



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo da Confraría de Pescadores San Bartolomé de Noia (15101042012022)

Expediente: 15/01/0029/2021

Código de convenio número 15101042012022

O 22 de febreiro do 2021, tivo entrada no REGCON a solicitude para tramitar o convenio colectivo da Confraría de Pescadores San Bartolomé de Noia.

Entre o 8 de xullo do 2021 e o 22 de febreiro do 2022, persoal desta xefatura territorial remitiu sucesivas comunicacións polas que requiriu á entidade para emendar/aclarar unha serie de aspectos da documentación presentada. A confraría de referencia respondeu ás anteditas comunicacións, coa achega dunha serie de documentos.

A tramitación deste procedemento regúlase no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015), no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE núm. 143, do 12 de xuño de 2012), e na Orde do 29 do outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro), modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60, do 26 de marzo de 2013).

A persoa titular desta xefatura territorial é a competente para resolver a inscrición do convenio colectivo de referencia e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no Decreto 130/2020, do 17 de setembro, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia (DOG núm. 190, do 18 de setembro de 2020) e no seu artigo 57, en consonancia co artigo 28 do Decreto 215/2020, do 3 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego e Igualdade (DOG núm. 253, do 17 de decembro de 2020).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscribir o convenio colectivo da Confraría de Pescadores San Bartolomé de Noia no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 24 de febreiro de 2022.

A xefa territorial

Judit Fontela Baró

CONVENIO COLECTIVO DA CONFRARÍA DE PESCADORES S. BARTOLOMÉ DE NOIA

CAPÍTULO I.-CONDICIÓN XERAIS

Artigo 1.-Determinación das partes.

O presente convenio páctase entre os traballadores da Confraría de Pescadores S. Bartolomé de Noia e a citada empresa.

Artigo 2.-Ámbito funcional e persoal.

Este convenio afectará á totalidade dos traballadores dos distintos centros de traballo da empresa indicada no artigo anterior, adicada á venda ao por maior de moluscos bivalvos e ao coidado, vixilancia e control das autorizacións marisqueiras que administra.

Artigo 3.-Ámbito territorial.

Este convenio é de aplicación na Confraría de Pescadores S. Bartolomé de Noia.

Artigo 4.-Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor na data da súa sinatura polas partes intervenientes, con independencia da data da súa publicación no diario oficial correspondente, mantendo a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2024.

Artigo 5.-Denuncia e prórroga.

Calquera das partes asinantes poderá denunciar este convenio colectivo antes de 90 días da data de finalización da súa vixencia.

Para que a denuncia teña efecto deberá facerse mediante comunicación escrita á outra parte, comunicación que deberá rexistrarse na Dirección Xeral de Traballo, estendéndose prorrogado o seu contido normativo e obrigatorio por períodos anuais, de non producirse esta.

Unha vez denunciado e concluída a duración pactada, o mesmo seguirá vixente en tanto non se pacte un texto que o substitúa.

Unha vez concluída a duración pactada deste convenio colectivo, as táboas salariais incrementaranse de acordo co incremento do Índice de Prezos ao Consumo (IPC), ou índice que o substitúa, do ano precedente.

Artigo 6.-Concurrencia no ámbito funcional do convenio colectivo.

1.-Definido o ámbito funcional deste convenio colectivo xeral nos termos do seu artigo 2, e de conformidade co principio de prohibición de concurrencia de convenios colectivos, establecido no artigo 84 do Estatuto dos Traballadores, en consecuencia, si chegara a producirse calquera concurrencia, a mesma resolverase sempre en consonancia co recollido no artigo 84 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 7.-Vinculación á totalidade.

1. As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible, e a efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

2. En caso de que, pola xurisdición social, a instancia da autoridade laboral ou de calquera das persoas afectadas, producira a anulación dalgún artigo deste convenio colectivo, as partes negociadoras, no prazo de dous meses a partir da firmeza da sentenza, procederán a renegociar o contido da parte anulada, quedando en todo caso, vixente o resto deste convenio colectivo hasta que se chegue a un acordo definitivo.

Artigo 8.-Principio de Igualdade.

O presente convenio, a súa interpretación e aplicación, réxese polo principio de igualdade e non discriminación por razóns persoais que consagran os artigos 14 da Constitución e 17.1 do Estatuto dos Traballadores, e moi especialmente polo principio de igualdade efectiva de mulleres e homes que desenrolou a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, cuxas previsións considéranse como referencia interpretativa primordial do presente convenio colectivo.

Todas as referencias no texto do convenio a “traballador” ou “empregado”, “traballadores” ou “empregados”... manteñanse efectuadas indistintamente ás persoas home ou muller, que traballan nos distintos centros de traballo da empresa, comprendidas no ámbito funcional expresado no artigo 2.

Artigo 9.-Garantía “ad personam”.

Respectáranse e manteranse estritamente, como garantía “ad personam”, as garantías e situacións e condicións persoais, tanto laborais como retributivas, que excedan globalmente o pactado neste convenio colectivo no seu computo anual.

Artigo 10.-Composición da comisión negociadora.

A mesa negociadora estará formada por tres representantes dos traballadores e 1 da empresa.

Os traballadores, estarán representados polos delegados de persoal coa seguinte distribución: 1 dos gardapescas, 1 oficinas e técnicos, 1 persoal servizos xerais.

Para que unha reunión sexa válida deberán estar presentes previa convocatoria, alomenos o 50 % dos representantes e as decisións tomaranse por maioría simple de votos. As reunións poderán facerse presenciais ou telemáticas sempre e cando existan medios para que estas se celebren.

A empresa estará representada pola persoa que ostente a representación legal da Confraría (patrón maior) ou en quen este delegue.

Ambas partes poderán designar cantas persoas consideren oportuno en calidade de asesores, con voz pero sen voto, así como un secretario que terá a función de levantar acta dos acordos e incidencias.

Artigo 11.-Comisión negociadora.

Acórdase establecer unha comisión paritaria como órgano para a conciliación, interpretación e vixilancia do pactado no presente convenio, os acordos deben ser adoptados por unanimidade dos presentes.

Esta comisión estará formada, previo acordo das partes, polas representacións empresariais e sociais que asinaron o mesmo.

