

Martes, 4 de febreiro de 2020

Núm. 23

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

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA PESCADOS MARCELINO, S.L.

Convenio o Acordo
PESCADOS MARCELINO SL

- Expediente: 36/01/0223/2019
- Data: 21/01/2020
- Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN
- Código de Convenio número 36003892012004.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa PESCADOS MARCELINO, S.L., subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social pola delegada de persoal elixida como representante dos traballadores, que pertence á candidatura da Central sindical CUT, en data 25 de novembro do 2019.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 16 de decembro do 2019.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

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

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

Esta xefatura territorial,



Martes, 4 de febreiro de 2020

Núm. 23

RESOLVE:

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

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

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O xefe territorial

Ignacio Rial Santomé

CONVENIO DA EMPRESA PESCADOS MARCELINO, S.L. 2019-2020

**CAPÍTULO I
DISPOSICIÓN XERAIS**

ARTIGO 1. ÁMBITO TERRITORIAL

O presente Convenio terá aplicación en todos os centros de traballo da empresa Pescados Marcelino Sociedade Limitada con sede na provincia de Pontevedra.

ARTIGO 2. ÁMBITO FUNCIONAL

O presente convenio regulará, a partir da súa entrada en vigor todas as relacións laborais da empresa Pescados Marcelino, S.L. e o seu persoal dentro da Provincia de Pontevedra dedicada ao proceso de peixes, crustáceos e moluscos (CNAE 1021).

ARTIGO 3. ÁMBITO PERSOAL

O presente Convenio inclúe á totalidade do persoal contratado de Pescados Marcelino, S.L., e abarcará ao persoal fixo do cadro de persoal, eventual, fixo-descontinuo, substituto, etc..., así como aos que poidan ser contratados durante a vixencia do mesmo.

ARTIGO 4. VIXENCIA E DURACIÓN

O presente convenio entrará en vigor o día 01 de xaneiro de 2019, os seus efectos económicos entran en vigor o día 1 de outubro de 2019.

A duración do presente convenio páctase por dous anos, é dicir, no período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2019 e o 31 de decembro de 2020

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: WZCKQNTK68XF6TYV



Martes, 4 de febreiro de 2020

Núm. 23

ARTIGO 5. DENUNCIA E PRÓRROGA

Ao remate da súa vixencia, este convenio considerarase automaticamente denunciado, sen que teña que mediar denuncia nin por parte da representación legal dos traballadores nin por parte da empresa.

Á espera de novo acordo, o convenio prorrogarase por períodos anuais.

ARTIGO 6. CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS

Todas as condicións económicas establecidas no presente Convenio teñen un carácter de mínimas.

Todos os traballadores que á firma do presente Convenio teñan condicións máis beneficiosas que as aquí establecidas, seranlles respectadas na súa integridade.

CAPÍTULO II
EMPREGO E CONTRATACIÓN**ARTIGO 7. CONTRATACIÓN**

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

-Fixo:

É aquel que se precisa de modo permanente para realizar o traballoesixido pola actividade normal da empresa e que, de modo estable e continuado presta os seus servizos en fabrica, taller ou outras dependencias da empresa.

-Fixo-discontinuo:

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 persoal fixo-discontinuo non se considerará extinguida, senón 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 éstas debidas á concorrencia de causas económicas ou tecnolóxicas. As suspensións doutro carácter terán a regulación establecida na normativa vixente para cada caso.



Martes, 4 de febreiro de 2020

Núm. 23

3.0 persoal fixo-discontinuo deberá ser chamado cada vez que vaian levarse a cabo as actividades para as que foron contratados, con preferencia a calquera traballador/a temporal, aínda cando, e dado o carácter propio da industria, o chamamento do persoal fixo-discontinuo, poderá facerse gradualmente en función das necesidades que esixa en cada momento o volume de traballo a desenvolver e deberá efectuarse por orde relativa e sucesiva de actividade, de modo tal que cumpra todo o persoal o mesmo período de traballo útil ao cabo do ano, computando éste a partir da iniciación das actividades en cada tempada de traballo. Si polo carácter da propia empresa no seu desenvolvemento a un grupo de traballadores/as faltásenlle 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 dea a circunstancia da igualdade establecida. O chamamento ao persoal efectuarase mediante a oportuna comunicación que haberá de practicarse de forma comprobable e o/a traballador/a terá un prazo de 72 horas para incorporarse ao traballo.

