

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

**Convenios colectivos**

*CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA MARFRIO, S.A.*

*Código de Convenio número 36104682012013*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa MARFRIO,SA, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa elixido, que pertence ás candidaturas das Centrais sindicais CCOO e CIG, en data 10 de febreiro do 2020.

*Primeiro.*—Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 12 de febreiro do 2020.

*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,

*A C O R D A:*

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

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



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

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

Vigo, 05/03/2020.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé

**CONVENIO COLECTIVO DE MARFRIO, S.A**  
**PARA LOS AÑOS 2019, 2020 y 2021**

*CAPITULO I*

*Ámbito, Vigencia y Estructura*

*Art. 1.—Ámbito de aplicación*

El presente convenio afecta a la totalidad del cuadro de personal que presta sus servicios profesionales para MARFRIO, S.A. en su centro de trabajo, localizado en Marín, o a los que en el futuro pudieran establecerse, a excepción de su personal directivo. Siendo su actividad principal la de elaboración, almacenamiento y comercialización de pescado congelado.

El presente convenio regulará las condiciones a las que habrán de ajustarse las relaciones económicas y laborales.

Afecta al personal que actualmente presta servicios en la referida empresa, así como al que en el futuro pudiera ingresar.

En el supuesto de constitución de un nuevo centro de trabajo en la provincia de Pontevedra, vigente la duración del presente convenio, será también de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios profesionales en él.

*Art. 2.—Vigencia*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2019, con independencia, por lo tanto, de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Provincia.

2. Su duración será de 3 años, hasta el día 31 diciembre del año 2021, excepto con respecto a aquellas cláusulas para las cuales se estableciese una vigencia y duración diferentes.

*Art. 3.—Denuncia*

Al expirar la vigencia del convenio, el 1 de enero de 2022, el convenio se considerará denunciado de forma automática, sin necesidad de que ninguna de las partes lo comunique.

Las partes acuerdan que, denunciado el convenio, éste mantendrá su vigencia en todo su contenido hasta la firma del nuevo convenio, excepto las partidas salariales, que se mantendrán las vigentes a 31/12/2021.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

*Art. 4.—Deber de paz*

Durante la vigencia del presente convenio, y en relación con cualquier controversia que pudiera surgir en orden a la interpretación, alcance, aplicación y cumplimiento del mismo, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo.

En aras a llegar a acuerdos sobre las controversias, será obligatoria la mediación siempre que lo demande una de las dos partes en conflicto.

*Art. 5.—Comisión paritaria*

I. Se establece una comisión paritaria, con domicilio en la sede de la empresa, cuyas funciones serán:

a) La de emisión de informes en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos, excepto los de contenido prestacional de seguridad social, como los derivados de Incapacidad Temporal o similar.

b) La interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

d) Entender aquellas cuestiones que le sean atribuidas en la Ley.

e) Intervención en la solución de discrepancias, en el período de consultas en los procedimientos de inaplicación de las condiciones previstas en el convenio colectivo, según lo previsto en el art. 85 del Estatuto de los Trabajadores.

II. La Comisión estará compuesta por cuatro representantes de los trabajadores que pertenezca a los sindicatos firmantes del convenio, y cuatro representantes de la empresa.

III. Funcionamiento de la comisión:

Se designará un secretario, cargo que recaerá en el director de recursos humanos de la empresa, con su respectivo suplente que recibirá los asuntos, cursará las convocatorias, comunicando el Orden del Día, y certificará y publicará los acuerdos que adopte la Comisión.

Una vez sometidas a exámen las discrepancias se procederá a convocar, y citar a los miembros de la Comisión.

La Comisión paritaria resolverá en el plazo de 10 días naturales a partir de su presentación, los asuntos sometidos a la Comisión.

En el caso de que surjan discrepancias en el seno de dicha Comisión, se instará procedimiento de conciliación y mediación ante el Consello Galego de Relacións Laborais, quedando suspendido el plazo para resolver desde la presentación de la solicitud de conciliación y reanudándose el plazo para resolver al día siguiente hábil de celebrado el acto de conciliación.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

Se entenderá cumplido el requisito de sometimiento previo a la Comisión Paritaria si en el plazo dispuesto no se emite el oportuno informe o resolución.

En cualquier caso, la Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite por escrito alguna de las partes con indicación de los temas a tratar.

Toma de acuerdos: la Comisión Paritaria resolverá mediante decisión adoptada por mayoría simple.

Las posturas mantenidas en el seno de la Comisión paritaria serán reflejadas en el acta.

Las resoluciones adoptadas serán remitidas para su conocimiento a los interesados. Tanto los representantes de los trabajadores como la empresa podrán designar libremente asesores para asistir a las reuniones, de manera ocasional o permanente, que tendrán voz pero no voto, en cuantas materias sean de su competencia.

IV. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria: las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de carácter general que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos. En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

#### *Art. 6.—Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, salvo aquellas que devengan nulas legalmente y no afecten al resto del articulado del Convenio Colectivo.

### *CAPITULO II*

#### *Empleo y contratación*

#### *Art. 7.—Criterios generales*

Las partes firmantes del presente convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de los marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el conjunto de la empresa.

#### *Art. 8.—Organización de trabajo*

La organización del trabajo, de acuerdo con lo que prescriben este Convenio y la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad fundamentado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en aquello que esté relacionado con la organización y la racionalización del trabajo, de conformidad con el artículo 64 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

#### *Art. 9.—Contrato de trabajo*

El contrato de trabajo será suscrito entre la empresa y el trabajador por escrito, con entrega a éste de un ejemplar dentro de los 15 días siguientes a su incorporación, con arreglo a cualquiera de los modelos aprobados por disposiciones de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito en la oficina de empleo. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional en la que quede encuadrado el trabajador y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considerará como contenido mínimo del contrato la fijación en él de: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, si es el caso, o del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, o domicilio o la sede social de la empresa, el grupo profesional en que queda encuadrado el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión e identificación de sometimiento al presente convenio colectivo.

Se entregará una copia básica de los contratos que se formalicen por escrito a la representación de los trabajadores.

La empresa notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo de los cuales les fue entregada una copia básica, así como las denuncias correspondientes a éstos.

Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

- Grupo A y B: seis meses.
- Grupo C y D: un mes.
- Grupo E: 15 días.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Art. 10.—Contrato de formación*

La formalización de los contratos de formación queda circunscrita exclusivamente a formar trabajadores/as en puestos de trabajo cualificados, de los Grupos C,D y E.

La duración máxima del contrato de formación será de un año, y se podrá formalizar con trabajadores/as de edades comprendidas entre los 16 (dieciséis) y los 25 (veinticinco) años. Dicho límite de edad no será aplicable a la contratación de personas con discapacidad, o en riesgo de exclusión social.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

El tiempo de trabajo efectivo, que tiene que ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas no podrá ser superior al 75 por ciento.

La distribución del tiempo dedicado a la mencionada formación teórica se tiene que establecer individualmente en el contrato de trabajo.

En todo aquello no regulado por el presente Convenio las partes se atenderán a lo que establezca la legislación vigente en la materia.

*Art. 11.—Contrato a tiempo parcial*

Se atenderá a lo que disponga la legislación vigente.

*Art. 12.—Contratos de duración determinada*

1. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puede ser de hasta un período máximo de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato, las tres cuartas partes del período de referencia establecido, ni como máximo los 12 meses.

Los trabajadores eventuales, a partir de la entrada en vigor de este convenio, que trabajen durante tres años seguidos o cinco alternos, y permanezcan en alta en la empresa más de 225 días al año, adquirirán la condición de fijos discontinuos. A tal efecto se tendrán en cuenta los tres o cinco últimos años trabajados.

2. Contratos de fijo-discontinuo.

El contrato de fijo-discontinuo se entenderá formalizado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos y que no se reiteren en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Los que presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijo-discontinuo serán llamados según las necesidades del servicio de forma rotativa comenzando el llamamiento por riguroso orden de antigüedad, y dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que ésta inicie su actividad de tal tipo. En caso de incumplimiento, el trabajador/a podrá instar procedimiento de despido ante el Juzgado de lo Social competente. El plazo para el ejercicio de la acción se iniciará el día que tenga conocimiento de la falta de la convocatoria.

El llamamiento al trabajador/a se efectuará con la de antelación suficiente a la apertura del establecimiento y/o actividad mediante comunicación directa al mismo.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

Este contrato se tendrá que formalizar por escrito en el modelo establecido, y tendrá que constar la duración estimada de la actividad, la forma y la orden en que será llamado el trabajador, así como la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Los contratos realizados al amparo de lo que establece el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores no pueden suponer la merma de los derechos de llamamiento, de estancia y de posibles prórrogas de los trabajadores fijos-discontinuos. Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo a jornada completa que se creen, siempre y cuando se reúnan los requisitos de dicho puesto.

#### *Art. 13.—Contrato de interinidad*

Los trabajadores/as que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia obligada de un trabajador/a fijo tendrán carácter de interinos. Se tendrá que establecer siempre por escrito en el contrato el nombre del trabajador/a sustituido y la/s causa/s que motivan la sustitución.