CAPÍTULO II.-ORGANIZACIÓN DO TRABALLO E FUNCIÓNS**Artigo 12.-Organización do traballo.**

Será competencia exclusiva da empresa, a organización do traballo, sen outras limitacións que as sinaladas neste convenio colectivo e disposicións legais aplicables.

A representación legal dos traballadores terá funcións de información, orientación e proposta de relación coa organización e racionalización do traballo.

Artigo 13.-Sistema de clasificación profesional.

Acórdase un sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionais en base aos criterios que se regulan no artigo 22 do Estatuto dos traballadores. Entenderase por grupo profesional, ao que agrupe (de xeito unitario) as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación. Dita clasificación profesional garante a ausencia de discriminación entre homes e mulleres.

Artigo 14.-Aspectos básicos da clasificación profesional.

1. En función do posto de traballo que desenvolva, toda persoa traballadora, estará encadrada nunha categoría profesional das establecidas no presente capítulo, circunstancia que definirá a súa posición no esquema organizativo e retributivo.

2. A posesión por parte dunha persoa traballadora dalgunha ou todas as competencias representativas dunha categoría profesional determinada, non implica a súa adscrición á mesma, senón, que a súa clasificación estará determinada pola existencia e o exercicio efectivo de tales competencias nas funcións correspondentes ao seu posto de traballo.

3. Os factores que influíren na clasificación profesional das persoas traballadoras, e que, por tanto, indican a pertenza de cada unha destas a unha determinada categoría profesional, son os que se definen a continuación:

a) Formación: factor para cuxa valoración terase en conta o conxunto de coñecemento, experiencia e habilidade requiridos para o desempeño normal dun posto de traballo, con independencia da súa forma de adquisición, referidos a unha función ou actividade laboral. Este factor intégrase por:

1.º. Titulación: Considérase o nivel inicial mínimo e suficiente de coñecementos teóricos que debe posuír unha persoa para desempeñar satisfactoriamente as funcións do posto de traballo, despois dun período de formación práctica

2.º. Especialización: Considérase a existencia de coñecementos especializados ou complementarios á formación inicial básica.

3.º. Experiencia práctica: considérase o período de tempo requirido para que unha persoa adquira a habilidade práctica necesaria para desempeñar o posto, obtendo un rendemento cualitativo e cuantitativamente suficiente.

b) Iniciativa: Factor para cuxa valoración terase en conta o grado de seguimento a normas directrices para a execución de tarefas ou funcións.

c) Autonomía: factor para cuxa valoración terase en conta o grao de dependencia xerárquica no desempeño das tarefas ou funcións que desenrole.

d) Responsabilidade: factor para cuxa valoración terase en conta o grao de autonomía de acción do titular da función, o nivel de influencia sobre os resultados e a relevancia da xestión sobre os recursos humanos, técnicos e produtivos

e) Mando: Factor para cuxa valoración terase en conta o grao de supervisión e ordenación das funcións e tarefas, a capacidade de interrelación, as características do colectivo e o número de persoas sobre as que se exerce o mando.

f) Complexidade: Factor para cuxa valoración terase en conta o número e o grado de integración dos diversos factores antes enumerados na tarefa ou posto encomendado.

CAPÍTULO III.-CLASIFICACIÓN DO PERSOAL

Artigo 15.-Clasificación profesional.

A clasificación queda configurada nas seguintes grupos profesionais:

Niveis por categoría profesional

Categorías	Niveis
GRUPO I.-TITULADOS	
Titulado/a grao superior	1
Titulado/a grao medio	2
GRUPO II.-ADMINISTRATIVOS	
Xefe/a superior	2
Xefe/a de primeira, xefes/as departamentos	3
Oficial de primeira	4
Oficial de segunda	7
Auxiliar	9
GRUPO III.-TÉCNICOS	
Xefe/a superior	2
Xefe/a de primeira	3
Técnico/a acuicultura	5
Auxiliar	9
GRUPO IV.-PERSOAL HABILITADO	
Xefe/a superior	2
Xefe/a de primeira	3
Oficial de primeira	4
Oficial de segunda	7
Gardapesca	8
GRUPO V.-SUBALTERNOS	
Oficial primeira condutor/a	7
Oficial segunda, condutor/a	8
Operario/a	9
Peón	10
GRUPO VI.-OFICIOS VARIOS	
Encargado/a	7
Oficial primeira	8
Oficial segunda	9
Carga e limpeza	10

Artigo 16.-Definición das categorías e funcións laborais.

A definición das categorías e funcións profesionais que integran os diferentes grupos será a seguinte:

GRUPO PRIMEIRO

1. Persoal titulado. Titulado/a superior/medio. É o que se encontra en posesión dun título ou diploma oficial de grao superior ou medio, que está unido á empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón do título que posúe, para exercer funcións específicas para as que o mesmo o habilite e sempre que preste os seus servizos na empresa con carácter exclusivo ou preferente por un soldo.

GRUPO SEGUNDO

Persoal administrativo

2. a) **Xefes/as superiores.**—Son aqueles que, provistos ou non de poderes, baixo a dependencia directa da dirección ou xerencia, levan a responsabilidade directa de dous ou máis departamentos. Asimilaranse a esta categoría o profesional con dous ou máis xefes as súas ordes.

b) **Xefe/a de primeira.**—É o empregado capacitado que, provisto ou non de poderes, actúa ás ordes inmediatas do xefe superior, se o houber, e leva a responsabilidade directa dun ou máis servizos.

Quedan adscritos a esta categoría aquelas persoas que organizan e constrúen a contabilidade da empresa.

c) **Xefe/a de segunda.**—É o empregado que, provisto ou non de poderes, ás ordes inmediatas dun xefe de primeira, se o houbera, está encargado de orientar, dirixir e dar unidade a unha sección, distribuindo os traballos entre o persoal que del dependa.

Quedan adscritos a esta categoría os/as encargados/as de calquera centro de traballo ou departamento.

d) **Oficial de primeira.**—É aquel empregado que actúa ás ordes dun xefe, se o houber, e que baixo a súa propia responsabilidade realiza traballos que requiren iniciativa.

e) **Oficial de segunda.**—É o empregado/a que con iniciativa e responsabilidade restrinxida e subordinado a un xefe/a ou oficial de primeira, se os houbese, realiza traballos de carácter secundario que só esixen coñecementos xerais da técnica administrativa. Quedan adscritos a esta categoría os empregados oficinas das lonxas.

f) **Auxiliar.**—É o empregado/a que se dedica a operacións elementais administrativas e en xeral ás puramente mecánicas inherentes ao traballo da oficina ou despacho. Quedan adscritos a esta categoría operarios máquinas clasificadoras.