En caso de incumprimento deste chamamento o/a traballador/a 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 ésta deberá ser notificada ao/a traballador/a por escrito, e xustificando no mesmo a necesidade de suspensión.

5. Non poderá suspenderse a actividade de persoal fixo-discontinuo 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 determinados identificándoos coa campaña mexilloeira. Estes contratos regularanse na forma prevista polo Estatuto dos Traballadores, non podendo superar os catro anos de duración.

No, en tanto, a contratación eventual ou externa responderá única e exclusivamente a circunstancias excepcionais, tales como: presión dos mercados, abundancia de materias primas, exceso de pedido, acumulación de tarefas, etc...

En todo caso a contratación temporal non poderá realizarse mentres non teña plena ocupación o persoal fixo discontinuo da empresa.



CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

ARTIGO 8. CATEGORÍAS PROFESIONAIS

Establécense as seguintes categorías profesionais:

Xef@ 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.

Mecánic@s:

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 engraxes adecuados, así como a limpeza conservación e vixilancia de máquinas e instalacións.

Administrativ@s:

Realiza funcións básicas administrativas e esíxese formación a nivel ou coñecementos similares.

Auxiliar Cocedoiro:

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 9. 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, poderase realizar mobilidade funcional do seu persoal entre estes dous centros de traballo sen prexuízo dos dereitos económicos e profesionais do traballador.

ARTIGO 10. RETRIBUCIÓNS

Incremento do 2,5 % en todos os conceptos salariais a partir do 01/10/2019.

Incremento do 2,00 % en todos os conceptos salariais para o ano 2020.

Salario mínimo inicial



Martes, 4 de febreiro de 2020

Núm. 23

Establécese como salario mínimo para o ano 2019, con data de efectos 01/10/2019, a cantidade de 979,21 € e para o ano 2020, con data de efectos 01/01/2020 a cantidade de 998,75 €, que terán a consideración de salario base para todos os efectos.

Así mesmo establécese un Plus de permanencia ou antigüidade o cal será devengado en función da seguinte escala:

1. Persoal con 3 anos de antigüidade: 25,82 €
2. Persoal con 6 anos de antigüidade: 51,65 €
3. Persoal con 9 anos de antigüidade: 79,55 €
4. Persoal con 12 anos de antigüidade: 103,30€
5. Tope máximo de antigüidade: 146.69 €

Estas escalas serán a tomada en conta para o devengo do Plus de permanencia, o cal quedará conxelado en función da antigüidade real que existiraa no momento da firma do 1º convenio (2004), incrementándose esta cantidade na mesma proporción que suba o salario basee.

Aquel persoal que á firma do 1º convenio non cumpra requisito mínimo de tres anos de antigüidade para devengar o dereito ao Plus de permanencia, conxelaráselle ata o momento que cumpran os tres anos efectivos de traballo co fin de devengar devandito Plus e nese momento conxelarase, incrementándose esta cantidade de acordo coa regra anteriormente exposta.

ARTIGO 11. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Establécense dúas gratificacións extraordinarias por importe dunha mensualidade do salario base máis a antigüidade que corresponda a cada traballador/a, coincidindo unha co día 15 de Xullo e a outra co 15 de Decembro.

ARTIGO 12. HORAS EXTRAORDINARIAS

Terán o carácter de voluntarias, e a súa compensación será sempre en metálico, a razón de 9,00 € 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 das mesmas.

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

ARTIGO 13. XORNADA DE TRABAJO

Acórdase establecer unha xornada en cómputo anual para cada ano de vixencia do convenio de 1.742 horas

Así mesmo, acórdase que no caso de que durante a vixencia deste acordo, se producixe unha modificación máis beneficiosa para os/as traballadores/as nesta materia, ben pola vía legislativa ou ben por acordo de carácter xeral entre confederacións empresariais e sindicais, dita modificación será de aplicación automática ao presente pacto empresarial.



ARTIGO 14. 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 goce das vacacións estará constituído polo salario base máis a antigüidade.

ARTIGO 15. DESCANSO SEMANAL

Todo o persoal terá 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.