Serán trabajadores fijos con carácter indefinido todos aquéllos que ocupen un puesto de trabajo con contrato de interinato de un trabajador/a fijo que no se incorpora a su puesto de trabajo una vez finalizado el plazo legal o establecido reglamentariamente que haya motivado el mencionado contrato de interinato.

#### *Art. 14.—Contratación de personas con discapacidades*

La empresa se obliga a cumplir con aquello establecido en materia de contratación de personas con discapacidades, según la legislación vigente aplicable en cada momento.

#### *Art. 15.—Empresas de trabajo temporal*

La empresa no podrá contratar servicios de ETT, salvo para los supuestos de sustitución por IT, vacaciones o licencias, y acúmulo puntual de tareas, previo acuerdo con el comité de empresa, y tras agotar la lista de eventuales y fijos-discontinuos.

#### *Art. 16.—Dimisión y Preaviso de final de contrato*

A la finalización del contrato de trabajo la empresa estará obligada a notificar el cese al trabajador, por escrito y con 15 días de antelación a la fecha de finalización o extinción del contrato de duración igual o superior a seis meses.

La empresa entregará al trabajador copia del finiquito con antelación al cese.

En los finiquitos que tengan lugar por finalización o rescisión del contrato u otras causas, se hará constar que el trabajador no perderá el derecho a cobrar lo que la empresa tenga que pagar a los trabajadores en concepto de revisiones, atrasos o cualquier otro tipo de variación en la retribución que corresponda al tiempo en que el trabajador prestó sus servicios.



1. El trabajador que, después de superar el periodo de prueba, desee dimitir, tiene la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación de:

- a) 1 mes, para trabajadores del Grupo A.
- b) 15 días, para el resto de personal.

2. No será exigible ningún plazo de preaviso para dimitir en el caso de falta de pago o retraso continuado de 2 ó más meses en el abono del salario pactado. Se producirá el incumplimiento cuando el retraso supera dos meses desde la fecha de pago habitual.

3. El incumplimiento de estos plazos de preaviso, a menos que el trabajador sea eximido del preaviso por el empresario, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten para cubrir el plazo de preaviso.

4. Habiendo recibido aviso con la mencionada antelación, la empresa tiene la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y los otros conceptos devengados por los trabajadores/as.

5. Una vez la empresa haya recibido el preaviso, si decide prescindir de los servicios del trabajador/a antes de finalizar el periodo de preaviso, tendrá que abonar al trabajador el salario correspondiente hasta la finalización del plazo de preaviso.

#### *Art. 17.—Pluriempleo*

La empresa no podrá contratar en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida a jornada completa, salvo causa debidamente justificada por la naturaleza de las tareas a realizar.

### *CAPITULO III* *Clasificación del personal*

#### *Art. 18.—Disposición general*

La clasificación profesional consignada en el presente convenio colectivo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas, grupos y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias propias de su grupo profesional, y sin perjuicio de lo previsto en los arts. 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos trabajadores cuyas funciones no se encuentran definidas en los grupos profesionales del presente convenio colectivo serán asimilados a las que, dentro de las expuestas a continuación más se asemejen.





*Art. 19.—Clasificación profesional*

Los trabajadores que prestan sus servicios en MARFRIO, S.A sujetos al presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

En caso de que a un trabajador no se le asigne uno de los grupos profesionales previstos en éste Convenio, percibirá el salario correspondiente al nivel retributivo Grupo D , sin perjuicio del derecho del trabajador a reclamar la clasificación profesional que le pueda corresponder.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interposición y aplicación de los factores de valoración y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario, se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se hará de conformidad con lo que dispone el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin disminución ni menoscabo en ningún caso de la dignidad, la oportunidad de promoción y la justa retribución de los trabajadores, y sin que se produzca discriminación de ningún tipo en razón de la edad, sexo o de cualquier otra índole.

*Factores de valoración:*

Los factores que, conjuntamente ponderados, tienen que tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado Grupo Profesional, son los siguientes:

a) *Conocimiento:* Factor para la valoración del cual se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de los conocimientos y las experiencias mencionados.

b) *Iniciativa:* Factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) *Autonomía:* Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) *Responsabilidad:* Factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.



e) *Mando*: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las cuales se ejerce el mando.

f) *Complejidad*: Factor para la valoración del cual se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores enumerados anteriormente en la tarea o el lugar encomendado.

## Grupos profesionales

### GRUPO A

#### CONOCIMIENTOS

Puestos a los que se le encomienda una elevada responsabilidad en la gestión de la programación, el control y la supervisión de los procesos productivos o de un área técnica especializada en el soporte y la actividad productiva.

Puestos en los que se le encomienda la responsabilidad en el desenvolvimiento de los procesos y procedimientos técnicos muy complejos, o que realicen autónoma y globalmente la coordinación y gestión de los mismos.

Conocimiento mínimo requerido para el normal desempeño del puesto equivalente a una titulación Media o Superior, complementada con formación específica de carácter profesional, o la obtenida con la experiencia real en trabajo similar.

#### INICIATIVA

Puestos que realizan o contribuyen en la elaboración de los procedimientos y sistemas.

#### AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD

Puestos intermedios entre la dirección y la ejecución del trabajo. Su nivel de autonomía queda circunscrito por modos de hacer amplios el control que reciben y sobre los resultados de la acción. Son puestos con influencia en la consecución de objetivos parciales de la organización.

#### MANDO

Son puestos que deben programar, coordinar y/o supervisar de cerca la obtención de un objetivo único, a través de un conjunto de objetivos parciales distintos pero fuertemente relacionados entre sí, normalmente liderando el trabajo de un equipo de colaboradores. La comunicación es un elemento clave en su desempeño, ya que deben requerir la cooperación de otros, convencerles y ejercer influencia sobre ellos.

Requieren habilidad para negociar, aceptando puntos de vista diferentes y comprendiendo los objetivos y deseos de otras personas.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

### *COMPLEJIDAD*

Están en este nivel los puestos a los que se les ofrecen problemas muy complejos que requieren amplios conocimientos y experiencia para solucionarlos. Exigen criterios propios y una elevada capacidad de análisis.

### **GRUPO B**

#### *CONOCIMIENTOS*

Puestos en los que se encomiendan las responsabilidades propias de un área técnica especializada en el soporte y la actividad productiva; o bien que desenvuelven trabajos en procesos y procedimientos técnicos complejos (calidad, mantenimiento, logística, seguridad, mejora continuada, etc...).

Puestos a los que se les encomienda la responsabilidad en trabajos con un componente significativo de gestión en la coordinación, el control y la supervisión de las actividades de soporte técnico o técnicas administrativas complejas (organización, desenvolvimiento de aplicaciones, etc...), que requieren un elevado componente intelectual y liderazgo de planes de mejora continúa así como participación en nuevos proyectos.

Conocimiento mínimo requerido para el normal desenvolvimiento del puesto equivalente a una Titulación Media, complementada con formación específica de carácter profesional, o la obtenida con la experiencia real en trabajo similar.

#### *INICIATIVA*

Puestos que disponen de procedimientos y sistemas o participan en su elaboración, para solucionar los distintos problemas que se les ofrece a la función, y en los que el titular debe aplicar la solución más ajustada a cada situación.

#### *AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD*

Puestos en los que se les indica claramente que tipo de problemas deben resolver y cómo resolver sus propios objetivos.

Los procedimientos a los sistemas establecidos ejercen una fuerte influencia sobre la solución de los problemas, pero no les proporcionan todas las respuestas necesarias.

#### *MANDO*

Desenvuelven su trabajo con autonomía, pudiendo liderar un equipo de colaboradores.

Pueden programar, coordinar y/o supervisar de cerca la obtención de un objetivo único o a través de un conjunto de objetivos parciales distintos, aunque fuertemente relacionados entre sí.

La comunicación constituye un elemento importante para el normal desempeño del puesto ya que pueden requerir la cooperación de otros o ejercer influencia sobre ellos.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

### *COMPLEJIDAD*

Están en este nivel los puestos a los que se les ofrecen problemas de cierta variedad y complejidad que requieren amplios conocimientos para solucionarlos.

Exigen criterios propios ya que deben elegir la aplicación más adecuada, extrapolando soluciones previas anteriores y cierta capacidad de análisis.

### **GRUPO C**

#### *CONOCIMIENTOS*

Puestos a los que se les encomienda la responsabilidad en la coordinación y gestión de procesos y sistemas de carácter técnico que requieren cierto componente intelectual (sistemas de calidad, control de la producción, etc.), o bien que desenvuelvan trabajos en procesos y procedimientos técnicos que exigen un dominio de máquinas y otros equipos muy complejos (programación 3D, PC con aplicaciones de diseño asistido por ordenador, metrología con programación, etc.)

Puestos a los que se les encomienda la responsabilidad en trabajos con un componente significativo de gestión en la coordinación, el control y la supervisión de procesos técnico operativos o técnico administrativos complejos y críticos para la organización, que requieren cierto componente intelectual.

Conocimiento mínimo requerido para el normal desempeño del puesto equivalente a Bachillerato o Técnico Especialista, complementado con formación específica de carácter profesional, o la obtenida con la experiencia real en trabajo similar.

#### *INICIATIVA*

Puestos que disponen de procedimientos y sistemas para solucionar los distintos problemas que se les ofrece a la función y en los que el titular debe aplicar la solución adecuada a cada situación.