GRUPO TERCEIRO

Técnicos

a) **Xefatura técnica.**—É o técnico/a que ten ao seu cargo a dirección e planificación das distintas actividades que coinciden na instalación e posta en explotación dun Servizo, así como responsabilidade de equipos. Así mesmo, compételle a resolución de problemas de xestión susceptibles de ser desenvolvidas polos mesmos.

b) **Xefe/a de primeira.**—É o empregado capacitado que, provisto ou non de poderes, actúa ás ordes inmediatas do xefe superior, se o houber, e leva a responsabilidade directa dun ou máis servizos.

c) **Técnico/a acuicultura.**—Persoal titulado con coñecemento específicos que desempeña funcións inherentes a estes, baixo a supervisión dun superior/a.

d) **Auxiliar.**—É o empregado que se adica a operacións elementais e en xeral ás puramente mecánicas inherentes ao no seu centro de traballo.

GRUPO CUARTO

Persoal habilitado

a) **Xefe/a superior.**—Son aqueles que, provistos ou non de poderes, baixo a dependencia directa da dirección ou xerencia, levan a responsabilidade directa de dúas ou máis departamentos.

b) **Xefe/a de primeira.**—É o empregado capacitado que, provisto ou non de poderes, actúa ás ordes inmediatas do xefe superior, se o houber, e leva a responsabilidade directa dun ou máis servizos.

c) **Oficial de primeira.**—É aquel empregado que actúa ás ordes dun xefe, se o houber, e que baixo a súa propia responsabilidade realiza traballos que requiren iniciativa.

d) **Oficial de segunda.**—É o empregado que con iniciativa e responsabilidade restrinxida e subordinado a un xefe/a ou oficial de primeira, se os houbese, realiza traballos de carácter secundario que só esixen coñecementos xerais da técnica laboral, acreditando experiencia na empresa no desempeño do seu cargo.

e) **Gardapesca.**—É o empregado que coa capacitación mínima esixible realiza as labores de vixilancia das autorizacións administrativas, zonas de libre marisqueo, zonas plans conxuntos, e aquelas que lle sexan encomendadas pola entidade.

GRUPO QUINTO

Subalternos

a) **Condutor/a-oficial de primeira.**—Inclúe ao persoal que realiza os traballos propios dun oficio calquera das categorías sinaladas.

b) **Condutor/a-oficial de segunda.**—Inclúe ao persoal que realiza os traballos propios dun oficio calquera das categorías sinaladas.

c) **Operario/a.**—Inclúe ao persoal que realiza traballos propios dun oficio en xeral.

d) **Peón.**—Inclúe ao persoal que realiza ás ordes distintas actividades secundarias e sen cualificar para o desenvolvemento da actividade nos distintos centros de traballo.

GRUPO SEXTO

Oficios varios

a) **Encargado/a.**—É a persoa especialista no seu labor que, baixo as ordes directas dun superior, se o houber, dirixe os traballos dunha sección, coa responsabilidade consecuente sobre a forma de ordenar a realización dos traballos a efectuar.

b) **Oficial de primeira.**—É aquel empregado que actúa ás ordes dun xefe, se o houber, e que baixo a súa propia responsabilidade realiza traballos que requiren iniciativa.

c) **Oficial de segunda.**—É o empregado/a que con iniciativa e responsabilidade restrinxida e subordinado a un xefe/a ou oficial de primeira, se os houbese, realiza traballos de carácter secundario que só esixen coñecementos xerais da técnica administrativa. Queda adscrita a persoa encargada da limpeza das oficinas centrais da entidade.

d) **Carga e limpeza.**—Inclúe ao persoal encargado da carga das mercadorías aos compradores así como a limpeza das lonxas.

O secretario/a dos órganos de goberno da Confraría, terá como funcións as atribuídas polos Estatutos e o Decreto de Confrarías 8/2014 do 16 de Xaneiro de 2014 que regula ás confrarías e ás súas federacións e na Lei 39/2015 ou na normativa que estea vixente no momento da aplicación, do presente convenio colectivo.

Os/as condutores/as de automóviles serán considerados oficiais de primeira si executan toda clase de reparacións que non esixan elementos de taller. Nos demais casos serán, como mínimo, oficiais de segunda.

CAPÍTULO IV.—PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS E REVISIÓNS

Artigo 17.—Retribucións.

Salario base

En concepto de salario base mensual, para cada categoría profesional, será o que se detalla na táboa salarial anexa, tendo efectos económicos desde o día o día seguinte da súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Para os anos 2021,2022,2023 e 2024 establece un incremento salarial equivalente ao IPC+1,25 % rexistrado a 31 de Decembro do ano anterior.

Artigo 18.—Remuneración anual.

18.1. Dando cumprimento ao disposto no artigo 26.5 do vixente Estatuto dos Traballadores, detállanse na segunda columna da táboa salarial anexa para o ano 2021 os salarios en cómputo anual, en función da xornada efectiva pactada no presente convenio.

18.2. Complemento persoal de antigüidade.

A partir do 1 de Xaneiro de 2021, establece un complemento persoal de antigüidade para todas as categorías, consistente en aumentos por anos de servizo, establecido polas seguintes normas:

a) As persoas ás que se devengaran cuatrienios ata o 31 de Decembro de 2020, manteñen a cuantía do 5% da base imponible.

b) A partir do 1 de Xaneiro de 2021 os aumentos que tivesen lugar por este concepto de complemento de antigüidade consisten en quinquenios, comezándose a devengar dende o primeiro día do mes en que se cumpre o quinquenio, con un máximo de 5 quinquenios.

18.3. Complemento de posto de traballo.

Os Gardapescas marítimos asumen as táboas salariais aquí pactadas máis un plus de nocturnidade de 50 €uros mensuais en concepto de nocturnidade, igual para todos, independentemente da categoría profesional

Artigo 19.—Gratificacións extraordinarias.

Os traballadores e as traballadoras ao servizo das empresas afectadas por este convenio, percibirán dúas gratificacións extraordinarias cada ano. Unha no mes de xullo e outra no mes de decembro. O importe de cada unha delas será dunha mensualidade do salario base máis antigüidade, podendo ratearse por mensualidades por acordo entre a empresa e o traballador/a.

