

Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA**

**Convenios colectivos**

*ACORDO COMISIÓN NEGOCIADORA DO TEXTO DO CONVENIO COLECTIVO DA  
EMPRESA CORVUS BELLI, SL PARA O PERÍODO 2022-2025*

**Convenio o Acordo:** Corvus Belli SL

**Expediente:** 36/01/0079/2023

**Data:** 10/04/2023

**Asunto:** RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN

**Código de Convenio número 36105162012018.**

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa Corvus Belli SL, para o período 2022-2025, con domicilio na provincia de Pontevedra, suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa elixido, que foi asinado en data 27 de marzo do 2023.

**Primeiro.-** Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 30 de marzo do 2023.

**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 Legislativo 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,



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

*A C O R D A:*

**Primeiro.-** Ordenar o seu rexistro e inscrición 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.

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

A Xefa Territorial



*II CONVENIO COLECTIVO DE CORVUS BELLI, SL**PREÁMBULO*

Tomando como referencia o I Convenio Colectivo de Corvus Belli SL, as partes asinantes desexan enriquecer o marco normativo de condicións e relacións laborais aplicable a todas as persoas traballadoras de Corvus Belli.

Durante a vixencia do I Convenio Colectivo identificáronse áreas de mellora sustentadas en situacións xurdidas na súa aplicación, pola evolución da organización e pola necesaria adaptación a modificacións normativas preceptivas (Real Decreto-Lei 32/2021, do 28 de decembro). Por este motivo, este Convenio Colectivo incorpora novidades en diferentes materias. A modo de exemplo, cítanse as seguintes:

- Revisión do ámbito de aplicación funcional, co fin de reflectir unha definición máis acorde coa actividade actual da organización.
- Avances no sistema de clasificación profesional. Incorporáranse cambios significativos na súa estrutura xeral e nos tres ámbitos. O obxectivo é que, por unha banda, reflecta o camiño emprendido para construír e ofrecer oportunidades de promoción e mellora profesional e retributiva ao persoal da organización; e, por outra banda, facilitar a aplicación da política retributiva do sector de referencia, sen perder a singularidade da nosa actividade e as características das ocupacións asociadas.

Ademais, revísanse nomenclaturas. Modifícase o termo nivel profesional por grupo profesional, incorporando o concepto de niveis retributivos e eliminando o artigo de ocupacións.

- Cambios no sistema de compensación para adaptalo á nova estrutura e necesidade organizativa e en aplicación da lexislación laboral.
- Delimitación básica dos criterios de promoción no capítulo de política de emprego. Incorporando cambios e actualizacións nos tipos de contratos.
- Inclusión expresa do dereito á desconexión dixital.

*CAPÍTULO I**DISPOSICIÓN XERAL***Artigo 1.- Partes Negociadoras.**

A Empresa, Corvus Belli SL, xunto cos representantes legais das persoas traballadoras con lexitimidade suficiente deciden subscribir un convenio ao abeiro do disposto no artigo 82 e seguintes do texto refundido do Estatuto dos traballadores.



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

**Artigo 2.- Ámbito de Aplicación Persoal e Territorial.**

As disposicións contidas neste Convenio serán de aplicación a todo o persoal que preste servizos nos centros de traballo de Corvus Belli con domicilio na provincia de Pontevedra, con independencia do lugar onde desenvolva a súa actividade produtiva, organizativa, intelectual ou artística.

**Artigo 3.- Ámbito de Aplicación Funcional.**

O ámbito funcional de aplicación será a creación de universos de ficción, regulamentos e personaxes a partir de xogos de mesa e/ou literarios mediante a narrativa, a mecánica matemática e o deseño conceptual e gráfico, con especial dedicación ao modelado 3D de personaxes e escenografías, e a produción e comercialización destes xogos e personaxes, tanto en formato virtual como físico, xunto con aplicacións informáticas de apoio.

**Artigo 4.- Ámbito de Aplicación Temporal.**

Este Convenio Colectivo terá unha vixencia de catro anos, entrando en vigor o 1 de xaneiro de 2022 e rematando o 31 de decembro de 2025.

**Artigo 5.- Denuncia.**

5.1.- A denuncia deberá ser comunicada á outra parte por escrito cunha antelación mínima dun mes á súa expiración, remitindo copia desta á administración competente.

5.2. Ambas as partes acordan constituír a comisión negociadora no prazo máximo de 15 días desde a recepción da denuncia. O convenio denunciado permanecerá en vigor ata o acordo dun novo convenio.

5.3.- De non existir denuncia, o convenio prorrogarase tacitamente por anos naturais e nos seus propios termos.

**Artigo 6.- Comisión Paritaria.**

6.1.- Constitúese a Comisión Paritaria para os efectos de interpretación, seguimento e aplicación do presente Convenio.