#### *AUTONOMÍA/RESPONSABILIDAD*

Puestos en los que se les establezcan prácticas y procedimientos estandarizados, que requieren supervisión sobre el progreso del trabajo y en los resultados.

Pueden liderar un grupo pequeño de personas, con autonomía para interpretar las normas recibidas.

Su nivel de autonomía queda circunscrito por modos de hacerlos amplios.

#### *MANDO*

Desenvolvimiento en su trabajo con autonomía, pudiendo liderar un equipo de colaboradores.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

Pueden programar, coordinar y/o supervisar de cerca la obtención de un objetivo único a través de un conjunto de objetivos parciales distintos, aunque fuertemente relacionados entre sí.

La comunicación puede ser un elemento importante para el normal desempeño del puesto, ya que pueden requerir la cooperación de otros o ejercer influencia sobre ellos.

### *COMPLEJIDAD*

Están en este nivel puestos a los que se les ofrecen problemas muy variados y complejos, que requieren amplios conocimientos para solucionarlos.

Existen criterios propios, ya que deben elegir la aplicación más adecuada, extrapolar soluciones previas anteriores.

## **GRUPO D**

### *CONOCIMIENTOS*

Puestos que operan con la máxima eficacia y pericia en procesos productivos, coordinando y supervisando las diferentes actividades bajo su responsabilidad, actuando como referentes técnicos en la resolución de incidencias recurrentes. Al que se exige dominio de los procedimientos y gamas establecidos.

Pueden exigir manejo de maquinaria o equipos especializados.

Puestos que realizan tareas y actividades y soporte a la producción que exigen dominio de prácticas y procedimientos de una especialización técnica u oficio especializado y que pueden requerir manejo de maquinaria especializada o equipos de utilización compleja.

Puestos que realizan trabajos de soporte y gestión administrativa. Dominan procesos y sistemas técnicos administrativos dentro de una sección especializada.

Requieren destreza en equipos especializados de cierta complejidad y dominio de herramientas, ofimática y aplicaciónes específicas.

La habilidad la adquieren a través de la práctica formal de un oficio.

Conocimiento mínimo requerido para el normal desempeño del puesto equivalente a Educación Secundaria Obligatoria, ESO, FPII o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o la obtenida con la experiencia real en trabajo similar.

En este grupo funcional se incluye a título enunciativo, todas aquellas actividades que por analogía se pueden asimilar en las siguientes:

- Mantenimiento eléctrico
- El manejo de máquina herramienta para la realización de los trabajos sencillos.
- Controles volantes así como de arranque y recepción de calidad con los siguientes informes de no conformidad



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

- Manejo y mantenimiento de maquetas de calidad
- Participación en grupo de trabajo de proyectos de mejora
- Interpretación de planos y otros esquemas
- Supervisión de trabajos realizados por empresas externas
- Manejo de maquinaria herramienta para trabajos de precisión y/o control numérico.

### *INICIATIVA*

Puestos que disponen de procedimientos algo diversificados para solucionar los distintos problemas que les ofrece la función, y en los que el titular debe aplicar una solución acertada a cada situación o bien tener un mando próximo al que puede recurrir fácilmente cuando la situación se sale de lo normal.

### *AUTONOMÍA/RESPONSABILIDAD*

Puestos a los que se les establecen prácticas y procedimientos estandarizados, que requieren supervisión sobre el proceso de trabajo y sus resultados.

Pueden liderar un grupo pequeño de personas que desenvuelvan actividades de soporte operativo, con autonomía para interpretar las normas recibidas aunque deben reportar su decisión a un superior.

Requieren una iniciativa muy normalizada para la aplicación de la solución más acertada a cada situación, y en el caso de que ésta difiera de lo habitual, disponen de un mando próximo o referente técnico al que recurrir.

Normalmente reciben las instrucciones del trabajo a través de ordenes o programas de trabajo específico.

### *MANDO*

Pueden liderar un equipo de colaboradores o bien desempeñar su trabajo con cierta autonomía.

La comunicación es un elemento importante para el normal desempeño de su puesto.

Pueden requerir la cooperación de otros, convencerlos o ejercer influencia sobre ellos.

### *COMPLEJIDAD*

Están en este nivel los puestos a los que se les ofrecen problemas que requieren a elección de la respuesta acertada entre un número limitado de opciones, todas las cuales deberán ser previamente ajustadas entre un número limitado de opciones, todas la cuales deberán ser previamente aprendidas.

Requieren aportar criterio propio para encontrar la solución más ajustada.

En éste grupo se incluyen los trabajadores/as que por analogía son asimilables a los siguientes:



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

- oficial 2ª administrativo.
- ayudante.
- peón especializado.
- maquinista.

**GRUPO E***CONOCIMIENTOS*

Puestos a los que se les encomienda la realización de trabajos sencillos y rutinarios, que incluyen el uso de maquinaria o equipos de utilización sencilla.

Conocimiento mínimo requerido para el normal desempeño del puesto equivalente a la Enseñanza Obligatoria (ESO), complementada con formación específica de carácter profesional, o la obtenida con la experiencia real en trabajo similar.

En este grupo funcional se incluye a título enunciativo, todas aquellas actividades que por analogía se pueden asimilar en las siguientes:

- Producción elemental en máquinas que no requieran conocimientos específicos
- Identificación del producto (etiquetaje).
- Carga y descarga manual con ayuda de elementos mecánicos sencillos
- Autocontrol del producto
- Recepción, ordenación, distribución de mercancías y productos, sin riesgo de movimiento de los mismos.

*INICIATIVA*

Puestos que guían sus pensamientos a través de instrucciones estandarizadas, con una estrecha supervisión. Requieren una iniciativa muy normalizada, e informan si hay algo que se aparte de esta norma.

*AUTONOMÍA/RESPONSABILIDAD*

Puestos a los que se les indica como deben efectuar su trabajo, de la forma más exacta posible.

Su responsabilidad se limita al cumplimiento de las instrucciones recibidas.

*MANDO*

Realizan tareas sencillas y no integran resultados fuera del propio desempeño de las tareas encomendadas.

La propia ejecución de la tarea que desenvuelven les fija la disciplina de su trabajo.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

### COMPLEJIDAD

Están en este nivel los puestos a los que se les ofrecen problemas que requieren la elección de la respuesta acertada entre un número limitado de opciones, todas las cuales deberán ser previamente aprendidas.

#### *Art. 20.—Formación*

La representación de los trabajadores y la de la empresa son conscientes de la necesidad de avanzar conjuntamente hacia un modelo de profesionalización y especialización del sector, en el que la formación profesional tiene un carácter estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social.

Es por eso que, solamente desde el diálogo y la colaboración, se podrá avanzar hacia la consecución de los objetivos planteados, que han de permitir la modernización de la empresa y una mayor capacidad competitiva, hitos que dependen en gran medida de un nivel de cualificación profesional adecuado, tanto de los trabajadores como de la empresa. Por tanto, se acuerda que periódicamente la empresa facilitará información al comité de empresa del plan de formación y de su seguimiento, pudiendo hacer el comité de empresa las propuestas oportunas.

#### *Art. 21.—Formación Profesional*

Para los trabajadores que participen en la Formación Continua, se tendrá en cuenta ésta a efectos de promoción interna y al acceso a las categorías superiores.

## CAPITULO IV

### *Movilidad funcional y geográfica*

#### *Art. 22.—Concepto y principios generales*

Se considera movilidad funcional cualquier cambio de funciones y tareas previamente encomendadas y realizadas por el trabajador dentro del centro de trabajo al que esté adscrito.

A salvo, en todo caso de los límites de la modificación sustancial de contrato de trabajo, un límite específico a la aplicación de la movilidad funcional constituye la necesidad de titulación académica o profesional, así como cualquier otro permiso, licencia o habilitación exigido por la legislación para el ejercicio de una determinada profesión o función. Así también, en cualquier supuesto de movilidad funcional que afectara a cambios de grupo profesional aun cuando para su desenvolvimiento no fuera preceptiva la habilitación mediante permiso, licencia o título, si no que ésta fuese adquirida mediante la experiencia, se hará preceptivo el acuerdo entre las partes.

En cualquiera de los supuestos de movilidad funcional la Dirección de la Empresa deberá garantizar, con carácter previo al cambio, los conocimientos, habilidades o reciclajes necesarios que faciliten o habiliten a los trabajadores afectados la suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las nuevas tareas y funciones designadas.





Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

La aplicación de movilidad funcional se hará salvaguardando el principio general de la buena fe contractual, así como el principio específico de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales.

Asimismo dicha movilidad se producirá sin menoscabo de la dignidad de los trabajadores/as y sin perjuicio de sus derechos profesionales y económicos.

No cabrá invocar causas de despido objetivo sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Siempre que sea posible, la aplicación de la movilidad funcional se hará respetando la voluntariedad de los trabajadores.

Siendo la movilidad funcional materia esencial de las condiciones de prestación de trabajo, para su correcta aplicación se hace necesaria la participación de los representantes legales de los trabajadores, en los términos que se indican en este Convenio o en la legislación vigente, y en concreto, toda movilidad funcional que se vaya a realizar será previamente notificada al comité de empresa.