O persoal que ingrese ou cese na empresa durante o transcurso do ano, percibirá as gratificacións extraordinarias en proporción ao tempo traballado.

CAPÍTULO V.—CONTRATACIÓN E EMPREGO

Artigo 20.—Contratos de traballo.

O persoal atendendo a súa permanencia clasificarase en: fixo, fixo discontinuo e eventuais.

O persoal que non sexa fixo deberá, necesariamente, subscribir contrato escrito de acordo co establecido no Estatuto dos traballadores e demais normas vixentes sobre contratación laboral.

Contratos eventuais

1) En atención ás especiais características do sector que leva a frecuentes e irregulares períodos de actividade derivados da climatoloxía, estado dos recursos, períodos de inactividade por toxina, etc... nos que a continuación se acumulan as tarefas, as empresas poderán concertar contratos eventuais, ao amparo do establecido neste convenio colectivo e no Real Decreto Lei 32/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía de estabilidade no emprego e transformación do mercado de traballo.

2) Cando se concerten estes contratos por un prazo inferior ao máximo establecido, poderán prorrogarse por acordo das partes, unha ou máis veces, ata o referido prazo máximo de doce meses.

3) Fixos descontinuos:

1.-O contrato fixo descontinuo por tempo indefinido, concertarase para realizar traballos que teñan o carácter de fixos descontinuos e non se repitan en datas certas, dentro do volume normal da actividade da empresa.

Aos supostos de traballos descontinuos que se repitan en datas certas seralles de aplicación a regulación do contrato a tempo parcial celebrado por tempo indefinido.

2.-Os traballadores fixos descontinuos serán chamados por antigüidade e dispoñibilidade por escrito ou por calquera sistema que as tecnoloxías permitan, sempre e cando quede constancia do envío e a súa recepción e aceptación, podendo o traballador, en caso de incumprimento, reclamar en procedemento de despido ante a xurisdición social, iniciándose o prazo para iso dende o momento en que tivese coñecemento da falta de convocatoria.

3.-Este contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito no modelo que se estableza e nel deberá figurar unha indicación sobre a duración estimada da actividade, así como a forma e orde de chamamento, facendo constar igualmente, de xeito orientativo a xornada laboral estimada e a súa distribución horaria.

Período de proba: Persoal directivo, titulado e técnico: Seis meses.

Persoal Cualificado: Administrativos, mandos intermedios, gardapescas e oficios varios: Tres meses.

Persoal operativo: Dous meses. Non obstante, non existirá período de proba se o traballador fora contratado de novo pola mesma empresa no período de dous anos posteriores ao último contrato.

Persoal no cualificado: 45 días.

4) Ascensos.

A Confraría de Pescadores S. Bartolomé de Noia contará cun mínimo de oficiais de primeira igual ou superior ao 15 por cento da plantilla total de oficiais.

A Elección dos oficiais de primeira e facultade exclusiva da empresa. Para o seu cómputo non se terán en conta as fraccións decimais.

Os auxiliares administrativos con cinco anos de servizo nesta categoría dentro da empresa pasarán automaticamente á categoría de oficial de segunda.

A promoción de ascendo de gardapescas a outros postos está suxeita á decisión empresarial, esta axustarase a criterios obxectivos de mérito e capacidade, con consulta e información aos delegados ou representantes legais dos traballadores.

Artigo 21.-Incapacidade temporal.

No suposto de baixa por incapacidade temporal, por accidente laboral, a Confraría garantirá ao traballador o 100 por cento do salario (tamén no caso de enfermidade grave), que lle corresponda percibir no momento de producirse a baixa, no caso de accidente non laboral ou enfermidade común, a empresa garantirá hasta as porcentaxes da base de cotización por continxencias comúns, que se indican nos tramos seguintes:

- a) Do día 1 ao 3, por unha soa vez ao ano, o 50% da base de cotización.
- b) Do día 4 ao 20, ata o 80% da base de cotización.
- c) Do día 21 ao 40, ata o 85 % da base de cotización.
- d) Do día 41 ao 60 , ata o 90% da base de cotización.
- e) Do día 61 ao 90, ata o 95% da base de cotización.
- f) Do día 91 en adiante o 100% da base de cotización.

A Confraría complementará a prestación regulamentaria no suposto de hospitalización:

Cobrarase o 100% da base cotizable, dende a data de hospitalizacións durante 40 días máximo, aínda que parte de ditos días este hospitalizado e outra parte non, e en período de recuperación ou postoperatorio, pero sempre que siga de baixa.

Artigo 22.-Lugar de traballo.

O desempeño das distintas funcións atribuídas neste convenio realizaranse en distintos centros de traballo en función destas, a Confraría ten a súa sede central de oficinas no local social habilitado aos efectos como sede da empresa, pero xestiona tamén baixo concesión administrativa dúas lonxas, unha en Testal, Noia e outra en O Freixo, Outes, así mesmo, os gardapescas teñen como lugar habitual de traballo as concesións administrativas de explotación que esta entidade posúe, as zonas de libre marisqueo e outras de plan conxuntos entre as entidades da Ría de Muros-Noia.

CAPÍTULO VI.-TEMPO DE TRABALLO

Artigo.-23 Xornada de traballo.

A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será como máximo de corenta horas semanais e vinte horas de traballo efectivo de media en cómputo anual a xornada completa e media xornada respectivamente.

A empresa, ao persoal cuxas funcións poidan sufrir variacións en función das mareas poderá distribuír o seu horario de traballo adaptado a estas.

Dita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na lei e o traballador deberá coñecer con un aviso previo mínimo de cinco días o día e a hora da prestación do traballo resultante daquela, exceptuando situacións imprevistas que non o permitan.

A compensación das diferencias, por exceso ou por defecto, entre a xornada realizada e a duración máxima da xornada ordinaria de traballo legal e pactada será esixible por ambas partes, nos contratos indefinidos, no prazo máximo de doce meses dende que se produzan, e no resto antes da finalización do contrato, esta compensación realizarase preferiblemente en tempo de descanso.

Xornada de verán.—O persoal adscrito as oficinas centrais estará en réxime de xornada continua en horario de atención ao público de 9.00 a 14.00 horas de luns a venres do 15 de maio a 31 de agosto, isto poderá ser modificado por acordo da empresa en función das campañas marisqueiras.