6.2.- Esta Comisión estará integrada polos membros designados polos asinantes deste Convenio, nun número de 1 por cada un deles.

6.3.- O regulamento e o seu funcionamento establecerase na xunta de constitución.

6.4.- As reunións da Comisión celebraranse sempre que unha das partes, por escrito e cunha orde do día predeterminada, así o solicite. E terán lugar dentro dos 10 días seguintes á convocatoria proposta.



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

6.5.- Os acordos da Comisión deberán tomarse por maioría. De non haber acordo buscarase unha solución extraxudicial polo que ambas as partes adhírense ao Acordo Interprofesional Galego de Trámites nesta materia. Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA). En todo caso, levantarase acta da reunión.

#### **Artigo 7.- Procedemento de non aplicación das condicións de traballo.**

As partes asinantes manifestan expresamente que calquera procedemento de descolgue das condicións de traballo recollidas neste convenio, cuxo período de consultas establecido no artigo 82.3 do ET dea lugar a discrepancias entre as partes negociadoras, procederase de acordo co establecido no sistema de arbitraje AGA.

#### **Artigo 8.- Lexislación Subsidiaria e fundamentos xurídicos**

No previsto neste convenio seguirase o disposto na lexislación e normativa xeral vixente en cada momento e aplicable ao caso concreto.

### *CAPÍTULO II*

#### *TEMPO DE TRABALLO*

#### **Artigo 9.- Xornada anual.**

A xornada laboral ordinaria será de 1.736 horas efectivas durante todos os anos de vixencia deste convenio. Estas xornadas entenderanse no cómputo anual do traballo de acordo co establecido nos puntos seguintes.

#### **Artigo 10.- Distribución.**

10.1.- A xornada laboral será de 40 horas semanais, preferentemente de luns a venres. O descanso, de 15 minutos, computará como tempo efectivo de traballo. Tamén se considerará como tempo de traballo efectivo o que dedique, o persoal de produción, ao cambio de roupa ao comezo e ao final da xornada laboral.

Na Área de Producción, motivado polas necesidades de rotación entre seccións, o tempo de descanso establécese segundo a seguinte pauta:

- Quenda de mañá: de 10:45 a 11:00 h.
- Quenda de tarde: de 18:15 a 18:30 h.

10.2.- O persoal que traballe a tempo parcial poderá gozar dos 15 minutos, considerados tempo efectivo de traballo, durante o descanso do xantar. Todo o tempo rexistrarase no sistema de fichaxe segundo as directrices definidas internamente.



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

10.3.- O persoal rexido por sistema de traballo a quendas poderá estar adscrito a algún dos seguintes horarios:

- Quenda de mañá: de 7:00 a 15:00 h.
- Quenda de tarde: de 14:00 a 22:00 h.

10.4.- Establécese a flexibilidade nos horarios semanais e diarios. A devandita flexibilidade non será de aplicación ao persoal rexido por sistemas de quendas que, necesariamente, deberán comezar e finalizar nun horario determinado.

- Semanal: tendo en conta as 40 horas semanais, preferentemente de luns a venres, a persoa traballadora poderá realizar unha distribución irregular das 5 xornadas. Non poderá exceder de 10 horas de traballo ao día.
- Diariamente: establécese unha flexibilidade horaria no horario de entrada de 4 horas, entre as 7:00 e as 11:00 horas da mañá. A hora de saída axustarase en función dos criterios de flexibilidade anteriores.

En ambos os casos, a dita flexibilidade estará supeditada a que non afecte o desenvolvemento das responsabilidades.

## Artigo 11.- Horas extraordinarias e horario flexible

11.1.- É política de Corvus Belli evitar as horas extraordinarias e fomentar a flexibilidade e a conciliación da vida laboral e familiar.

11.2.- Se a xornada semanal se prorrogase excepcionalmente, este exceso de tempo deberá compensarse segundo algunha das seguintes fórmulas:

a. Como horas extras.

- As horas extras terán que ser propostas pola empresa e suxeitas á aceptación voluntaria da persoa traballadora.
- No caso de que o traballador ou traballadora comunique a súa necesidade por un incremento concreto da carga de traballo ou do cumprimento dun prazo de entrega, sempre deberán ser valorados e aprobados por un superior directo e/ou dirección.
- Podes optar polo teu pago ou polo desfrute a tempo. O valor mínimo das horas extraordinarias será do 150%, de luns a venres, e do 200%, en fins de semana ou festivos, do valor establecido no anexo II deste convenio. En caso de ser compensado en tempo, será equivalente a 1,5 ou 2 horas, segundo os criterios mencionados.
- O pagamento realizarase por horas completas, e no caso de que se xeren fraccións, a partir do mínimo de 1 hora, aboarase ou gozarse pola parte proporcional.