#### *Art. 23.—Clases de movilidad funcional*

La movilidad funcional puede ser de tres clases:

##### *1.—Movilidad Funcional Vertical:*

Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas traspasan los límites del grupo profesional al que pertenece al trabajador, pero no así la división funcional a la que está inscrito. Dentro de esta clase de movilidad hay dos variantes:

1.1.—La movilidad vertical ascendente se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas al trabajador corresponden a un grupo profesional de nivel superior, sin alterar la división funcional a la que pertenece. Se percibirá el salario superior correspondiente por el tiempo que se desempeñe dicho puesto superior.

1.2.—La movilidad vertical descendente se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior, sin alterar la división funcional a la que pertenece. En este caso se mantiene el salario del puesto de origen inmediatamente anterior.

##### *2.—Movilidad Funcional Horizontal:*

Es aquella que implica el cambio de división funcional de adscripción previa del trabajador.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

### 3.—*Movilidad Funcional Ordinaria:*

Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones o de tareas se producen dentro de los límites del encuadramiento profesional del trabajador, esto es, su pertenencia a un grupo profesional determinado.

Toda movilidad funcional individual que tenga el carácter de sustancial será notificada previamente al comité de empresa. En caso de ser de carácter colectivo se seguirán los trámites previstos en la legislación vigente.

Se entiende que son modificaciones sustanciales las que afecten a las siguientes materias en los términos del artículo 41 del estatuto de los trabajadores:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé al artículo 39 del citado Estatuto.

### *Art. 24.—Movilidad geográfica*

La movilidad geográfica, en el ámbito de este convenio, comprende los siguientes casos:

1. Desplazamientos.
2. Traslados.

### *Art. 25.—Desplazamientos*

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual.

La empresa designará libremente a los trabajadores que deban desplazarse, comunicándolo previamente al comité de empresa cuando el desplazamiento tenga una duración superior a 3 meses.

En los supuestos de que el desplazamiento exija pasar la noche fuera del domicilio, la empresa propondrá el desplazamiento a los trabajadores que estime idóneos para realizar el trabajo. En el supuesto de que por este procedimiento no cubra los puestos previstos, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazados:



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

- a.—Representantes legales de los trabajadores.
- b.—Disminuidos físicos o psíquicos.
- c.—Con personas dependientes a su cargo.

En el supuesto de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En los supuestos de desplazamientos se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniese percibiendo, a las ayudas de dietas y gastos de viaje que procedan.

### CAPITULO V

#### *Licencias, permisos y excedencias*

#### *Art. 26.—Licencias retribuidas, permisos*

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho al percibo del salario en la cuantía que más adelante se detalla, por alguno de los motivos y por el tiempo que, en cada caso, se expresa:

a) *Matrimonio*: 15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a. El trabajador deberá presentar el acta matrimonial.

Este permiso comenzará a computarse desde el primer día laborable siguiente al de la celebración del matrimonio, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador/a.

En el caso del personal de fin de semana, el permiso será de dos fines de semana consecutivos.

b) *Hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización* de cónyuge, padres, suegros, hijos/as, nueras/yernos. Esta licencia será aplicable también a hermanos que convivan bajo el mismo techo que el trabajador/a con justificación de convivencia: 5 días naturales.

Se considera la cesárea una intervención quirúrgica para el disfrute de este permiso.

De haber transcurrido más de la mitad de la jornada para el trabajador, este permiso comenzará a contar desde el día siguiente natural.

En caso de hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización, para el disfrute del permiso se requerirá la entrega previa de certificado médico justificativo.

Las licencias por hospitalización podrán ser fijadas por el trabajador dentro de los 15 días naturales siguientes a aquel en que se produzca el hecho causante. Asimismo, en los supuestos de hospitalización, el trabajador podrá optar por una licencia de tres días laborables en lugar de los cinco días naturales continuos.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

Además, esta licencia podrá continuarse sin derecho a remuneración, previo certificado médico, el cual será exigido cada siete días naturales, siendo el primero en modelo oficial, y en los sucesivos, en modelo no oficial.

El total de los cinco días naturales de permiso deben ser disfrutados dentro del correspondiente año natural.

c) *Enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización* que precise reposo domiciliario de cónyuge, padres, suegros, hijos/as, nueras/yernos y hermanos que convivan bajo el mismo techo del trabajador/a: 2 días naturales.

En caso de que el enfermo/a necesite ayuda de una tercera persona, el permiso se podrá alargar hasta un máximo de 5 días naturales, con justificante médico que lo indique.

Para el disfrute del permiso de este apartado se requerirá la entrega previa de certificado médico justificativo.

d) *Nacimiento de nieto*: 2 días naturales de permiso retribuido inmediatos al parto.

e) *Muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes y hermanos, con el límite de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad*: 5 días naturales.

Este permiso, comenzará a computarse para el trabajador/a desde el primer día laborable siguiente al del hecho causante.

f) *Cumplimiento del deber inexcusable público dispuesto por las Leyes o disposiciones vigentes*: El tiempo indispensable.

g) *Cambio de domicilio*: 1 día laborable de permiso retribuido.

h) *Matrimonio de hijo/a*: 1 día laborable de permiso retribuido.

i) *Asistencia a consulta de medicina general del facultativo de la Seguridad Social* dentro del horario de trabajo, o al especialista cuando coincidiendo el horario de consulta de éste con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general: El tiempo necesario.

El trabajador/a deberá aportar a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica, y en ambos casos certificado de haber acudido a las referidas citas.

j) *En los demás casos de consulta médica*, incluido familiares hasta el primer grado por consanguinidad y afinidad y al cónyuge para consultas de pruebas de fertilidad, embarazo y clases de preparación al parto, hasta el límite de 17 horas al año.

k) *Lactancia*: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

De conformidad con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, el permiso consiste en una hora de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones y el trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Por tanto, este derecho admite 3 formas de ejercicio alternativo, pudiendo:

- a. sustituirlo por una reducción de jornada en media hora, o
- b. Ausentarse durante una hora, divisible en dos fracciones, o

c. también se puede acumular el permiso en jornadas completas. Cuando el trabajador o trabajadora opte por esta forma alternativa de ejercicio del derecho, la acumulación por jornadas completas, ha de referirse a cada hora diaria de ausencia al trabajo a que, con carácter general, se tiene derecho.

A estos efectos: 1) que, si se opta por la pausa de una hora, supuesto de fraccionarse, no se establece una duración predeterminada de cada fracción; y 2) que, si se opta por la reducción de la jornada normal en media hora, se disfrutará el permiso, bien comenzándola más tarde, bien terminándola antes.

La duración del permiso de ausencia durante 1 hora se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

De conformidad con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este permiso de lactancia con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. En la misma normativa se contempla que para complementar la reducción de salario, se podrá solicitar en el INSS la prestación por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

#### *Disposiciones comunes a los permisos retribuidos:*

Para todos los casos en los que se venga haciendo referencia al término “cónyuge”, debe interpretarse también “la pareja de hecho o persona que conviva con el trabajador y que éste acredite de forma fehaciente e indubitable la convivencia por su inscripción en el oportuno registro público”. Para acreditar la constitución de la pareja de hecho a efectos del presente artículo hay que manifestar haber otorgado una escritura pública que manifieste la voluntad de acogerse a la Ley 10/1998, de parejas de hecho. O bien que la convivencia date de tres o más años, y el trabajador haya formulado declaración a la empresa en la que se manifieste que la persona que con él convive lo es en condición de “pareja”.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

Los trabajadores que por resolución judicial hayan sido desisgnados “tutores legales”, tendran los derechos reconocidos en este apartado.

En ningún caso el tiempo concedido en concepto de licencia podrá ser descontado del período de vacaciones que correspondiera al trabajador.

Para el abono de las licencias se tomarán en cuenta todos los conceptos salariales fijos a excepción de los complementos salariales por cantidades o calidad de trabajo.

Se entiende que existe desplazamiento a los efectos de disfrute de las licencias cuando el trabajador salga del territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Se entienden incluidos también en el presente artículo aquellos permisos contemplados en la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección contra la violencia de género y otras similares recogidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y los previstos en la LO 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A efectos interpretativos se adjunta como Anexo número 2 un cuadro de parentesco.

#### *Art. 27.—Excedencias*

1. La excedencia podrá ser voluntario o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se considerara como tal por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de pasar a la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si han transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los/as trabajadores/as tanto si son fijos como fijos-discontinuos tendrán derecho a un período de excedencia no superior tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto si lo es por naturaleza, como por adopción, o los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aun cuando éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso de la Resolución Judicial o Administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Esta excedencia tendrá carácter de forzosa durante el primer año a los efectos de conservación del puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. La excedencia contemplada, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



5. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o familiar que conviva bajo el mismo techo previamente, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

6. Asimismo podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales, la cual se limitará al período que dure el ejercicio de su función representativa sindical, teniendo carácter a estos efectos de excedencia forzosa.

7. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una retribución y/o indemnización se descontará el importe de la misma hasta el límite del salario por el tiempo a que en su caso tuviere derecho en la empresa.

8. El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Si el trabajador no solicita el reingreso antes de la terminación del plazo por el que le fue concedida la excedencia perderá todos sus derechos incluido el de reingreso, salvo que disfrute de una excedencia forzosa o asimilada.

