuídas.

O traballador, despois de aviso e xustificándoo adecuadamente, terá dereito a solicitar licenzas retribuídas nos seguintes casos:

a) Matrimonio: quince días naturais.

b) Cinco días naturais en caso de nacemento de fillo ou enfermidade grave, internamento ou falecemento de parentes de primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade, e un día natural para parentes de terceiro grao. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento, que implique a necesidade de pernoitar fóra do domicilio habitual, o prazo será de sete días para o primeiro e segundo grao e de tres días para o terceiro grao.

c) Un día por traslado de domicilio.

d) Un día por intervención cirúrxica, sen internamento, ou recoñecemento médico de pais, cónxuxe e fillos.

e) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

f) Polo tempo indispensable para acudir o traballador a probas ou consultas médicas nos centros sanitarios da Seguridade Social, sempre que se acredite fidedignamente e se notificase con anterioridade á empresa.

Concédenselle os mesmos dereitos á compañeira/o que á esposa/o, tanto nos casos de parto como enfermidade.

Todos os días indicados anteriormente se consideran días naturais.

Réxime económico

Artigo 25º.-Crecemento salarial.

A partir do primeiro de xaneiro de 2005 rexerán para todos os efectos os salarios que figuran na táboa anexa ao convenio, que se incrementaron nun 3,2%, incluída a bolsa de vacacións e o complemento de actividade. Todos os importes se revisarán a final de ano para garantir un incremento igual ao IPC oficial máis un 1%.

Para o ano 2006, os salarios incrementaranse no IPC oficial para todos os conceptos, máis o importe do 0,7% da masa salarial aplicado á bolsa de vacacións.

De todo isto exceptúanse os incentivos de venda.

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 distancia.

-Antigüidade.

-Complemento de traballos penosos, insalubres, perigosos.

-Bolsa de vacacións.

-Complemento de actividade.

-Axudas de custo.

-Pagas extraordinarias.

-Complemento de televenda.

* Salario base:

Salario por unidade de tempo ou de obra: o determinado no convenio ou no contrato e que 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 distancia:

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

* Complemento de traballos penosos, molestos, insalubres e perigosos:

A todo o persoal que polas súas condicións de traballo se lle recoñeza actualmente unha prima por estes traballos, seguiráselle recoñecendo este dereito na contía que figura na táboa salarial anexa. Estes traballos pagaránse proporcionalmente ao tempo traballado.

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

* Bolsa de vacacións:

Recoñéceselle a todo o persoal afectado polo convenio unha bolsa de vacacións de 1.053 A que se fará efectiva coa paga de xullo.

* Complemento de actividade:

Recoñéceselle a todo o persoal afectado polo convenio, un complemento de actividade de 343 A, que se fará efectivo na paga extra de outubro e, como esta, devengarase en función da asistencia ao traballo e proporcionalmente ao tempo traballado.

* Axudas de custo:

Cando por necesidades da actividade da empresa se considere precisa a continuidade da xornada laboral habitual de traballo en tres ou máis horas, a empresa facilitará unha axuda de custos de xantar de 12,02 A.

En casos especiais, co consentimento do seu xefe correspondente, se as necesidades do traballo urxente o requiren, poderíase autorizar o pagamento da axuda de custos sen a partición da xornada laboral establecida.

* Pagas extraordinarias:

Todo o persoal afectado por este convenio desfrutará de catro pagas extraordinarias, aboadas a razón dunha mensuralidade composta por salario base, complemento convenio, complemento de distancia, complemento de traballos especiais e complemento de traballos penosos, máis antigüidade, como se vén facendo ata 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.

As 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, aboándosele na súa parte proporcional. A paga correspondente ao 15 de outubro se seguirá 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.

*** Antigüidade:**

1. Todos os traballadores cuxo ingreso na empresa fose ata o 31-5-1985, percibirán bienios ao 5% do salario mínimo interprofesional ata o máximo de 20 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 alíneas a) e b) configurará o importe da antigüidade adquirida.