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

b. Como horario flexible. Cando:

**b.1.** A causa da ampliación da xornada non reúne os requisitos para ser consideradas horas extraordinarias, e por causas imprevistas a persoa traballadora excede a xornada laboral de 40 horas.

**b.2.** Negociase unha distribución irregular da xornada anual. Esta práctica pode ser proposta pola empresa ou pola persoa traballadora, coa aceptación voluntaria de ambas as partes e axustada ao definido no Estatuto dos Traballadores.

A fórmula de compensación deste tempo será en proporción 1:1, debendo regularse nun prazo máximo de 2 meses desde a súa finalización (b.1) ou antes da finalización do ano (b.2).

No suposto b.1., non se admitirá a acumulación de horas e a súa solicitude de compensación por xornada laboral. Na situación b.2. pode ser obxecto de negociación.

## **Artigo 12.- Festas.**

12.1.- Para os anos 2022, 2023, 2024 e 2025 establécense os festivos que con carácter estatal, galego e local fixe o calendario publicado no Boletín Oficial del Estado, no Diario Oficial de Galicia e no Boletín Oficial da provincia de Galicia Pontevedra. Festivos que a empresa contemplará no seu calendario laboral a publicar antes de que remate o ano.

12.2.- Independentemente do anterior, tamén se fixarán no calendario laboral 6 festivos denominados “ Días Corvus”.

Acordaranse co comité de empresa baixo os seguintes criterios preferentes: 24 e/ou 31 de decembro, pontes e/ou traslado de festivo coincidente en sábado ou domingo a venres ou luns, respectivamente. Se non fose posible cumprir algún destes criterios, a empresa propondrá outro día/s alternativo/s.

12.3.- Gozaranse de dúas medias xornadas, un total de 8 horas, nas dúas xornadas de xogo que se organizan anualmente, en horario laboral, co obxectivo de achegar a nosa actividade ao persoal e xerar espazos lúdicos de relación interdepartamental. De non celebrarse, as horas non utilizadas sumaranse ás horas de libre disposición do persoal.

## **Artigo 13.- Vacacións.**

13.1.- O persoal da empresa gozará de 22 días laborables de vacacións ou, no seu caso, da parte proporcional do tempo efectivamente traballado en Corvus Belli.

13.2.- A empresa resérvase o dereito de fixar no calendario laboral anual 7 dos 22 días laborables de vacacións, distribuídos entre a semana na que cada ano cae a Semana Santa e a semana de Nadal, 3 e 4 días respectivamente.

No caso de que fose necesario realizar algunha modificación nestas datas, esta será consensuada co comité de empresa.



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

13.3.- Os días de vacacións restantes son a elección da persoa traballadora e deberán gozarse durante o ano natural. Excepcionalmente e sempre que as necesidades dos departamentos ou derivadas da carga de traballo o xustifiquen, poderán gozarse ata o último día de febreiro do ano seguinte. En calquera dos casos, non poderán ser compensados en metálico, nin en todo nin en parte.

13.4.- A empresa poderá excluír como período de vacacións aquel que coincida coa maior actividade produtiva estacional da empresa, previo acordo cos representantes legais das persoas traballadoras.

13.5.- O plan anual de vacacións que estableza a empresa fixarase no calendario laboral e será comunicado ao persoal antes do 31 de decembro.

O persoal da área de produción deberá solicitar as vacacións que desexe gozar antes do 31 de xaneiro, incluíndo este como último día; e a empresa deberá confirmar estas datas como moi tarde o 15 de febreiro do ano en curso. O resto das áreas están suxeitas a unha maior adaptación a proxectos anuais, polo que definirase anualmente xunto cos responsables de departamento.

13.6.- A situación de incapacidade temporal durante as vacacións rexerese polo disposto no artigo 38.3 do estatuto dos traballadores. Polo tanto, se a incapacidade temporal coincide co período de vacacións, a persoa poderá gozalas en período distinto nos termos establecidos no citado artigo do estatuto.

#### **Artigo 14.- Libre disposición e días ou horas de axuste.**

14.1.- Todo o persoal disporá dunha xornada gratuíta retribuída ou das 8 horas correspondentes en prazos, nas datas desexadas e sempre que as necesidades de produción ou servizo o permitan. Nos casos de solicitude de xornada completa, esta deberá realizarse cunha semana de antelación e a súa aprobación estará supeditada ás normas internas de coincidencia entre persoas do mesmo departamento.

14.2.- No cómputo do calendario laboral anual terán a consideración de horas de axuste en positivo, a favor do persoal, aquelas horas que superen as definidas no artigo 9, e sumaranse ao día de libre disposición definido no convenio.