Si debido ás circunstancias do mercado e recepción de materia prima non se puido 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 do Traballador.

ARTIGO 16. BOCADILLO

Establécese un descanso de 20 minutos de bocadillo, a contar desde a paralización das máquinas ata a súa posta en marcha, que correrá a cargo da empresa, e será computado como tempo efectivo de traballo.

ARTIGO 17. LICENZAS

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

- a) Matrimonio do traballador/a: 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, nais, cónxuxes, fillos e fillas. Esta licenza de 5 días será aplicable a irmáns si viven baixo o mesmo teito do produtor. Así mesmo en caso de nacemento dun/s fillo/a a licenza terá a mesma amplitude.
Previo acordo entre empresa e traballador/a esta licenza poderá ser disfrutada en días alternos mentres dure a hospitalización.
- c) Morte do cónxuxe, ascendentes, descendentes ou irmáns, tendo como límite os supostos de avós/as e netos/as: 5 días.
- d) Morte de familiares políticos do mesmo grado, tendo como límites os supostos de avós/as e netos/as: 2 días, si o falecemento producíse na mesma provincia, ou 3 días si fose noutra provincia.
- e) Dous días por falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención quirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo a persoa traballadora necesite facer un desprazamento ao efecto fora da Provincia, o prazo será de catro días



Martes, 4 de febreiro de 2020

Núm. 23

- f) Cumprimento dun deber público inescusable disposto polas leis e disposicións vixentes: polo tempo indispensable.
- g) Cambio de domicilio: 1 día
- h) Matrimonio de fillo ou filla, sempre que se celebre en día laborable: 1 día.
- i) As traballadoras, por lactancia 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. Así mesmo, a traballadora terá a opción de gozar devandito dereito a través da acumulación total ou parcial das horas xeradas polo mesmo.
- j) O abono 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 outro caso segundo utilización da dispoñibilidade e todo iso a opción do/a traballador/a.
- k) 8 horas ao ano por asuntos propios, entendendo que se deben dedicar a solventar cuestións inaprazables de índole persoal. Comunicaráselle a empresa con 48 horas de antelación e non poderán coincidir no seu desfrute máis de 2 traballadoras no mesmo día, tendo preferencia as de distinta quenda, cada unha. Así mesmo non se poderán acumular ao período de vacacións, ni utilízalas inmediatamente antes ou despois dun festivo do calendario laboral.

Para todos os casos en que se vén facendo referencia ao cónxuxe há de engadirse: 'ou persoa que conviva co/a traballador/a e que éste acredite de forma fehaciente e indubidable a través da certificación expedida polos Rexistros Administrativos correspondentes.

A Licenza de 5 días considerada no apartado b) poderá continuarse sen dereito a remuneración, previo certificado médico o cal será esixido cada 7 días, sendo o 1º o modelo oficial, e con cargo á empresa, e o sucesivos en modelo non oficial a cargo do/a traballador/a.

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

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

Enténdense incluídos no presente artigo aqueles permisos enmarcados na Lei Orgánica 1/2004 de 28 de decembro, de Medidas de Protección contra a Violencia de Xénero e outras similares recollidas na Lei 39/1999, de 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, e os previstos no Real Decreto-Lei 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urxentes para garantir a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación.



ARTIGO 19. SEGURIDADE E HIXIENE

A empresa será a encargada de salvagardar a saúde e a integridade física do seu persoal, 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 e outros coas adecuadas instrucións ou aprendizaxe sobre a materia.

Co fin de cumprir expresamente ca legalidade vixente a empresa dotarase cun plan estratéxico de prevención do cal darase copia aos representantes legais.

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

Ademais, aqueles traballos que requiran dunha forza física determinada así como todas aquelas que supoñan a carga dun peso superior aos 10 quilos deberán ser realizadas preferentemente por persoal masculino, e na súa falta e a vontade, por dúas mulleres.