2. Todos os traballadores cuxo ingreso na empresa fose a partir do 1-6-1985, percibirán trienios ao 5% do salario mínimo interprofesional, ata un máximo de 13 trienios.

A antigüidade computarase desde o 1 de xaneiro do ano en que se cumpra o bienio ou o trienio.

*** Complemento de televenda:**

Todos os traballadores que desde a data da sinatura deste convenio, se asignasen ao departamento de televenda, conservarán o seu salario anual e estrutura salarial e percibirán como complemento de posto de traballo este complemento, cuxo importe é de 180,30 A por 16 pagas.

Beneficios sociais

Artigo 28º.-Idade de xubilación.

Páctase a idade de xubilación aos 65 anos de idade, para todo o persoal da empresa, sempre e cando se cumpra cos requisitos legais para acceder a ela, respectándose os dereitos individuais de cada traballador.

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

- a) Traballadores cunha antigüidade de 30 anos: catro mensualidades.
 - b) Traballadores cunha antigüidade de 20 anos: tres mensualidades.
 - c) Traballadores cunha antigüidade de 15 anos: dúas mensualidades.
 - d) Traballadores cunha antigüidade de 10 anos: unha mensalidade.
- Se a xubilación se anticipa á idade de 65 anos, gratificarase con quince días máis por ano de anticipación.

A dirección da empresa e o comité colaborarán para facilitar o acceso dos traballadores á xubilación parcial, de acordo coa lexislación de carácter xeral. Neste sentido o traballador terá

dereito a solicitar a xubilación parcial, que en todo caso requirirá o acordo individual entre o traballador afectado 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, garantirá 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. Por accidente non laboral.

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 sete mil novecentos corenta e dous euros con sesenta e catro céntimos (57.942,64 A).

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

O traballador percibirá a cantidade de cincuenta e sete mil novecentos corenta e dous euros con sesenta e catro céntimos (57.942,64 A) para os primeiros casos, cento quince mil oitocentos oitenta e cinco euros con vinte e oito céntimos (115.885,28 A), para os segundos e douscentos trinta e un mil setesentos setenta euros con cincuenta e oito céntimos (231.770,58 A) para os terceiros.

2. Por accidente laboral.

2.1. Morte do traballador.

Os herdeiros do traballador, ou no seu defecto a persoa que el mesmo designase, percibirán a cantidade cincuenta e sete mil novecentos corenta e dous euros con sesenta e catro céntimos (57.942,64 A).

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

O traballador percibirá a cantidade de cincuenta e sete mil novecentos corenta e dous euros con sesenta e catro céntimos (57.942,64 A) para os primeiros casos, cento quince mil oitocentos oitenta e cinco euros con vinte e oito céntimos (158.885,28 A), para os segundos e douscentos trinta e un mil setecentos setenta euros con cincuenta e oito céntimos (231.770,58 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 entregará ao comité de empresa.

Artigo 30º.-Complemento IT.

Cando o persoal da empresa estea en situación de incapacidade temporal, terá un complemento de ata o 100% do salario real, é dicir, percibirá a totalidade do salario como se estivese a traballar.

Artigo 31º.-Fondo social.

A empresa destinará 10.100 A para o ano de vixencia do convenio ao fondo social, que será distribuído polo comité de empresa para bolsas de estudo e outros fins sociais. Esta cantidade, acumulada aos restos que puidesen quedar do ano anterior, será distribuída ben durante este ano ben durante o próximo ano, aumentado no importe do fondo do dito ano.

Artigo 32º.-Comedor.

A empresa prestará un servizo de comedor no centro de traballo de Chapela, dentro do horario establecido para o efecto pola dirección da empresa, e cuxa explotación exercerá de forma directa ou contratada.