Xornada de inverno.—O persoal adscrito ás oficinas centrais, estará en réxime de xornada partida en horario de atención ao público de 9.00 a 13.30 horas e de 16.30 a 19.00 horas de luns a xoves, o venres de 9.00 a 14.00 horas. Do 1 de setembro ao 14 de maio.

Os traballadores e as traballadoras en xornada continuada gozarán de 20 minutos de descanso diario computado como tempo efectivo de traballo. Na xornada partida gozarán de 10 minutos de descanso diario computado como tempo efectivo de traballo en cada unha delas.

Non serán laborables os seguintes días:

Día 24 de decembro (todo o día).

Día 31 de decembro (todo o día).

Día 5 de xaneiro (na xornada de tarde).

Así como os festivos locais, autonómicos e nacionais e o Patrón da Confraría, S. Bartolomé e a festividade de S. Marcos.

En función das necesidades operativas ou de mercado a empresa poderá propoñer o cambio por outras datas previo consentimento dos traballadores/as.

Artigo 24.-Permisos retribuídos.

1.—Aos traballadores/as interesados concederáselle necesariamente os seguintes permisos retribuídos:

a) Por matrimonio do traballador/a 15 días naturais. Polo matrimonio de familiares en primeiro grado un día natural, o día da celebración da voda.

b) Intervención cirúrxica ou enfermidade grave do cónxuxe, pais, pais políticos e fillos: seis días naturais. En caso de enfermidade grave ou internamento de irmáns: dous días naturais, ampliables a catro cando exista desprazamento fora da comunidade autónoma de Galicia, si fose fora do territorio do estado español aumentarase 2 días máis, sempre e cando xustifique certamente o desprazamento e a enfermidade/intervención do familiar.

c) Parto da esposa ou parella, catro días naturais. No suposto de non coincidir, polo menos, dous días hábiles no cómputo dos catro días naturais, ampliarase o permiso como garantía mínima dous días hábiles.

d) Falecemento do cónxuxe, pais, pais políticos, fillos ou irmáns: cinco días naturais, que se ampliarán ata oito días naturais si o óbito ocorrera fora da comunidade autónoma, si fose fora do territorio do estado español, aumentarase 2 días máis, sempre e cando xustifique certamente o desprazamento.

e) Falecemento dos avós, tíos, tíos políticos ou cuñados, dous días naturais, ampliable a un día máis cando exista desprazamento fora da comunidade autónoma de Galicia.

f) Licencia a representantes sindicais: estarase ao lexislado nesta materia.

g) Dous días por traslado de domicilio habitual.

h) Os dereitos que correspondan aos permisos cuxo estado civil é o matrimonio legal estenderase á parellas que convivan en común salvo o previsto no apartado a), xustificando esta convivencia mediante certificado de empadramento ou convivencia.

Así mesmo os traballadores terán dereito a dous días libres remunerados por asuntos propios á súa elección nas seguintes condicións:

Non poderá utilizarse nos momentos de maior actividade do 1 de Setembro aos 31 de Decembro.

Deberá comunicarse cunha antelación de polo menos 48 horas, poderá ser rexeitado pola empresa en caso de afectar a un número significativo dos empregados que poida afectar ao desenrolo da súa normal actividade.

Horas extraordinarias.-As horas que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo terán a consideración de horas extraordinarias. Ditas horas poderán ser compensadas por tempos equivalentes de descanso retribuído: unha hora extraordinaria equivale a unha hora e 30 minutos de descanso retribuído; ou ben abonadas da seguinte forma: unha hora extraordinaria será abonada como un incremento do 50 por cento sobre a hora ordinaria.

Artigo 25.-Vacacións.

Tódolos traballadores desfrutarán vacacións retribuídas, con arranxo ás condicións seguintes:

1.-Terán unha duración de trinta días naturais, ou 23 laborables para todo o persoal que leve un ano ao servizo da Entidade, e os contratados por tempo inferior a parte proporcional correspondente.

Así mesmo poderá desfrutar dun día de vacacións retribuídas por cada 5 anos de antigüidade na empresa.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha discapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos apartados 4,5 e 7 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores, terase dereito a desfrutar as vacacións en data distinta a da incapacidade temporal ou a da de desfrute do permiso que por aplicación de dito precepto lle corresponderá, ao finalizar o período de suspensión, aínda que terminara o ano natural ao que lle correspondan.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite ao traballador desfrutalas, total ou parcialmente, durante o ao natural ao que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorran máis de dezaioito meses a partir do final do ano no que se orixinaran.

Cando un traballador cese no transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional da imputación en metálico das vacacións en razón ao tempo traballado.

Artigo 26.-Excedencias.

1.-Será requisito indispensable, para ter dereito á excedencia, ter acadado na empresa unha antigüidade non inferior a 1 ano. Esta poderá concederse por un mínimo de 4 meses e un máximo de 5 anos.

Os empregados que solicitasen e prestasen servizos para outra empresa desempeñando as mesmas ou relacionadas funcións cos desempeñados na Confraría, perderá o dereito á reincorporación.

Durante o tempo de excedencia quedarán en suspenso os dereitos e obrigas laborais do excedente, excepto as obrigas relativas á boa fe, non sendo computable o tempo de excedencia a ningún efecto.

Si a solicitude de excedencia fose por un período inferior ao máximo, a petición de prórroga da mesma deberá presentarse por escrito na empresa con 30 días naturais antes do seu vencemento.

O excedente que non solicitara por escrito o seu reingreso na empresa cunha antelación mínima dun mes á finalización do período de excedencia ou á súa prórroga, causará baixa definitiva na empresa a tódolos efectos.,

A empresa estará obrigada a contestar por escrito ao traballador que solicite a súa reincorporación.

O reingreso, cando se solicite, estará condicionado a que haxa unha vacante no seu nivel funcional, si non existira vacante no seu nivel funcional e si en outro inferior, o excedente poderá ocupar esta praza mantendo as condicións económicas que tiña no momento da solicitude da excedencia.

2.–Excedencia forzosa por coidado de descendentes ou familiares.

a) Excedencia forzosa.

A excedencia forzosa dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia e concederáse por designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. Igualmente poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cese no cargo.