A situación de incapacidade temporal non se computa para os efectos da xornada anual efectivamente traballada. Por este motivo, a persoa que estivo de baixa por IT verá reducida o número de horas de axuste. Para o cómputo das horas que lle corresponden, aplicarase a seguinte fórmula, co redondeo dos decimais resultantes:

$$X = \frac{\text{horas de axuste} * \text{horas efectivas traballadas}}{1736}$$

1736





Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

en que,

- Horas de axuste: Número de días totais de axuste establecidos no calendario a comezos de ano.
- Horas efectivas traballadas: Son os días, trasladados a horas, que a persoa está no seu posto de traballo e no exercicio das súas funcións, incluídos os tempos recollidos no convenio que se consideran como parte da xornada diaria efectiva e das licencias retribuídas.

14.3.- No cómputo do calendario laboral anual consideraranse horas de axuste negativo para o persoal aquelas horas que falten para alcanzar a xornada efectiva. Como norma xeral, resolverase a favor do persoal, non esixindo a recuperación das devanditas horas.

### **Artigo 15.- Dereito á desconexión dixital.**

Recoñécese expresamente o dereito de desconexión das persoas traballadoras, en coherencia co valor que se lle outorga á conciliación entre o tempo e as responsabilidades laborais e persoais.

Neste sentido, salvo consentimento previo, ao remate da xornada laboral non se lles molestará nin esixirá ás persoas a prestación de servizos. A persoa que, pola natureza do seu posto ou tipo de traballo, dispoña de dispositivos ou medios tecnolóxicos para desenvolver a súa actividade a distancia, deberá facer uso destes, respectando os tempos de descanso e os días establecidos.

Entenderase que a persoa entende estes dereitos, que están amparados pola Dirección da empresa, non asignando números de teléfono particulares. Deste xeito, no caso de cesión voluntaria de teléfonos particulares a compañeiros/as e/ou superiores, dita cesión entenderase no ámbito do acordo particular e xestións derivadas das relacións laborais. No caso de que a persoa traballadora comunique un mal uso da confianza e boa relación na que se orixinou a cesión voluntaria, analizarase a situación e adoptaranse as medidas necesarias.

## *CAPÍTULO III*

### *LICENZAS, EXCEDENCIAS E REDUCCIÓN DE XORNADA*

### **Artigo 16.- Licenzas retribuídas.**

16.1.- A persoa traballadora, previo aviso e xustificación segundo o permiso e criterios definidos pola organización, terá dereito aos seguintes permisos remunerados:

a. Matrimonio, parella ou inicio de convivencia estable: 15 días naturais.

- Poderá comezar a partir do día anterior á celebración do evento e concatenar un máximo de 5 días de vacacións.
- Cando as persoas que forman a parella sexan as mesmas, só se poderá solicitar unha vez.



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

## b. Morte:

**b1.** De cónxuxe e familiares de 1º grao de consanguinidade, 5 días laborables consecutivos.**b2.** De familiares de 2º grao de consanguinidade, 4 días laborables consecutivos.**b3.** De familiares de 1º e 2º grao de afinidade, 2 días naturais. Cando por este motivo a persoa necesite percorrer máis de 150 quilómetros, o permiso será de 4 días naturais.**b4.** De familiares de 3º e 4º grao de consanguinidade, 1 día natural.

c. Por accidente ou enfermidade grave que implique hospitalización ou intervención cirúrxica, sen hospitalización, que requira descanso domiciliario. Pódese gozar durante un día completo ou medio día (resultando en dúas medias xornadas, incluíndo o tempo de viaxe)

**c1.** Cónxuxe, e familiares de 1º grao de consanguinidade, 4 días laborables.**c2.** Para os familiares de 2º grao de consanguinidade, 2 días laborables.**c3.** De familiares de 1º e 2º grao de afinidade, 2 días naturais

Para os supostos c1 e c2, concederanse 2 días naturais máis de autorización cando se precise un desprazamento superior aos 150 quilómetros.

## d. Traslado de domicilio: 1 día.

e. Médico Especialista da Seguridade Social: Utilizarase o tempo necesario nos casos de asistencia á consulta médica ou probas diagnósticas por parte de especialistas da Seguridade Social cando o horario de consulta ou proba coincida co horario de traballo, debendo a persoa traballadora presentar á empresa o documento xustificativo de dita consulta ou proba médica.

f. Máximo de 24 horas ao ano para outros casos de consulta médica (sumativos e incluíndo tempo de desprazamento):

**f1.** Médico de familia, SERGAS.**f2.** Medicina xeral do seguro de saúde privado.**f3.** Acompañamento a menores de 18 anos, familiares directos (pai/nai; avó/avoa) dependentes que convivan coa persoa traballadora. Nos casos de parellas nas que ambas as persoas traballen en Corvus, non poderán exercer simultaneamente permisos retribuídos.**f4.** Acompañamento ao cónxuxe durante o embarazo para as consultas de ecografía do SERGAS.