A achega do traballador (prezo do servizo) será de 1,55 A/comida ata o 31 de xullo de 2005, e de 1,60 A a partir do 1 de agosto. Este valor revisarase anualmente.

Artigo 33º.-Tenda de peixe.

Todo o persoal pertencente ao cadro de persoal de Pescanova Alimentación, S.A., ou pensionistas dela, terá dereito á adquisición de produtos comercializados por Pescanova Alimentación, S.A. 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 Alimentación, S.A., cun desconto do 5%.
2. Marisco: prezo de tarifa oficial de Pescanova Alimentación, S.A., cun desconto de 0,12 A/kg.
3. Peixe enteiro/filetes/graneis: prezo de tarifa oficial de Pescanova Alimentación, 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 Alimentación, S.A., cun desconto do 7,5%.
2. Marisco: prezo de tarifa oficial de Pescanova Alimentación, S.A., cun desconto de 0,18 A/kg.
3. Peixe enteiro/filete/graneis: prezo de tarifa oficial de Pescanova Alimentación, 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 tamén 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 de contado).

Seguranza e saúde laboral

Artigo 34º.-Principio xeral.

As partes asinantes deste convenio comprométese a adoptar as medidas necesarias para asegurar a eficaz prevención dos riscos para a saúde e integridade física dos traballadores, actuando sobre os métodos e as condicións de traballo, así como sobre a actitude das persoas.

Artigo 35°.-Recoñecementos médicos.

Será obrigatoria a realización dun recoñecemento médico, con carácter previo á incorporación ao traballo, que será efectuado polo servizo médico de empresa ou por 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 36°.-Roupa e medios de protección persoal.

A empresa proporcionará aos traballadores os medios e roupa de protección persoal que resultan exixibles para cada situación de risco.

Artigo 37°.-Vestuario.

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 estudo técnico-sanitario deste, oído o comité de saúde da empresa. O vestiario será de dous equipamentos anuais.

Dereitos sindicais

Artigo 38°.-Garantías sindicais.

A empresa garantirá que 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, despois de aviso e negociación coa empresa.

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

Artigo 39°.-Dereito de asemblea.

Os traballadores de Pescanova Alimentación, S.A., ademais do dereito recoñecido no artigo 77 do Estatuto dos traballadores, terán dereito á celebración dentro da xornada laboral dunha asemblea ao ano, cunha duración non superior a 30 minutos. A convocatoria e desenvolvemento desta asemblea regularase polo disposto no Estatuto dos traballadores.

Infraccións e sancións

Artigo 40°.-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 41°.-Graduación de faltas.

As faltas cometidas polo traballador serán cualificadas, segundo a súa importancia, transcendencia e intención, en leves, graves e moi graves.

Artigo 42°.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as accións ou omisións seguintes:

a) Ata 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 xustifico, a non ser que se probe a imposibilidade de telo efectuado.

d) Non atender o público coa corrección e dilixencia debidas.

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

f) 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.

g) Pequenos descoidos na conservación do material ou útiles.

h) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada e sen notificación ao inmediato superior, aínda cando sexa por breve tempo. Se o 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.

i) Non asistir aos recoñecementos médicos anuais, ou a aqueloutros para os que fose requirido polo servizo médico, como consecuencia de procesos de incapacidade temporal.

Artigo 43º.-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 a Seguridade Social, a Facenda Pública, ou teren calquera repercusión económica. A falta maliciosa nestes datos consideraranse 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 dela 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 negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha do mesmo.

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 derivase perigo para as persoas ou instalacións, poderá cualificarse como falta moi grave.

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

Artigo 44º.-Falta 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 negligencia 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 póllo 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.

Artigo 45º.-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 46º.-Procedemento.

1. A sanción de faltas requirirá a comunicación escrita e motivada ao traballador.
2. A sanción de faltas moi graves requirirá a instrución previa dun procedemento contradictorio 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 oírse 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 47º.-Prescripción.