9. Las solicitudes deberán contestarse en el plazo improrrogable de 20 días desde su presentación en la empresa, entendiéndose no concedidas de no mediar contestación a las mismas en dicho plazo.

## CAPITULO VI

### *Jornada de trabajo y descanso*

#### *Art. 28.—Jornada*

Durante la vigencia de este convenio se acuerda establecer la jornada en cómputo anual para los años que abarca este convenio en 1.732 horas, siendo la jornada semanal ordinaria de 40 horas.

Para el personal que trabaje en jornada continuada el tiempo de bocadillo de 20 minutos no contará como tiempo efectivo de trabajo.

Dicho tiempo de bocadillo se regularán de la siguiente manera: se establecerá dentro de cada turno de trabajo un sistema rotativo para gozar del descanso de bocadillo, de forma que se garantice en todo momento que las máquinas y/o las líneas continúen trabajando sin interrupciones.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

Durante la vigencia de este convenio se considerarán los días 24 y 31 diciembre como inhábiles, de no existir exceso de jornada se computarán como un día de vacaciones. De existir exceso de jornada, se acumulará el descanso resultante preferentemente al día 5 de enero, incluso del año siguiente, salvo necesidades justificadas de la empresa.

Se acuerda que en el supuesto de que durante la vigencia de este convenio colectivo se produjera una modificación más beneficiosa para los trabajadores en esta materia por vía de modificación legislativa, dicha modificación será de aplicación al presente convenio colectivo incorporándose al mismo.

Dichas modificaciones afectarán igualmente a todos los trabajadores y trabajadoras sea cual fuere el tipo de contrato que tengan.

Se considera jornada ordinaria la que transcurre de lunes a viernes, salvo las excepciones que se contemplan en el presente convenio colectivo.

1. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador debe encontrarse en su puesto de trabajo.

2. Iniciada la jornada de trabajo, en ningún caso podrá abonarse al trabajador cuantía salarial inferior al mínimo correspondiente a la media jornada, mereciendo esta consideración cuando las horas trabajadas no excedan de cuatro, y debiendo liquidarse la jornada completa siempre que se trabaje más de dichas cuatro horas.

3. Igualmente se acuerda lo siguiente:

A) El personal de la sección de mantenimiento estará distribuido en dos turnos:

Grupo diurno: trabajará de lunes a viernes 7 horas y 40 minutos en cuatro horarios de trabajo, que serán configurados en función de la distribución de la jornada de producción. Por el trabajo que realizan los sábados existe una compensación económica que se integra en el complemento “ad personam” de este personal.

B) Grupo turno de noche: éste desarrollará su trabajo en días alternos.

C) Personal de Oficinas: tendrán jornada continua en verano del 15 de junio al 15 de septiembre.

#### *Art. 29.—Flexibilidad*

Como medio de flexibilidad, en todo centro de trabajo que pudiera tener la empresa MARFRIO,S.A. y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos productivos y económicos, sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible hasta 100 horas de la misma por cada año de vigencia del convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten de aplicación para cada trabajador según el calendario que rija



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

en la empresa. Las horas trabajadas de más o de menos de acuerdo con la jornada preexistente pasarán a formar parte de una bolsa de horas individualizada de cada trabajador, que deberá regularizarse anualmente acorde con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Los cambios que se produjeran en la jornada habitual como consecuencia de la flexibilidad se preavisarán por la empresa con un mínimo de cinco días laborables de antelación.

Con objeto de organizar adecuadamente los días de compensación ocasionados por la flexibilidad de la jornada anual, se realizará su disfrute de la siguiente manera:

- Los ocasionados hasta el 30 de septiembre, se disfrutarán dentro del año natural en que se ocasionen.
- Los generados del 1 de octubre al 31 de diciembre, se disfrutarán como fecha tope el 31 de marzo del año natural siguiente.

Todo ello por petición del trabajador conforme a las necesidades de servicio de la empresa.

La indicada aplicación de flexibilidad queda condicionada a la no existencia en el área de negocio afectada por la aplicación de la flexibilidad de un procedimiento de regulación de empleo, ni de haberse realizado en los 90 días anteriores despidos objetivos por causas económicas.

Como norma general, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada máxima diaria de 9 horas, así como los descansos entre el final de cada jornada y el inicio de la siguiente, y el descanso semanal en los términos de la legislación vigente.

#### *Art. 30.—Puntualidad en el trabajo*

Las faltas de puntualidad en el trabajo darán lugar a los siguientes descuentos en el salario:

- Menos de media hora: pérdida de media hora de salario.
- Más de media hora y menos de una hora: pérdida de una hora de salario.
- Más de una hora y hasta 1½ horas: pérdida de 1½ horas de salario.

Este precepto no excluye ni anula la aplicación del art. 54 apartado 2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Art. 31.—Horario de trabajo y Calendario*

La empresa establecerá, previa deliberación con los representantes legales de los trabajadores, la jornada diaria y semanal, en función de que la misma sea jornada partida o continuada.

La empresa elaborará y acordará con el comité de empresa anualmente el calendario laboral.

El calendario laboral se expondrá en un lugar visible del centro de trabajo antes del día 28 de febrero de cada año, estando el mismo a disposición de cada trabajador.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

*Art. 32.—Horas extraordinarias*

Con carácter general únicamente se realizarán horas extraordinarias cuando éstas sean de carácter estructural. La realización de las horas extraordinarias se ajustará a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y/o urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Su realización será por el tiempo indispensable.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate; mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por Ley.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales, según el caso, del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso la distribución por departamentos o secciones.

En ningún supuesto las horas extraordinarias podrán rebasar el máximo legal de 80 al año, salvo lo dispuesto en el apartado dos anterior. A los efectos del cómputo del máximo legal se clarifica que no se computarán las que hayan sido compensadas con descansos en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

El modo de retribución de las horas extraordinarias será decisión del trabajador/a, debiendo elegir el trabajador/a el cobro o la compensación con descanso de las mismas.

En el caso de optar el trabajador por la compensación por descanso, se regularizará cada dos meses y preferentemente con días enteros de descanso, a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extra realizada.

Sólo en caso de abono de las horas extraordinarias, éste se realizará con recargo, computándose a estos efectos el valor de la hora extraordinaria por el importe salarial correspondiente de 1,75 horas ordinarias. Dicho importe resulta para cada trabajador atendiendo al salario/hora ordinaria que le corresponda al inicio de la vigencia de éste convenio.

Para el trabajo desarrollado en domingos y festivos, se fija el valor de la hora extra en el doble de la hora normal.

4. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias a los menores de 18 años de edad.



*Art. 33.—Trabajo en circunstancias especiales*

Las partes acuerdan, previo acuerdo con el comité de empresa, la obligatoriedad de prestación de servicios en circunstancias especiales, teniendo dicha consideración las situaciones de averías, cortes de suministro eléctrico, problemas de transporte o circunstancias de índole metereológica, no se considerarán como circunstancia especial la situación de exceso de pedidos.

Cuando se produzca la situación de circunstancia especial la dirección de la empresa, en primer lugar, solicitará la presencia de personal voluntario y, si no lo hubiere o no fuese suficiente, ordenará la realización de prestación obligatoria de servicios al turno que sigue al último de la semana, o al inmediatamente anterior al que da comienzo la semana, lo que comunicará a la representación legal de los trabajadores, y que no podrán superar 3 jornadas anuales de trabajo efectivo por cada trabajador/a.

Su retribución se hará en los mismos términos de las horas extraordinarias.

*Art. 34.—Descanso semanal*

Los trabajadores/as tendrán derecho al descanso legal mínimo semanal, que como regla general, comprenderá el sábado y el día completo del domingo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 29 de este Convenio, sobre prolongación de la jornada al sábado y/o domingo.

*Art. 35.—Vacaciones*

1. El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 22 días laborables de vacaciones por año trabajado. Aquéllos que no tengan un año de trabajo efectivo tendrán derecho a disfrutar de la parte proporcional al tiempo trabajado.

2. Las vacaciones podrán ser fraccionadas por acuerdo con la empresa, previa petición del trabajador.

3. Las vacaciones correspondientes a 15 días laborables, con un mínimo de 10 días seguidos, serán disfrutadas preferentemente en el período de verano, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

4. El régimen salarial para el disfrute de vacaciones estará constituido por la remuneración promedio que haya percibido el trabajador durante los días de trabajo en los últimos tres meses, y por los conceptos salariales fijos.

5. En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 38.

6. A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se considerará como tiempo efectivamente trabajado el que haya pasado el trabajador en situación de incapacidad temporal, así como las ausencias debidas a licencias retribuidas.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las derivadas de embarazo, parto o lactancia natural, que imposibilitase al trabajador/a a disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural al que corresponde, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde el fin del año natural en que se hayan originado.

*Art. 36.—Protección a la maternidad y paternidad*

La mujer embarazada tiene derecho desde el momento en que tenga el diagnóstico de estarlo a un cambio de su puesto de trabajo si se demuestra que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, materias primas, etc., pueden influir negativamente en la trabajadora o en el feto, asegurándose el mismo salario, categoría y la incorporación a su puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Este cambio se producirá por prescripción y certificación facultativa de la Seguridad Social.