## g. Cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, polo tempo indispensable.

h. Exames, cando se estea cursando formación académica oficial, polo tempo indispensable para a súa realización. Deberá solicitarse por escrito cunha antelación mínima dunha semana e a súa posterior xustificación.



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

Eu. Proba de carné de conducir, polo tempo necesario para a súa realización. Máximo tres convocatorias.

j. Lactancia. Tanto a traballadora como o traballador de Corvus terán dereito a unha hora de ausencia do traballo por lactación dun fillo menor de nove meses, que poderá dividirse en dúas fraccións. Debe solicitarse cun mínimo de 15 días de antelación

Este permiso poderá acumularse en xornadas completas, cunha duración de 15 días laborables e incorporándoo ao período de baixa por maternidade ou paternidade, sempre que se acorde coa empresa e se solicite cunha antelación mínima de 15 días.

As licenzas sinaladas respecto do cónxuxe esténdense ás persoas que convivan en parella estable coa persoa traballadora, debendo xustificarse con certificado de empadramento no mesmo lugar de residencia ou Rexistro de Parellas de Feito.

### **Artigo 17.- Licenzas non retribuídas.**

A persoa traballadora que teña un ano de antigüidade na empresa, previo aviso e posterior xustificación, terá dereito a unha excedencia sen soldo, con reserva do posto, por un máximo de 22 días laborables/ano polas causas que se indican a continuación:

a. Realizar trámites relacionados coas adopcións internacionais.

b. Por hospitalización ou enfermidade grave do cónxuxe, parella de feito, fillo ou filla ou parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

### **Artigo 18.- Excedencia**

#### **18.1.- Excedencias por coidado de fillos, fillas e familiares.**

A persoa traballadora terá dereito a un período de excedencia non superior a dous anos para atender ao coidado de cada novo fillo ou filla, tanto cando sexa por natureza ou por adopción, como nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde a data de nacemento ou, se é o caso, desde a resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia non superior a dous anos para atender ao coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non realiza actividade remunerada. Se dous ou máis persoas xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento.

Se durante o período de excedencia xurdise un novo suxeito que cause ese dereito e o traballador ou traballadora solicitase unha nova excedencia, quedará extinguida a que, no seu caso, viñera desfrutando.



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

O período de excedencia será computable para efectos de antigüidade segundo os criterios establecidos no parágrafo seguinte.

En Corvus Belli, a antigüidade -definíndose para todos aqueles contidos recollidos neste convenio nos que se fai referencia a este concepto- é un dereito que a persoa comeza a desenvolver desde o primeiro día en que presta servizos na empresa, mesmo se enlazou varios contratos diferentes ou convertido un contrato a outra modalidade. No caso de interrupcións entre contratos, tomarase como referencia o tempo efectivo de traballo, e perderase o dereito á antigüidade un ano despois da finalización da relación contractual anterior.

A persoa terá dereito a reservar o seu posto de traballo durante o primeiro ano. Non obstante, se formas parte dunha familia que teña recoñecida a condición de familia numerosa, a reserva do teu posto de traballo estenderase ata un máximo de quince meses no caso de familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de dezaioito meses se é unha categoría especial. Cando a persoa exerza este dereito coa mesma duración e réxime que o outro proxenitor, a reserva de posto de traballo estenderase ata un máximo de dezaioito meses.

## **18.2.- Excedencia voluntaria.**

A persoa traballadora cunha antigüidade na empresa de polo menos un ano terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en situación de excedencia voluntaria por un período non inferior a tres meses nin superior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido de novo pola mesma persoa se transcorreron catro anos desde a finalización da anterior excedencia.

A solicitude de excedencia realizarase por escrito e presentarase na empresa cunha antelación mínima á data de inicio, que dependerá do grupo profesional no que se atope o posto da persoa traballadora: tres meses (Grupos I a III), dous meses ( Grupos IV e V) ou un mes (Grupos VI e VII).

A incorporación ao posto de traballo deberá comunicarse por escrito cunha antelación mínima dun mes á data de finalización da excedencia. A empresa responderá á solicitude de reincorporación. A persoa terá dereito á reserva do seu posto de traballo sempre que non transcorran máis de 6 meses desde o inicio da excedencia. A partir dese momento estará nas mesmas condicións e no mesmo posto de traballo, sempre que sexa posible.