En caso de reincorporación de traballadores que causaran excedencia forzosa, a empresa garantirá a súa incorporación inmediata no mesmo posto de traballo que tiña no momento do inicio da excedencia forzosa.

b) Excedencia por coidado de descendentes ou familiares.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto sexa por natureza ou adopción, ou en casos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente a contar dende a data de nacemento ou no seu caso da resolución xudicial ou administrativa.

Támén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos, os traballadores que para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade, que por razón de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non puidera valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

O período no que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido nestes casos, serán computables a efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo no mesmo grupo profesional ou nivel funcional equivalente. Si o traballador forma parte dunha familia recoñecida como numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de quince meses e ata dezoito meses cando se trate de categoría especial.

A reincorporación dos excedentes regulado neste artigo aos seus postos de traballo deberá producirse no prazo de trinta días, como máximo, dende que desaparezan as causas que motivaron a excedencia ou transcorrido o prazo establecido, de non producirse o reingreso nos prazos establecidos, por causas imputables ao traballador o excedente causará baixa definitiva na empresa.

Artigo 27.–Asistencia xurídica.

A Confraría de Pescadores S. Bartolomé de Noia, asumirá a asistencia legal de aqueles traballadores/as, que en calidade de acusados ou denunciados, se vexan incurso en procesos xudiciais instruídos por ocasión de acción realizadas no cumprimento das funcións encomendadas pola empresa, con independencia de que con posterioridade o traballador causa baixa na mesma, sempre e cando comunicaran tal situación nos dez días hábiles seguintes á recepción da primeira comunicación, e en todo caso, cunha antelación mínima de 72 horas á celebración da actuación xudicial que haxa que practicar.

En caso de incumprimento por parte da empresa das obrigas aquí establecidas, o traballador terá dereito a repercutir á empresa os honorarios do avogado, procurador, e peritos, se fose preceptiva a súa intervención, cos límites establecidos nos criterios orientadores de honorarios do colexio profesional correspondente.

CAPÍTULO V.–PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Artigo 28.–Recoñecemento médico.

O persoal da empresa estará obrigado a someterse cando a empresa o solicite, á iniciación da prestación, a exame médico, entregándoselle unha copia ao interesado, en calquera momento si considera que puidera existir un risco para a súa saúde e que afecte á seguridade no traballo.

Artigo 29.-Seguridade e saúde no traballo.

As partes asinantes consideran esencial protexer a seguridade e a saúde dos traballadores fronte aos riscos derivados do traballo mediante o establecemento de políticas de prevención laboral eficaces e que sexan froito do necesario consenso entre ambas partes, así mesmo a empresa deberá realizar un plan de prevención de riscos laborais por técnico competente.

En consecuencia, e a luz do establecido na lexislación vixente, consideran prioritario promover a mellora das condicións de traballo e continuar esforzándose na mellora permanente dos niveis de formación e información do persoal en canto pode contribuír á elevación do nivel de protección da seguridade e a saúde dos traballadores do sector.

A estes efectos, a xestión preventiva aludida deberá incluír, de xeito non exhaustivo, os seguintes aspectos:

A) Vixilancia da saúde.

Conforme ao establecido no artigo 22 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, as empresas garantirán aos seus traballadores a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ao traballo.

Os recoñecementos médicos serán de carácter voluntario, sen menoscabo da realización de outros recoñecementos, con carácter obrigatorio, e previo informe dos representantes dos traballadores, cando existan disposicións legais específicas, ou cando estes sexan necesarios para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos traballadores, ou para verificar si o estado de saúde do traballador pode constituír un perigo para o mesmo, para os demais traballadores, ou para outras persoas. A periodicidade dos recoñecementos médicos será de acordo cos protocolos médicos do Servizo de prevención-vixilancia da saúde, tendo en conta o posto de traballo correspondente

B) Protección á maternidade.

De conformidade ao establecido na Lei 39/1999, de conciliación da vida familiar laboral das persoas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a riscos para a súa seguridade e saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo e o período de lactación.

Ditas medidas levaranse a cabo a través dunha adaptación das condicións e de tempo de traballo da traballadora afectada, de acordo cos seguintes criterios:

1. A avaliación dos riscos a que se refire a normativa vixente de prevención de Riscos Laborais deberá comprendela determinación da natureza, o grado e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico.

Si os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitala exposición a dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización do traballo nocturno ou do traballo a quendas.

2. Cando a adaptación das condicións o do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións do posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional de Seguridade Social ou das mutuas, cun informe do médico correspondente que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. A Confraría deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores/as, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos.

C) Formación de delegados de persoal.

A Confraría deberá proporcionar aos delegados de persoal en materia de prevención, un curso de formación suficiente relacionado co desenvolvemento das súas funcións nesta materia.

Artigo 30.-Roupas de traballo.

A Confraría facilitará a tódolos traballadores que por razón da súa actividade funcional así o precisen o material de traballo necesario así como a roupa e uniformes de traballo necesarios.

Aos gardapescas marítimos facilitaráselles dous uniformes de verán e outros de inverno, así como un anorak, e un par de botas e outro de zapatos, estes, bianualmente. Así como 1 equipo de roupa de augas.

Artigo 31.-Seguro colectivo de accidentes.

A Confraría subscribirá pólizas de seguro colectivo a favor de todos e cada un dos seus traballadores por un capital de 35.000 euros por incapacidade permanente total, absoluta e gran invalidez e 35.000 por falecemento, derivadas de accidentes sexa ou non laboral, excepto os producidos en competicións deportivas oficiais de vehículo a motor. O seu efecto

cubrirá as vinte e catro horas do día e durante todo o ano, este seguro non cubrirá riscos de persoal que manteña relación laboral con outra entidade si o sinistro e no desempeño de actividades nesa.

Este seguro colectivo deberá estar subscrito no prazo de 30 días dende a sinatura do presente convenio polas partes negociadoras.

Artigo 32.-Axudas a fillos e cónxuxe discapacitados.

A Confraría abonará aos traballadores con fillos discapacitados ao seu cargo a cantidade de 125,00 euros mensuais dende a entrada en vigor do presente convenio colectivo, como complemento á prestación que a Seguridade Social lle teña recoñecida en concepto de axuda para discapacitados, entendéndose como tales os así definidos na lexislación aplicable, mentres teña relación contractual ca empresa.