Igualmente, la trabajadora previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para hacer exámenes de fertilidad, prenatales y/o técnicas de preparación al parto que se tengan que hacer dentro de la jornada de trabajo.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a menores de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no ejerza una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución de la retribución entre al menos un octavo y la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien se tenga que encargar del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no ejerza ninguna actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado, supone un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho para el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

*CAPÍTULO VII*  
*Retribuciones*

*Art.37.—Salarios*

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas para la jornada laboral ordinaria que será para cada trabajador la que le corresponda según su grupo profesional de pertenencia, sin discriminación de ninguna clase o tipología.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

La retribución del colectivo sujeto a éste Convenio Colectivo se efectúa de acuerdo con la tabla del ANEXO I, que comprende el sueldo bruto anual por Grupo Profesional y los complementos personales que en su caso se perciban.

*Art.38.—Incremento y su aplicación*

Para el tiempo de vigencia del presente convenio (2019/2021) se pacta una subida salarial anual sobre las retribuciones salariales brutas del artículo 40.1, a, b y c del siguiente tenor:

Año 2019: Todos los grupos + 0,25 %.

Año 2020: Todos los grupos + 1 %.

Año 2021: Todos los grupos +2 %.

*Art.39.—Percepciones económicas.Concepto*

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea el sentido de la remuneración, como los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnización o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones o indemnizaciones de seguridad social, los complementos a estas prestaciones o indemnizaciones de seguridad social que pudiera abonar la empresa como consecuencia de pacto en convenio, contrato individual, traslados, suspensión, ceses o despidos.

*Art.40.—Percepciones económicas.Estructura*

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio, estará constituida por retribuciones de carácter salarial y no salarial, a saber:

*I.—Retribuciones salariales:*

a) Salario base: es la parte de la retribución del trabajador fijada con carácter básico por unidad de tiempo.

b) Pagas extras: las dos pagas extras reglamentarias de verano y Navidad se abonarán de acuerdo con las normas al respecto, así se abonarán a razón de 30 días de salario base y complemento “ad personam” cada una de ellas, y con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas, y podrán ser prorrateadas mensualmente por decisión unilateral de la empresa, previa petición del trabajador.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

c) Complemento personal o “ad personam”: estará integrado por aquellas cantidades que al momento de entrada en vigor del presente convenio se vinieran percibiendo y que se derivaban de las condiciones personales del trabajador y que fueron valoradas al fijar el salario individual, tales como antigüedad, idiomas, etc. No es absorbible ni compensable.

d) Otros complementos, a aplicar sobre el salario del grupo de pertenencia:

- Plus de cámaras: incremento del 20% sobre el salario base
- Horas nocturnas: incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.
- Horas extras normales: importe correspondiente al valor de 1,75 horas ordinarias, con el valor que corresponde a los salarios actualizados.
- Horas extras domingos y festivos: importe correspondiente al doble de la hora ordinaria.
- Plus refrigerado para el personal de la planta frigorífica:  
Grupos A,B y C : 267,72 €  
Grupos D y E: 270,12 €
- Plus tratamiento: Se abonará en la misma forma que se viene percibiendo actualmente.
- Plus sierras: Se abonará un plus de sierras de 3 € por una jornada diaria de trabajo. En caso de trabajarse menos de una jornada, las horas trabajadas se acumularán hasta sumar una jornada completa y generar el correspondiente derecho al cobro del plus de 3€/día.
- Plus tempura: Se abonará un plus de tempura de 3 € por una jornada diaria de trabajo. En caso de trabajarse menos de una jornada, las horas trabajadas se acumularán hasta sumar una jornada completa y generar el correspondiente derecho al cobro del plus de 3€/día.
- Aportación por hijo discapacitado: 80 € mensuales.
- -yuda escolar por hijo: 50 € por curso a abonar en el mes de Septiembre mientras dure la edad de escolarización obligatoria.

## II.—Percepciones extrasalariales:

Tienen el carácter de extrasalariales las percepciones cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado. En todo caso tendrán éste carácter los siguientes conceptos:

- Los capitales asegurados derivados de póliza de vida o accidente. Que actualmente ascienden a 300.000 euros por víctima.
- Las prestaciones de sus complementos e indemnizaciones de seguridad social.
- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que fueran realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas, su ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de ayudas de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses de transporte y distancia, y de aquellos de alquiler o coste de la vivienda que vinieran percibiendo los trabajadores.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

- Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resolución de contrato o despido de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

*III.—Los complementos de salarios:*

Tendrán la consideración que las partes acuerden, en el supuesto de duda, la que mejor se adapte a su naturaleza dentro de los tipos señalados anteriormente, y sin que en ningún caso se pueda calificar como salario base.

*Art. 41.—Devengo del salario*

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales trabajados por los importes que para cada grupo profesional figuren en la tabla salarial del ANEXO I.

2. Los complementos salariales del convenio, se devengarán por todos los días u horas efectivamente trabajados y por los importes que, para cada grupo profesional se fijen en la tabla de percepciones económicas.

3. Los pluses extrasalariales de convenios se devengarán por todos los días de asistencia al trabajo y por los importes que para cada grupo profesional o nivel se corresponda en la tabla de percepciones económicas.

4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales trabajados de la siguiente manera:

- Paga de julio: Del 1 de enero al 30 junio.
- Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 diciembre.

5. En las tablas de percepciones económicas se hará figurar para cada grupo profesional el salario anual correspondiente.

*Art.42.—Pago de salario*

La liquidación mensual de las retribuciones se determinará en base a una mensualidad de 30 días para todo el personal, tanto de planta como de oficinas, con la excepción del personal eventual que se calculará por el tiempo trabajado en cada mes.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los primeros 5 días naturales del mes siguiente al de su devengo.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

En el caso de que la empresa opte por la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es “cheque nómina”, y cuando se pague por transferencia se reflejará el concepto “nómina domiciliada”.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de Identificación Fiscal, o N.I.F., de conformidad con la normativa aplicable al respecto. Así como en su caso, la cuenta de abono y sus variaciones.

Del mismo modo deberá notificar a la dirección de la empresa los cambios de domicilio, teléfono, y de situación familiar a efectos de cálculo de la retención correspondiente en el I.R.P.F.

#### *Art.43.—Salidas, dietas y gastos de viaje*

Todos los trabajadores que por necesidades de la empresa y por orden de la Dirección de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos que impidan realizar comidas o impliquen transmutación en su lugar habitual de residencia o domicilio, tendrán derecho a las siguientes ayudas de dieta:

- media dieta: 15 euros.
- dieta completa: 40 euros.

Cuando el trabajador, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta y con aceptación voluntaria del trabajador, tuviese que desplazarse utilizando el propio vehículo se le aborará la cantidad de 0,19 euros por kilómetro, así como los gastos de peaje y aparcamiento que se hubiesen causado.

Si por circunstancias especiales los gastos originados sobrepasan el importe de las indicadas ayudas, el exceso deberá ser abonado por la empresa siempre previo conocimiento y autorización de la misma, y posterior justificación del trabajador, o con un incremento del 10% sobre el salario por cada día de desplazamiento.

Cuando los gastos sean sufragados directamente por la empresa no procederá el abono de dietas.

Los importes antes indicados serán revisados conforme al incremento que experimente, previo pacto, el salario base.

### *CAPÍTULO VIII* *Previsión social*

#### *Art. 44.—Complemento por Incapacidad Temporal*

En el supuesto de accidente laboral, la empresa abonará un complemento a las prestaciones de incapacidad temporal reglamentarias de la Seguridad Social, a las cuales el trabajador tenga derecho. Este complemento consistirá en la diferencia mensual entre la cuantía de la prestación por IT y el 100% del salario bruto mensual del trabajador.

Dicho complemento se abonará igualmente durante los primeros 55 días naturales en el supuesto de hospitalización, y recuperación posterior a la hospitalización.





Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

*Art. 45.—Acumulación de lactancia*

Se podrá acumular en 14 días laborables el período de lactancia legal a disfrutar a continuación de la finalización del permiso de maternidad /paternidad.

Cuando la ley permite la ampliación del disfrute de la lactancia en caso de parto múltiple, se refiere a la hora de ausencia, y no al caso de acumulación en días laborables del permiso de lactancia.

**CAPITULO IX***Deberes sindicales y representación de los trabajadores**Art. 46.—Derechos sindicales y representación de los trabajadores*

En esta materia hay que atenerse a lo dispuesto en la Ley orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La empresa respetará el derecho de todas las personas que trabajan para la misma a sindicarse libremente, admitir que los afiliados al sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, no podrá sujetar el empleo de un trabajador/a a las condición de que los afiliados renuncien a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a la empresa, si dispone de afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo. Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, y con efecto previo dirigirán copias de las mismas a la dirección de la empresa.

Sin perjuicio de lo que establece el apartado anterior, los sindicatos que cumplan las condiciones previstas en el artículo 10 y concordantes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical dispondrán de un delegado sindical en la empresa, si ésta alcanza una plantilla superior a 250 trabajadores.

Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa tendrán derecho a disfrutar de un crédito horario de 20 horas mensuales retribuidas respectivamente.

Las horas sindicales son acumulativas hasta por periodos de 6 meses dentro del año natural.