18.3.- Será requisito para o dereito a un período de excedencia non realizar traballos retribuídos en empresas do sector durante dito período. O incumprimento deste punto dará lugar á supresión das prestacións establecidas neste artigo.

## **Artigo 19.- Redución de xornada.**

19.1.- A redución de xornada contemplada neste artigo constitúe un dereito individual das persoas traballadoras. Non obstante, se dúas ou máis persoas da sociedade xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

a. Por motivos de estudo. Poderá solicitar unha redución de ata o 50% da súa xornada de traballo, cunha diminución equivalente do seu salario, cando curse habitualmente estudos para a obtención dun título oficial de formación regrada ou preparación para oposicións, debendo solicitálo cunha antelación de 30 días e renovoalo unha vez rematado o prazo solicitado.

b. Para a atención dun menor afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas), ou por enfermidade grave que requira ingreso hospitalario de longa duración, así como tratamento continuado da enfermidade e necesidade de atención directa, continuada e permanente, acreditada por o informe do Servizo de Saúde da Comunidade Autónoma.

c. Para o tratamento oncolóxico. A persoa traballadora que acredite estar en tratamento oncolóxico, durante os períodos nos que o seu tratamento permita a súa reincorporación ao traballo, poderá solicitar a redución da xornada diaria, cunha diminución proporcional do salario, entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da súa duración. Así mesmo, unha vez finalizado o tratamento, co fin de facilitar a súa progresiva incorporación a tempo completo, poderán solicitar unha nova redución das mesmas características por un período adicional máximo de 6 meses.

19.2.- En relación cos demais supostos previstos, seguirase a normativa vixente no momento da solicitude.

#### CAPÍTULO IV

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artigo 20.- Principios xerais.

20.1.- O sistema de clasificación organízase en áreas funcionais e grupos profesionais, comprometéndonos a non discriminar por razóns de idade, sexo ou calquera outra natureza.

20.2.- Enténdese por:

a) Área funcional: áreas departamentais, departamentos e/ou actividades profesionais implicadas na cadea de valor de Corvus Belli, e que parten dunha idea de produto ata a súa posterior posta no mercado. Están situados en tres grandes áreas interconectadas:

- **Apoio empresarial:** responsabilidades, funcións e operacións que garanten a visibilidade, vendas e viabilidade económica dos nosos xogos e da organización, o coidado e satisfacción profesional das persoas e o mellor servizo ao cliente.
- **Desenvolvemento:** responsabilidades, funcións e operacións que converten unha idea de xogo ou produto no contido, elementos artísticos e gráficos que nos caracterizan.
- **Produción:** responsabilidades, funcións e operacións que comezan coa impresión 3D e a creación de moldes, garantindo a calidade no proceso de fabricación das miniaturas, e rematan coa embalaxe e envío dos produtos aos nosos clientes. Inclúe actividades de mantemento interno de naves e maquinaria.



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

b) Grupo profesional: agrupación por aptitudes profesionais e contido xeral da prestación laboral, que inclúe niveis retributivos que aglutinen categorías de igual valor. A súa colocación na clasificación responde a un grao similar dos seguintes factores:

- **Responsabilidade:** nivel de dificultade e variedade das funcións que se asumen na xestión de proxectos, persoas, procesos e/ou recursos, xunto co seu nivel de influencia nos resultados organizativos.
- **Coñecementos:** requisitos mínimos de formación e, se é o caso, formación especializada, ou coñecementos equiparados pola empresa en función da experiencia acreditada ou adquirida, tendo en conta a dificultade para a súa adquisición e a súa vinculación coa actividade de Corvus.
- **Autonomía:** este factor inclúe criterios como o grao de dependencia das directrices definidas por categorías superiores, a necesidade de facer un seguimento das tarefas encomendadas para acadar a calidade requirida e a capacidade para tomar decisións sobre as súas tarefas en función do seu impacto no negocio.
- **Coordinación:** para a súa valoración teranse en conta dous subfactores :  

Conxunto de tarefas de planificación, organización, seguimento e/ou dirección das actividades doutras persoas encamiñadas a acadar un rendemento global óptimo e un bo ambiente de traballo. Terase en conta a natureza do grupo e o seu número, podendo producirse con ou sen responsabilidade xerárquica.

Grao de interrelación e cooperación necesarios para o normal desempeño do posto con persoas doutros departamentos, freelance ou outros axentes externos .
- **Complexidade:** ten en conta o número e grao de integración dos distintos factores enumerados anteriormente e o seu nivel de desempeño elevado, óptimo ou baixo.

O artigo 19 recolle a título orientativo, non limitativo, tarefas e categorías propias de cada grupo profesional. O perfil das ocupacións ou postos que integran cada departamento determinará se pertencen a algunha das categorías establecidas.