Así mesmo, recibirán a contía establecida no anterior parágrafo, naqueles supostos nos que o cónxuxe do traballador ao seu cargo teña unha discapacidade do 65% ou superior.

A contía acreditada da prestación será abonada pola Confraría en proporción ao número de días traballados no mes.

CAPÍTULO VI.-FALTAS DO PERSOAL

As accións ou omisións punibles en que incorran os traballadores clasificaranse atendendo á súa importancia, reincidencias e intencións, en leves, graves e moi graves.

Na aplicación das sancións terase en conta a valorarán as circunstancias persoais do traballador, transcendencia do dano, grado de reiteración ou reincidencia.

Artigo 33.-Faltas leves.

Son faltas leves:

1. Hasta catro faltas de puntualidade, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro do período dun mes.
2. Abandonar o posto de traballo sen causa xustificada ou o servizo breve durante a xornada. Si se causa como consecuencia do mesmo abandono prexuízo de consideración á Empresa, compañeiros de traballo, clientes ou persoal do mesmo, ou fose causa de accidente, a falta poderá ter consideración de grave ou moi grave.
3. Non notificar con carácter previo, a ausencia ao traballo e non xustificar dentro das vinte e catro horas seguintes salvo que se probe a imposibilidade de facelo, a razón que o motivou.
4. Os descoidos, distraccións na realización do traballo ou no coidado e conservación das máquinas, ferramentas, instalacións propias dos clientes. Cando o incumprimento da anterior orixine consecuencias de gravidade na realización do servizo, a falta podería converterse en grave ou moi grave.
5. A inobservancia das ordes de servizo, así como a desobediencia aos mandos, todo iso en materia leve.
6. As faltas de respecto e consideración en materia leve aos subordinados, compañeiros, mandos persoais e público, así como a discusión cos mesmos dentro da xornada de traballo e usar palabras malsoantes e indecorosas cos mesmos.
7. A falta de aseo e limpeza persoal e dos uniformes, equipos, armas, etc, de xeito ocasional.
8. Non comunicar á Empresa os cambios de residencias e domicilio e demais circunstancias que afecten á súa laboral.
9. Non atender ao público ca corrección e dilixencias debidas.
10. Excederse nas súas atribucións ou entremeterse nos servizos peculiares doutro traballador, cando o caso non constituía falta grave.

Artigo 34.-Faltas graves.

Son faltas graves:

1. O cometer tres faltas leves no período dun trimestre, excepto na puntualidade, aínda que sexan de distinta natureza, sempre que mediara sanción comunicada por escrito.
2. Máis de catro faltas de puntualidade na asistencia ao traballo no período dun mes superior aos dez minutos ou hasta catro faltas superiores a quince minutos cada una delas.

3. A falta de asistencia ao traballo dun día no período dun mes, sen causa xustificada. Será moi grave si de resultas da ausencia se causara grave prexuízo á empresa.
4. A desobediencia grave aos superiores en materia de traballo e a réplica descortés a compañeiros, mandos ou público. Si implicase quebranto manifesto á disciplina ou de ela se derivada prexuízo notorio para a Empresa, compañeiros de traballo ou público considerárase moi grave.
5. A suplantación da personalidade dun compañeiro ao fichar ou asinar, sancionándose tanto ao que ficha a outros como a estes últimos.
6. A voluntaria diminución da actividade habitual e a negligencia e desidia no traballo que afecta á boa marcha do servizo.
7. A simulación de enfermidade ou accidente e non entregar o parte de baixa oficial dentro das corenta e oito horas seguintes á emisión do mesmo, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.
8. O emprego de tempo, uniformes, materiais, útiles, máquinas.... En cuestión alleas ao traballo ou en beneficio propio.
9. O uso, sen estar de servizo, das insignias do cargo, ou a ostentación innecesaria do mesmo.
10. Facer desaparecer uniformes e selos, tanto da empresa como de clientes da mesma, así como causar accidentes polo dolo, negligencia ou imprudencia inescusable.
11. Levalos rexistros, documentación, cadernos ou calquera clase de anotacións oficiais e escritos que regulamentariamente deben ter, sen as formalidades debidas e cometendo faltas que pola súa gravidade ou transcendencia merezan especial correctivo. E si tivera especial relevancia, terán a consideración de moi grave.

Artigo 35.-Faltas moi graves.

Son faltas moi graves:

1. A reincidencia en comisión de falta grave no período de seis meses, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que houbese mediado sanción.
2. Máis de doce faltas non xustificadas de puntualidade cometidas no período de seis meses ou vinte nun ano, aínda que foran sancionadas independentemente.
3. Tres ou máis faltas inxustificadas ao traballo no período dun mes, máis de seis no período de catro meses ou máis de doce no período dun ano, sempre que foran sancionados independentemente.
4. A falsidade, deslealdade, o fraude, o abuso de confianza, o furto, o roubo, tanto a compañeiros de traballo como á Empresa ou a terceiros relacionados co servizo durante o desempeño das súas tarefas ou fora das mesmas.
5. O facer desaparecer, inutilizar, causar danos en ferramentas, máquinas, instalacións, edificios, equipamento, documentos etc tanto da Empresa como de clientes da mesma, así como causar accidentes por dolo, negligencia ou imprudencia inescusable.
6. O realizar traballos por conta propia ou conta allea estando en situación de incapacidade laboral transitoria, así como realizar manipulacións ou falsidades para prolongar aquela situación.
7. A continuada e habitual falta de aseo ou limpeza de tal índole que produza queixas xustificadas de mandos, compañeiros de traballo ou terceiros.
8. O exercicio probado da actividade baixo embriaguez ou baixo todo tipo de sustancias ilegais si repercuten no desempeño do seu traballo.
9. A violación do segredo de correspondencia ou de documentos da Empresa ou das persoas en cuxos locais e instalacións se realice a prestación dos servizos e non gardar a debida discreción ou o natural sxiilo dos asuntos e servizos en que, pola misión do seu cometido, deban ser comunicados..
10. Os malos tratos de palabra ou de obra, ou falta grave de respecto e consideración ás persoas dos seus superiores, compañeiros, persoal ao seu cargo ou familiares dos mesmos, así como ás persoas en cuxos locais ou instalacións realizárase a súa actividade e aos empregados des estas, si os houbese.
11. A participación directa ou indirecta na comisión dun delito cualificado como tal nas leis penais, que conleve a retirada da habilitación para os gardapescas habilitados.
12. O abandono do traballo en postos de responsabilidade unha vez tomado posesión dos mesmos e a inhibición ou pasividade na prestación do mesmo.
13. A diminución voluntaria e continuidade do rendemento.