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 terse cometido.

Chapela, 11 de outubro de 2005.

Pola empresa Polo comité

ANEXO I

Definición de categorías administrativas

Comprende:

Xefes administrativos.

Oficiais administrativos.

Auxiliares administrativos.

Telefonistas.

-Xefes administrativos:

É o empregado/a que ten a responsabilidade dunha ou varias seccións, negociados, delegacións ou axencias, e está encargado de imprimirlles unidade, distribúe o traballo e achega as súas iniciativas para o bo funcionamento delas. É responsable tamén do grupo ou equipo de traballo que puidese ter ao seu cargo.

Dentro desta categoría distínguense diversos niveis que constan na táboa de salarios que están en función de diversos graos de responsabilidade, eficacia e cualificación profesional.

-Oficial adm. de primeira:

É o empregado/a que actúa ás ordes dun xefe, se o houber, e que baixo a súa propia responsabilidade

realiza con perfección burocrática traballos que requiren iniciativa, ordenando o traballo do equipo que puidese ter ao seu cargo.

-Oficial adm. de segunda:

É o empregado/a que con iniciativa e responsabilidade restrinxida e subordinado a un xefe e/ou oficial de primeira, se o houber, realiza traballos de carácter secundario que exixen coñecementos xerais da técnica administrativa.

-Auxiliar administrativo:

É o empregado/a que dedica a súa actividade a tarefas e operacións administrativas elementais e en xeral ás puramente mecánicas inherentes ao traballo de oficina.

-Auxiliar de entrada:

É o empregado/a que se inicia nos traballos de contabilidade, burocráticos, etc., para alcanzar a necesaria práctica profesional. Non poderá permanecer nesta categoría máis de tres anos, data en que pasará á categoría de auxiliar ou á que corresponda.

-Telefonista:

É o empregado/a que ten como principal misión estar ao servizo e coidado dunha central telefónica, podendo realizar tarefas administrativas auxiliares.

ANEXO II

Especialidades horarias

Para persoal de administración de vendas sección facturación/vendas, o horario oficial é o seguinte:

Xornada de inverno: das 8.00 ás 13.30 e das 14.15 ás 17.00 horas, de luns a venres.

Xornada de verán: das 8.00 ás 14.30 para a quenda A, de luns a venres; das 14,00 ás 20,30 para a quenda B, de luns a venres.

A quenda B farase só se as necesidades da empresa o exixen, e será efectuada polo menor número de persoal posible.

Para o persoal de administración de vendas, sección de servizo ao cliente (SAC), o horario oficial será o seguinte:

Xornada de inverno: das 9.00 ás 13.30 e das 14.15 ás 18.00 horas de luns a venres.

Xornada de verán: dúas quendas de xornada continuada cada unha, flexibilizando o horario entre as 8.00 e as 20.30 horas, podendo ser o mesmo horario da sección facturación/vendas.

A segunda quenda farase só se as necesidades da empresa o exixen, e sempre co menor número de persoal posible.

Táboa salarial 2005

Categorías	Salario base	Complemento asistencia	Complemento convenio	Complemento distancia	Traballos especiais	Incentivos venda	Complemento actividade	Bolsa vacacións	Total mes	Total ano
I. Persoal técnico.										
Grao superior e asimilados	587,04	107,48	1.016,27	70,00	0,00	0,00	343,00	1.053,00	1.780,79	29.458,79
Categorías	Salario base	Complemento asistencia	Complemento convenio	Complemento distancia	Traballos especiais	Incentivos venda	Complemento actividade	Bolsa vacacións	Total mes	Total ano
Titulado superior en prácticas:										
a) Primeiro ano	587,04	0,00	527,00	0,00	0,00	0,00	343,00	1.053,00	1.114,04	19.220,58
b) Segundo ano	587,04	0,00	777,03	0,00	0,00	0,00	343,00	1.053,00	1.364,07	23.221,15