ARTIGO 20. 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, polo presente Convenio. As faltas clasifícanse, por consideración da 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 oportuno a baixa correspondente cando falte ao traballo por motivos xustificadas, a non ser que probe a imposibilidade de habelo efectuado.
- c) O abandono do traballo sen causa xustificada, aínda cando sexa por tempo breve. Si, como consecuencia do mesmo causase 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 comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio
- h) As discusións sobre asuntos estraños no traballo durante a xornada. Si tales discusións producen 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 considérese 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 considerárase como falta moi grave.
- d) Entregarse a xogos, cales queira 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, si implícase quebranto manifesto na disciplina ou dela deriváanse prexuízo notorio para a empresa ou compañeiros de traballo, considerárase falta moi grave.
- h) Simular a presenza doutro/a traballador/a asinando ou fichando por el/a.
- i) A negligencia ou desidia no traballo, que afecte á boa marcha do mesmo
- j) A imprudencia en actos de servizo, si implicase risco de accidente para él 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 aínda fóra da xornada de traballo, sen autorización
- l) As derivadas do previsto nos apartados 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 tendo 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) Mais 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 as persoal 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 si repercuten negativamente no traballo.



ARTIGO 21. SANCIÓN

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

Por faltas leves

1. Amoestación verbal.
2. Amoestación por escrito.
3. Suspensión de emprego e soldo ata dous días.

Por faltas graves

1. Traslado de posto dentro da mesma fábrica
2. Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

Por faltas moi graves

1. Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días
2. Despido.

Facultade Sancionadora, prescrición e anulación

a) Corresponde ao Xefe da Empresa ou persoa en quen delegue a facultade de impoñer sancións.

A sanción das faltas graves e moi graves requirirá comunicación escrita ao/a traballador/a, 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 terse cometido.

c) A empresa anotará nos expedientes persoais ou nos libros correspondentes as sancións por faltas graves ou moi graves impostas aos/as traballadores/as, 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 ou outra minoración dos dereitos ao descanso do/a traballador/a, ou multa de haber.

ARTIGO 22. ABUSO DE AUTORIDADE

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



ARTIGO 23. ROUPA DE TRABALLO

Facilitarase ao persoal as seguintes pezas:

A cada traballador/a ocupado/a na limpeza e lavado de mexillón:

1. 8 pares de luvas ao mes
2. 1 mandileta de auga cada seis meses, ou 2 ao ano
3. 1 par de botas ao ano
4. 2 cofias ao ano
5. 2 mándelas ao ano
6. 1 manguito de auga ao ano
7. Tantos traxes de auga ao ano como requira o posto de traballo ou ben o estado no que se atope o que posúa o/a traballador/a.

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

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 ao efecto pola empresa.

ARTIGO 24. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO

Cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción a empresa poderá inaplicar as condicións de traballo previstas neste convenio, previo desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4 do E.TT, que afecten ás seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario e distribución do tempo de traballo.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración e cuantía salarial.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 do E.TT.
- g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.



Martes, 4 de febreiro de 2020

Núm. 23

Para a inaplicación será requisito imprescindible a existencia de acordo coa representación legal dos traballadores.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas ás que alude o primeiro parágrafo, e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión.

A súa duración, non poderá prolongarse máis alá do momento en que resulte aplicable un novo convenio.

O acordo de inaplicación non poderá dar lugar ao incumprimento das obrigacións establecidas no convenio relativas á eliminación das discriminacións por razóns de xénero ou das que estivesen previstas, no seu caso, no plan de igualdade aplicable na empresa. Así mesmo, o acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio colectivo.

Para o caso de que non se logre eéte, será obrigación antes da efectividade do descolgue, someter a cuestión a un arbitraje obrigatorio ao cal remitiráselle toda a documentación existente informándolle da situación da empresa aos 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.

Cando o período de consultas finalice sen acordo e non fosen aplicables os procedementos aos que se refire o parágrafo anterior ou estes non solucionasen a discrepancia, calquera das partes poderá someter a solución da mesma ao AGA.

A recuperación do poder adquisitivo perdido polos traballadores como consecuencia da aplicación da cláusula de descolgue efectuarase como máximo nun período de tres anos.

ARTIGO 25. LEI DE IGUALDADE

A empresa declara o seu compromiso no establecemento e desenvolvemento das políticas que integren a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, sen discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo, do mesmo xeito no impulso e fomento de medidas para conseguir a igualdade real no seno da súa organización, establecendo a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como principio estratéxico da súa Política Corporativa e de Recursos Humanos, de acordo coa definición do principio que establece a Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.