La acumulación se puede realizar entre la representación legal de los trabajadores (delegados de personal, miembros del comité de empresa) y los delegados sindicales en la empresa y pertenecientes a una misma central sindical.

En el caso de que los representantes legales de los trabajadores acumulen las horas sindicales, éstas tendrán que ser comunicadas a la empresa por las centrales sindicales.



*Art. 47.—Usos de tecnologías de la información y la comunicación*

Persiguiendo el objetivo de obtener una mayor eficacia en las comunicaciones, la representación legal o sindical podrá hacer uso de la red ya sea en las comunicaciones con los trabajadores y/o afiliados o en la utilización de la página Web o la intranet, disponiendo a este efecto las garantías para un uso adecuado. Entre las garantías necesarias pueden considerarse a título enunciativo: no colapsar líneas, no realizar envíos masivos, no enviar mensajes con anexos de gran volumen, no perturbar el normal funcionamiento de la red del empresario, no realizar envíos sin ninguna relación con la actividad sindical.

*CAPÍTULO X**Faltas y sanciones**Art. 48.—Facultad sancionadora*

La empresa puede sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

*Art. 49.—Graduación de faltas*

Toda falta cometida por un trabajador se clasifica, según su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

*Art. 50.—Faltas leves*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando excedan de 2 faltas de puntualidad injustificadas que superen en cómputo total de 20 hasta 30 minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuándo se falte al trabajo por motivo justificado, a menos que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio, o de un dato con relevancia fiscal.
5. Las discusiones verbales con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no estén en presencia de público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por un tiempo breve. Si, como consecuencia de este abandono, se origina un perjuicio grave en la empresa o se causa algún riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

7. Falta de limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo y la imagen de la empresa.
8. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o una causa justificada.
9. No utilizar los EPI's entregados por la empresa.
10. No realizar el fichaje en el sistema de control de presencia instalado en la empresa.
11. Comer dentro de las instalaciones de la empresa en zonas no habilitadas para ello, como por ejemplo en los vestuarios.
12. No mantener en orden y limpieza las zonas de vestuarios

*Art. 51.—Faltas graves*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando se repitan 3 faltas de puntualidad injustificadas que excedan en cómputo total de 30 minutos y hasta 2 horas en un mes, o en dos meses sucesivos.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quien tenga facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia es reiterada o implica una rotura manifiesta de la disciplina en el trabajo o deriva en algún perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada de falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Las discusiones e insultos con otros trabajadores en presencia de público o las discusiones que trasciendan al público.
5. No atender al público con la corrección y la diligencia debidas
6. Utilizar, para uso propio, artículos, utensilios u objetos de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, a menos que exista autorización.
7. Realizar ocasionalmente, sin el permiso oportuno, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia en el trabajo sin la debida autorización o una causa justificada de 2 días en 6 meses.
9. Reincidir en no utilizar los EPI's tres veces en un periodo de seis meses.
10. El hecho de cometer de 3 faltas leves, aunque sean de naturaleza diferente, dentro de un año, si ha habido sanción o amonestación por escrito.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

*Art. 52.—Faltas muy graves*

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de 2 días al trabajo sin la debida autorización o una causa justificada en 6 meses.
2. La simulación de enfermedad o accidente. O Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato vejatorio con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el tiempo de trabajo o de permanencia en las instalaciones de la empresa. Las negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin autorización expresa de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la empresa.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, utensilios y documentos de la empresa.
5. El robo, el hurto o la malversación cometidos tanto a la empresa, como los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o los documentos reservados de la empresa, o revelar el contenido a personas extrañas a la empresa.
7. Originar riñas frecuentes con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los maltratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para él o sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones.
11. Cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la conducta mencionada se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de la conducta.
12. El acoso moral en el trabajo, entendiéndose «acoso moral» como un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta con una conducta abusiva (gesto o palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la intimidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente de trabajo.

La persona que sufra cualquiera de los acosos definidos, sexuales o morales, lo tiene que poner en conocimiento de la dirección de la empresa y/o del representante de los trabajadores en un plazo no superior a 15 días naturales para que la Dirección instruya el expediente oportuno, que



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

tendrá que finalizar en un período de un mes a partir de la notificación de la parte interesada. La no comunicación a la Dirección de las dos formas de acoso indicadas será valorable para poder determinar la falta de responsabilidad de la empresa, que tendrá que proteger el puesto de trabajo de la persona objeto de este acoso.

12. El hecho de que un superior cometa un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, del cual se derive un perjuicio grave para el subordinado.

13. La continuada y habitual falta de limpieza de tal magnitud que pueda afectar al proceso productivo y la imagen de la empresa.

14. La embriaguez habitual y la drogodependencia manifestada durante la jornada laboral y en el puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por ningún derecho reconocido por las leyes.

16. La reincidencia en una falta grave, aunque sea de naturaleza diferente, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

#### *Art. 53.—Régimen de sanciones*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requiere una comunicación escrita al trabajador, en la cual tiene que constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

#### *Art. 54.—Sanciones máximas*

Las sanciones que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, son las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo por despido.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

*Art. 55.—Prescripción*

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribe para las faltas leves, a los 10 días; para las faltas graves, a los 20 días, y para las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la Dirección haya tenido conocimiento de que se habían cometido y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

*CAPÍTULO XI**Medidas de Desenvolvemento Social**Art.56.—Los cambios socio-demográficos*

El incremento de familias monoparentales, la incorporación masiva de la mujer en el trabajo, y la implicación cada vez mayor de los hombres en las tareas familiares y socio-económicas y la constante evolución tecnológica, hacen necesaria la adaptación de la empresa en esta nueva y variante realidad. Las medidas comprendidas en este capítulo tienen como objetivo ejercer una política activa que potencie la plena incorporación de la mujer en la empresa, alcanzar el equilibrio necesario entre las responsabilidades familiares, personales y laborales de los trabajadores y trabajadoras, favorecer los relevos generacionales en la empresa, impulsar la formación y promover todas aquellas acciones de responsabilidad social que estén a su alcance.

*Art. 57.—Incorporación y Protección de la Mujer*

En consonancia con lo dispuesto en la legislación vigente, MARFRIO, S.A mantiene su demostrado compromiso de garantizar el acceso de la mujer a los distintos procesos de selección así como su equiparación en cuanto al grupo profesional y salarial, respecto al de los trabajadores masculinos.

Se reconocen a los trabajadores el derecho al respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. A estos efectos, las partes firmantes de este Convenio Colectivo entienden que es necesario adaptarse al marco normativo legal para garantizar que el derecho fundamental y la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo. Por eso, y teniendo presente el papel de MARFRIO, S.A como empresa comprometida y avanzada en el desenvolvimiento de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos generales:

a. Establecer directrices con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo.

b. Atribuir a la Comisión Paritaria del presente convenio las competencias que se indican a continuación a efectos de que pueda desenvolver un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades de trabajo:



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la empresa en relación con las disposiciones sobre políticas de igualdad establecidos en el presente artículo.

Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

Si así se pacta en el seno de la misma, se podrá elaborar un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades de la empresa Marfrio, S.A.

En base a las conclusiones obtenidas, se elaborará un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

## CAPÍTULO XII

### *Seguridad y salud y prevención de riesgos laborales*

#### *Art. 58.—Seguridad y salud y prevención de riesgos laborales*

Las partes se comprometen a promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, será aplicable la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, la cual establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

#### *Art. 59.—Delegados de prevención*

La elección de los delegados de prevención se podrá hacer entre los/as trabajadores/as gozando de las mismas garantías que si estuviesen en el Comité, incluido el crédito de horario. Los delegados de prevención tendrán un crédito adicional de 20 horas que se determinarán conforme a la legislación vigente.

En los casos de subcontratación en la empresa deberán establecerse bajo su responsabilidad, en los centros de trabajo en los que presten servicios trabajadores de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden de prevención de riesgos e información sobre los mismos en general, en cuanto se relacione con sus condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias.

Durante la vigencia de este convenio colectivo, se establecen específicamente los siguientes compromisos en prevención de riesgos laborales:

- Potenciar las acciones de información y sensibilización del personal en materia de prevención de riesgos laborales, mediante apoyos gráficos (señales, pósters, etc.) y escritos (manuales, normas, catálogos, revista de comunicación interna, etc.)
- Impartir formación general sobre seguridad y salud laboral a todo el personal de nuevo ingreso, como acción previa a la prestación de servicios.



- Planificar las medidas de prevención de riesgos que puedan derivarse de la puesta en servicio de nuevas instalaciones. Para eso, el personal técnico que intervenga en el diseño e implantación de las nuevas deberá tener la formación específica sobre seguridad en máquinas de diseño ergonómico de puestos de trabajo.
- Potenciar el desenvolvimiento de ergonomía en la empresa con el fin de adecuar los puestos de trabajo a las características de los trabajadores.
- Continuar con la aplicación del plan de emergencia que contendrá las medidas necesarias de primeros auxilios, lucha contra incendios, y evaluación del personal en caso de emergencia el cual incluirá la correspondiente formación del personal involucrado y se hará por lo menos un simulacro anual en la fábrica.

En este plan, la empresa tendrá siempre en cuenta la posible presencia del personal de otras empresas o de personas ajenas.