14. Orixinar discusións nos seus compañeiros de traballo ou cas persoas ou empregados para as que presten seus servizos.
15. A comisión de actos inmorais no lugar de traballo ou nos locais da Empresa, dentro da xornada laboral.
16. O abuso da autoridade.
17. A competencia ilícita por adicarse dentro ou fora da xornada laboral a desenrolar po conta propia idéntica actividade que a Empresa ou adicarse a ocupacións particulares que estean en aberta pugna co servizo.
18. Esixir ou pedir por seus servizos remuneración ou premios de terceiros, calquera que sexa a forma ou pretexto que se use.
19. A imprudencia no acto de servizo. Si implicase risco de accidente para si ou para compañeiros ou persoal e público, ou perigo de avaría para as instalacións.

Artigo 36.-Sanciones.

1. Por falta leve.

a) Amoestación escrita.

2.-Por falta Grave:

a) Suspensión de emprego e salario de 1 a 15 días.

b) Inhabilitación para o ascenso durante un ano.

3.-Por falta moi grave:

a) Suspensión de emprego e salario de 16 ata 60 días.

b) Despido.

DISPOSICIÓN ADICIONAIS

As partes afectadas polo presente Convenio, asumen o compromiso de velar porque exista na Confraría, un ambiente ausente de riscos para a saúde, e en concreto para o acoso sexual, establecendo procedementos na Empresa para presentar queixas por quen sexan vítimas de tales tratos, a fin de obter axuda inmediata, utilizando para iso o código de conducta comunitario, relativo á protección da dignidade da muller e do home no traballo.

DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes acordan a incorporación e aplicación de novos aspectos da Lei de igualdade que non están no presente Convenio e calquera que sexa de aplicación dende a sinatura do presente documento, así como aspectos de prevención de riscos laborais e Lei de Dependencia que aquí non se contemplan durante a vixencia deste convenio.

Asinantes:

Delegados persoal

Francisco Moledo Pérez

Silvia Trillo Lourido

José A. Freire Creo

Manuel Barreiro Toledo

Arturo Romarís Tomé

Pola empresa:

Santiago Cruz Martínez

TÁBOA SALARIAL

CATEGORÍAS	SALARIO MES 2021	ANO 2021	SALARIO MES 2020	ANO 2022	SALARIO MES 2023	ANO 2023	SALARIO MES 2024	ANO 2024
5% de aumento da base imponible cada quinquenio ata un máximo de 5 para tódalas categorías								
GRUPO I.-TITULADOS								
Titulado/a grao superior	1.565,50	21.917,00	1.581,16	22.136,17	1.596,97	22.357,53	1.612,94	22.581,11
Titulado/a grao medio	1.434,20	20.078,80	1.448,54	20.279,59	1.463,03	20.482,38	1.477,66	20.687,21
GRUPO II.-ADMINISTRATIVOS								
Xefe/a superior	1.474,60	20.644,40	1.489,35	20.850,84	1.504,24	21.059,35	1.519,28	21.269,95
Xefe/a de primeira, xefes deptos.	1.424,10	19.937,40	1.438,34	20.136,77	1.452,72	20.338,14	1.467,25	20.541,52
Oficial de primeira	1.373,60	19.230,40	1.387,34	19.422,70	1.401,21	19.616,93	1.415,22	19.813,10
Oficial de segunda	1.323,10	18.523,40	1.336,33	18.708,63	1.349,69	18.895,72	1.363,19	19.084,68
Auxiliar	965	13.510,00	974,65	13.645,10	984,40	13.781,55	994,24	13.919,37
GRUPO III.-TÉCNICOS								
Xefe/a Superior	1474,6	20.644,40	1.489,35	20.850,84	1.504,24	21.059,35	1.519,28	21.269,95
Xefe/a de primeira	1424,1	19.937,40	1.438,34	20.136,77	1.452,72	20.338,14	1.467,25	20.541,52
Técnico/a acuicultura	1272,6	17.816,40	1.285,33	17.994,56	1.298,18	18.174,51	1.311,16	18.356,25
Auxiliar	965	13.510,00	974,65	13.645,10	984,40	13.781,55	994,24	13.919,37
GRUPO IV.-PERSOAL HABILITADO Plus 50 € nocturnidade en tódalas categorías para os gardapescas								
Xefe/a Superior	1474,6	20.644,40	1.489,35	20.850,84	1.504,24	21.059,35	1.519,28	21.269,95
Xefe/a de primeira	1424,1	19.937,40	1.438,34	20.136,77	1.452,72	20.338,14	1.467,25	20.541,52
Oficial de primeira	1373,6	19.230,40	1.387,34	19.422,70	1.401,21	19.616,93	1.415,22	19.813,10
Oficial de segunda	1323,1	18.523,40	1.336,33	18.708,63	1.349,69	18.895,72	1.363,19	19.084,68
Gardapesca	1272,6	17.816,40	1.285,33	17.994,56	1.298,18	18.174,51	1.311,16	18.356,25
GRUPO V.-SUBALTERNOS								
Oficial de primeira conductor/a	1229,17	17.208,38	1.241,46	17.380,46	1.253,88	17.554,27	1.266,42	17.729,81
Oficial de segunda conductor/a	1151,4	16.119,60	1.162,91	16.280,80	1.174,54	16.443,60	1.186,29	16.608,04
Operario/a	1010	14.140,00	1.020,10	14.281,40	1.030,30	14.424,21	1.040,60	14.568,46
Peón	965	13.510,00	974,65	13.645,10	984,40	13.781,55	994,24	13.919,37
GRUPO VI.-OFICIOS VARIOS								
Encargado/a	1313	18.382,00	1.326,13	18.565,82	1.339,39	18.751,48	1.352,79	18.938,99
Oficial primeira	1111	15.554,00	1.122,11	15.709,54	1.133,33	15.866,64	1.144,66	16.025,30
Oficial segunda	1010	14.140,00	1.020,10	14.281,40	1.030,30	14.424,21	1.040,60	14.568,46
Carga e limpeza	965	13510	974,65	13.645,10	984,40	13.781,55	994,24	13.919,37