En todos e cada un dos ámbitos en que se desenvolva a actividade de esta empresa, dende a selección á promoción, pasando pola política salarial, a formación, as condicións de traballo e emprego, a saúde laboral, a ordenación do tempo de traballo e a conciliación, asumindo o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, atendendo de maneira especial a discriminación indirecta, entendendo por esta: a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros, pon a unha persoa dun sexo en desvantaxe particular respecto de persoas doutro sexo.



Martes, 4 de febreiro de 2020

Núm. 23

Respecto á comunicación, tanto interna como externa, informárase de tódalas decisións que se adopten a este respecto e se proxectará unha imaxe da empresa de acordo con este principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Os principios enunciados se levarán á práctica polo fomento das medidas de igualdade ou a través da implantación dun Plan de Igualdade que supoña melloras en canto á situación presente, arbitrándose os correspondentes sistemas de seguimento, coa finalidade de avanzar na consecución da igualdade real na empresa.

Para levar a cabo este propósito contarase coa representación legal dos/as traballadores/as, non só no proceso de negociación colectiva, tal e como o establece a Lei Orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes, senón tamén en todo o proceso do desenvolvemento e avaliación das nomeadas medidas de igualdade ou Plan de Igualdade.

ARTIGO 26. COMISIÓN PARITARIA

Créase unha Comisión Paritaria, composta por 1 representantes de cada unha das partes asinantes deste Convenio, aos efectos oportunos e de acordo coa lexislación vixente e reflexados no artigo 24 do presente convenio.

O número de asore@s nomead@s polas partes non poderá pasar de 1 por cada unha delas.

A Comisión Paritaria reunirse para interpretar calquera dúbida que xurda da aplicación deste Convenio; especialmente aquelas que afecten ao artigo 41.4 do E.TT nas seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario e distribución do tempo de traballo.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración e cuantía salarial.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 do E.TT.
- g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

A Comisión Paritaria reunirse cando fose requirida por algunha das partes a través dunha orde do día, tamén poderá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria dalgunha das partes nun prazo máximo de 72 horas.

Ao efecto de calquera notificación se designa o domicilio da Comisión Paritaria en Avenida Jose Graña, 74 – Aldán, 36940 Cangas, Pontevedra.

Cando a Comisión Paritaria finalice sen acordo e/ou non solucionasen a discrepancia, calquera das partes poderá someter a solución da mesma ao AGA.

En Aldán, a 25 de Novembro de 2019.



Martes, 4 de febreiro de 2020

Núm. 23

ANEXO I
TÁBOAS SALARIAIS ANO 2019

	Euros
Persoal técnico	
Responsable de Calidade	1.145,54
Persoal administrativo	
Auxiliar	979,21
Persoal de fabricación	
Peón cocedero	979,21
Auxiliar cocedero	979,21
Persoal de oficios varios	
Mecánico Oficial de 1ª	1.042,07
Peón	979,21

ANEXO II
TÁBOAS SALARIAIS ANO 2020

	Euros
Persoal técnico	
Responsable de Calidade	1.168,45
Persoal administrativo	
Auxiliar	998,79
Persoal de fabricación	
Peón cocedero	998,79
Auxiliar cocedero	998,79
Persoal de oficios varios	
Mecánico Oficial de 1ª	1.062,91
Peón	998,79

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: WZCKQNTKGSXF6TYV

Martes, 4 de febreiro de 2020

Núm. 23

ANEXO III

DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN DE SINATURAS DO CONVENIO COLECTIVO, OS ANEXOS E AS ACTAS DA MESA DE NEGOCIACIÓN

POR PARTE DA EMPRESA

- **Ramón M. Marcelino Canosa**, con DNI 52490191M
(XERENTE DA EMPRESA)
- **Elena Domínguez Refojos**, con DNI 76811227J
(ASESORA DA EMPRESA)

POR PARTE DA REPRESENTACIÓN SOCIAL

- **Carmen Cordeiro Moledo**, con DNI 53112951V
(DELEGADA DO SINDICATO CUT)
- **Maruchi Alvarez Barreiro**, con DNI 35298730D
(ASESORA DO SINDICATO CUT)

En cangas, a 25/11/2019.