- Realizar las acciones e inversiones necesarias para la puesta en conformidad de las máquinas en el centro de producción.
- Informar y documentar trimestralmente y fehacientemente sobre todos estos puntos a los representantes de los trabajadores y delegados de prevención.

El comité de salud laboral podrá mantener reuniones con la dirección de la empresa con fin de analizar las situaciones observadas por los delegados de prevención en las visitas hechas en los diferentes departamentos, especialmente en materia de riesgos potenciales, uso de prendas de protección personal, prácticas inseguras, etc..

Al margen de la formación básica establecida en el artículo 35 del Reglamento Servicios de Prevención. Los delegados de prevención, podrán contar con una formación específica para desenvolver sus funciones. El tiempo dedicado a esta formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Adoptar las medidas necesarias para que la utilización por los trabajadores de equipos de pantallas de visualización de datos, no suponga riesgos para su seguridad o salud.

Para este fin deberá realizar la correspondiente evaluación, teniendo en cuenta en particular los posibles riesgos para la vista, de carácter físicos y de carga mental, así como el posible efecto añadido o combinando de los mismos, y adaptar aquellas medidas técnicas u organizativas necesarias para eliminar o reducir estos riesgos al mínimo posible.

Si con los resultados de vigilancia de la salud se demostrase la necesidad de dispositivos correctores especiales para la protección de la vista, estos serán proporcionados gratuitamente por la empresa.

#### *Art.. 60.—Reconocimientos*

La empresa está obligada a realizar un reconocimiento médico anual como mínimo para todo el personal, dentro de la jornada laboral.





Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

El reconocimiento consistirá, por lo menos, en audiometría, control de la vista, análisis de sangre y orina, espirometría y exploración clínica que deberá hacerse en los nueve primeros meses del año.

Se harán protocolos específicos por departamentos y secciones.

Las pruebas deberán realizarse por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

#### *Art. 61.—Ropa de Trabajo*

La empresa dotará a su personal con ropa de trabajo adecuada. La citada dotación se compondrá de dos conjuntos completos de ropa de trabajo cada año, salvo que la misma no se halle deteriorada.

Por el contrario, siempre que se acredite el grado de deterioro, se proporcionarán la pieza o piezas de ropa necesarias, en cada caso.

Los dos conjuntos indicados se entregarán de una sola vez dentro de los dos primeros meses de cada año natural y también al comienzo de la contratación.

A su vez, se proveerá de ropa impermeable al personal que tenga que realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que tuviesen que actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos. Igualmente de ropa de abrigo adecuada para el personal que realice su trabajo en cámaras frigoríficas o en especiales y extremas condiciones.

#### *EPI'S*

La empresa dotará al personal con los EPI'S necesarios para la realización del trabajo conforme a lo dispuesto en los preceptos legales para cada caso.

Los empleados que realicen su labor con gafas graduadas, el empresario tendrá que proporcionarle unas, siempre que a razón del trabajo que realicen sufriesen deterioro.

Cuando la índole nociva de la actividad desarrollada por los trabajadores así lo requiera, se cumplirán estrictamente las exigencias que respecto de esto determine la legislación vigente para este efecto.

#### *Art. 62.—Capacidad Disminuída*

Todos aquellos trabajadores/as que por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común de larga duración, sufran una reducción de sus facultades físicas o intelectuales, tendrán preferencia para ocupar los puestos que existan en la empresa más aptos en relación con sus condiciones residuales.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

*CAPÍTULO XIII*  
*Gestión medioambiental**Art. 63.—Gestión medioambiental*

En atención a la cada vez mayor problemática en relación al medio ambiente, se obliga a las empresas del sector de alimentación como del sector de no alimentación, a iniciarse en prácticas de protección y conservación del medio ambiente en el entorno de la sede fabril.

Con esta finalidad MARFRÍO, S.A procurará iniciar a los trabajadores afectados por el presente Convenio en la problemática del medio ambiente referida a la contaminación del medio ambiente, a la ley de envasado y embalajes y al tratamiento de los residuos, mediante las informaciones y orientaciones necesarias sobre las actitudes y las medidas que hay que adoptar para evitar contaminar el entorno, siempre dentro del ámbito de la empresa.

*DISPOSICIONES ADICIONALES**Primera. Prejubilación*

Se entienden aplicables a MARFRÍO y su plantilla los preceptos para la jubilación parcial de la Industria manufacturera en aplicación de la normativa anterior a la Ley 27/2011, de 1 de agosto para hechos causantes comprendidos entre el 8-12-2018 al 31-12-2022, conforme al Real Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre.

*Segunda. Regulación de los supuestos de inaplicación del presente Convenio*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre las partes legitimadas, según lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del ET, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio. Concluido dicho período de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia al procedimiento de Mediación regulado en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo (AGA).

*Tercera. Paga de beneficios*

Dada la actual coyuntura económica, queda inactivada durante la vigencia del presente convenio la denominada “paga única de beneficios”, regulada en el artículo 38, in fine, del anterior convenio colectivo. No obstante, las partes se comprometen a estudiar de nuevo su aplicación si mejorase la situación económica.

*DISPOSICIÓN TRANSITORIA*

Única. Permiso de paternidad.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

El permiso de 5 días por nacimiento de hijo, que se disfrutará al término del período obligatorio por paternidad, mantendrá su vigencia exclusivamente hasta la plena aplicación del R.D. Ley 6/2019, de 1 de marzo, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2020.

### *CLÁUSULAS FINALES*

#### *Cláusula final primera. Principio de igualdad retributiva*

El empresario satisfará por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, sea ésta de naturaleza salarial o extrasalarial, sin que se produzca ninguna discriminación en razón de sexo en cualquiera de los elementos o condiciones de aquélla.

#### *Cláusula final segunda. No discriminación en razón de raza, religión, etnia o cultura de procedencia*

Los sistemas de selección, contratación, promoción formación para acceder a un puesto de trabajo vacante o de nueva creación tienen que seguir criterios y pruebas objetivas en relación a los requerimientos de puesto de trabajo, de manera, que en los perfiles exigidos, no influya la cultura de procedencia, la etnia o la raza de la persona.

#### *Cláusula final tercera. Protección a los/las trabajadores/as víctimas de la violencia de género*

Aquellos trabajadores perteneciente a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios a este efecto previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Entre éstas hay que destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar a las víctimas de residencia
2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
4. Adelanto del periodo vacacional.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

*Cláusula final cuarta. Legislación subsidiaria*

En todo lo no expresamente regulado en este convenio colectivo se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, así como a lo previsto en el resto disposiciones legales y/o reglamentarias vigentes, o que puedan promulgarse durante la vigencia del presente convenio y completen o modifiquen de forma imperativa lo dispuesto en este convenio colectivo.



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

**ANEXO I CONVENIO COLECTIVO DE MARFRIO - TABLAS SALARIALES****TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2019 - INCREMENTO 0,25%**

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO AÑO	HORA ORDINARIA
GRUPO A	1.615,60	22.618,38	13,06
GRUPO B	1.392,77	19.498,83	11,26
GRUPO C	1.348,20	18.874,83	10,90
GRUPO D	1.058,22	14.815,07	8,55
GRUPO E	1.005,21	14.072,89	8,13

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2020 - INCREMENTO 1%**

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO AÑO	HORA ORDINARIA
GRUPO A	1.631,75	22.844,57	13,19
GRUPO B	1.406,70	19.693,81	11,37
GRUPO C	1.361,68	19.063,58	11,01
GRUPO D	1.068,80	14.963,22	8,64
GRUPO E	1.015,26	14.213,62	8,21

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2021 - INCREMENTO 2%**

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO AÑO	HORA ORDINARIA
GRUPO A	1.664,39	23.301,46	13,45
GRUPO B	1.434,84	20.087,69	11,60
GRUPO C	1.388,92	19.444,85	11,23
GRUPO D	1.090,18	15.262,48	8,81
GRUPO E	1.035,56	14.497,90	8,37



Mércores, 18 de marzo de 2020

Núm. 54

**TABLA DE PARENTESCOS**

<b>PARENTES DE PRIMER GRADO</b>		
Línea Recta Ascendente Por Consanguinidad	<b>PADRE</b>	<b>MADRE</b>
Línea Recta Ascendente Por Afinidad	<b>SUEGRO/A</b>	
Línea Recta Descendente Por Consanguinidad	<b>HIJO/A</b>	
Línea Recta Descendente Por Afinidad	<b>YERNO</b>	<b>NUERA</b>
<b>PARENTES DE SEGUNDO GRADO</b>		
Línea Recta Ascendente Por Consanguinidad	<b>ABUELO/A</b>	
Línea Recta Descendente Por Consanguinidad	<b>NIETO/A</b>	
Línea Colateral Por Consanguinidad	<b>HERMANO/A</b>	
Línea Colateral Por Afinidad	<b>CUÑADO/A</b>	
<b>PARENTES DE TERCER GRADO</b>		
Línea Recta Ascendente Por Consanguinidad	<b>BISABUELO/A</b>	
Línea Recta Descendente Por Consanguinidad	<b>BIZNIETO/A</b>	
Línea Colateral Ascendente Por Consanguinidad	<b>TIO/A</b>	
Línea Colateral Descendente Por Consanguinidad	<b>SOBRINO/A</b>	