No anexo I recóllense as correspondencias entre a clasificación definida no primeiro convenio e o actual.

20.3.- O contido básico da prestación laboral pactada virá determinado pola adscrición da persoa traballadora a unha área funcional, grupo profesional e categoría, xunto coas responsabilidades, funcións e competencias máis representativas. Poderá incluír funcións complementarias, tal e como se definen no artigo 23 sobre mobilidade funcional, e evolucionar para dar resposta ás novas necesidades organizativas e do mercado e/ou cambios tecnolóxicos ou doutro tipo.



**Artigo 21.- Grupos profesionais.**

**Grupo profesional VII.** Inclúe a realización de tarefas produtivas sinxelas, con ou sen uso de maquinaria, realizadas baixo instrucións específicas, cunha estreita supervisión dos procesos asociados ao posto e dos procedementos internos.

Non é necesaria ningunha formación específica, aínda que a empresa poderá reservar a decisión de esixir experiencia previa en calquera actividade relacionada coa sección obxecto de contratación. Debe ter estudos básicos de Educación Secundaria Obrigatoria (ESO) ou equivalentes.

Neste grupo pódense incluír actividades como as seguintes:

- Adquisición de coñecementos, habilidades e pautas de traballo de dúas ou máis seccións de Fábrica e Loxística.
- Embalaxe de pezas en miniatura e embalaxe de produtos.
- Fundición e corte de miniaturas.
- Mantemento básico de instalacións e stands.
- Mantemento sinxelo e rutineiro de máquinas esenciais para as operacións, cun soporte superior. (Mantemento de Primeiro Nivel).

Neste grupo inclúense as seguintes categorías da **área de produción**.

- Operario/a en formación
- Empaquetador/a
- Operario/a

**Grupo Profesional VI.** Inclúense neste grupo os postos de traballo da área de produción aos que se lle esixe un coñecemento das funcións encomendadas, os criterios de calidade e os procedementos definidos pola organización. Tamén se inclúen aqueles postos doutras áreas que realizan tarefas sinxelas, repetitivas e de apoio técnico/administrativo a departamentos e/ou compañeiros/as situados en grupos superiores, e para os que se requiren coñecementos profesionais de carácter elemental.

As tarefas realízanse baixo instrucións e procedementos estandarizados que, aínda que admiten certa interpretación ou variación, deben ser supervisadas.

Deberán posuír coñecementos profesionais, aptitudes prácticas e actitudes definidas pola propia empresa e, polo menos, título de Educación Secundaria Obrigatoria (ESO) ou ciclo formativo de grao medio ou equivalente.

A modo de exemplo, inclúense neste grupo os seguintes:

- Operacións básicas de cada unha das especialidades profesionais de Corvus Belli (explotación e impresión 3D, deseño gráfico, administración, entre outras).



- Realización de moldes, surcos e/ou limado de miniaturas.
- Programación de parámetros das distintas máquinas de fabricación.
- Supervisión dun grupo de operarios/as ou operarios/as senior, baixo instrucións e procedementos fixados por un responsable superior, implicando tarefas propiamente produtivas.
- Mantemento de máquinas de primeiro e segundo nivel, e resolución de incidencias sinxelas.
- Instalacións elementais en naves e mantemento de terceiro nivel.

Para cada unha das áreas pódense clasificar as seguintes categorías:

### **Áreas de Apoio a negocio e de Desenvolvemento**

Auxiliar, da actividade que o define

### **Área de Producción**

Operario/a senior,

Supervisor/a de fábrica e Auxiliar de fábrica

Auxiliar de produción II e I

**Grupo Profesional V.** Sitúanse neste grupo aqueles postos que realizan traballos para os que se requiren coñecementos profesionais e aptitudes prácticas adecuadas, e cuxa autonomía está limitada por instrucións precisas e supervisión por parte do responsable superior ou referente técnico. Poden participar na resolución de problemas, en procesos de mellora propios da súa especialidade e na supervisión do traballo doutras persoas de categoría inferior ou de actores externos implicados no proceso de desenvolvemento dos nosos xogos.

Nos postos operativos implica a capacidade para realizar tarefas complexas con autonomía, máxima eficiencia e capacidade de resolución de problemas, xunto coa competencia para formar a outras persoas no seu posto de acordo cos procedementos establecidos.

Para o normal exercicio da actividade esixen coñecementos mínimos de Bacharelato, Grao Superior ou equivalentes equiparados pola empresa e/ou adquiridos no exercicio da súa profesión.

A modo de exemplo, inclúense neste grupo os seguintes:

- Tarefas que requiran unha especialización profesional vinculada a un departamento, con xestión de software propio da súa actividade.
- Xestión e soporte administrativo, contable, comercial, pedidos, compras.
- Novas incorporacións á empresa e/ou a un posto técnico situado no grupo IV.





Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

- Tarefas de maior complexidade produtiva e/ou tecnolóxica en Moldes, con ou sen supervisión doutras persoas.
- Coordinación do traballo de categorías inferiores ou axentes externos, incluíndo o desempeño de tarefas propias dunha especialidade técnica, produtiva e/ou de mantemento.

Nas tres áreas emprázase a categoría de soporte administrativo II e I. Ademais, por área sitúanse as seguinte categorías:

**Áreas de Apoio a negocio e de Desenvolvemento**

Especialista II e I, da actividade que o define

Técnico/a en iniciación, da actividade que o define

**Área de Producción**

Supervisor/a de produción

Especialista en produción

Coordinador/a de produción

**Grupo Profesional IV.** Sitúanse postos responsables da execución de procesos técnicos que engloban unha maior variedade de funcións e tarefas para as que se require un compoñente intelectual e analítico. Poden exercer supervisión sobre persoas da mesma ou inferior categoría, freelance ou outros actores implicados na actividade de Corvus no marco dun proxecto ou na consecución dun obxectivo.

Tamén se emprazan postos encargados de definir e organizar procesos, recursos, coordinar e capacitar ao persoal de dúas ou máis seccións da área de produción, baixo as directrices estratéxicas do responsable departamental.

Neste grupo o traballo debe desenvolverse con autonomía, baixo uns obxectivos globais establecidos polo responsable directo, e requírese capacidade para tomar decisións e dar resposta ás dificultades que poidan xurdir na práctica diaria. A cooperación e interrelación interna e/ou externa é unha práctica habitual.

Para o normal desempeño da actividade precisase unha formación mínima de Grao superior ou equivalente equiparado pola empresa. Poderán ser demandados coñecementos especializados necesarios para o desenvolvemento de funcións específicas e, en función das características do posto, un dominio dos produtos e xogos da organización.

Para cada una de las áreas e por niveis retributivos poden incluírse:

**Áreas de Apoio a negocio e de Desenvolvemento**

Técnico/a II e I, da actividade que o define



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

## Área de Producción

Encargado/a

**Grupo Profesional III.** Neste grupo inclúense aqueles postos que cumpran un ou varios destes criterios xerais:

- Levan a cabo funcións técnicas de elevada complexidade e polivalencia, que demandan un alto nivel de coñecemento, experiencia e autonomía nun ámbito concreto que lles permite resolver problemas imprevistos e, polo tanto, realizar recomendacións e consellos nese campo. Esixen unha interacción interna e/ou externa constante e espérase que promovan a mellora continua.
- Definen, implementan e contribúen ao desenvolvemento de pequenos proxectos que forman parte dos obxectivos operativos do seu departamento.
- Coordinan e supervisan o traballo diario dos compañeiros/as e/ou freelance.

Deberá contar cunha formación mínima de grao superior ou equivalente equiparada pola empresa, completada cunha ampla experiencia técnica e coñecementos específicos.

Para as tres áreas recóllense as seguintes categorías :

- Experto/a II e I, das actividades asignadas
- Líder de equipo I e II.

**Grupo Profesional II.** Postos que teñen responsabilidade directa na estratexia, organización e xestión de procesos/recursos/persoas no seu ámbito de actuación. Correspóndelles o cumprimento dos obxectivos globais e o seguimento técnico e/ou económico da área ou departamento adscrito, facilitando a comunicación e a coordinación entre áreas e interdepartamental. Desenvolven o seu traballo cun alto grao de autonomía e esixencia na toma de decisións técnicas. Ofrecen solucións para a mellora continua.

Requírense aptitudes para o liderado, así como coñecementos do mercado e/ou sector de referencia.

Deberán posuír un ciclo formativo de grao superior, un título universitario medio ou coñecementos equivalentes equipados pola empresa avalados por unha ampla experiencia no seu sector profesional e na xestión de persoas. Pode ser necesaria formación especializada.

Neste grupo sitúanse as categorías de responsables.

**Grupo Profesional I.** Postos que, xunto cos criterios definidos no grupo anterior, teñen a responsabilidade directa na definición de estratexias e obxectivos a nivel empresarial e de persoas. Exerce unha total autonomía na xestión dos procesos, na toma de decisións e/ou na participación na súa elaboración.



Inclúese o posto que asume decisións xerais a nivel estratéxico, de xogo ou de produto e financeiro destinadas a garantir a rendibilidade e competitividade de Corvus Belli. Desempeña as súas funcións co máximo grao de autonomía, interactuando con persoas clave en relación con negocio, produto e persoas, e respondendo a problemas e situacións moi complexas e variadas.

Requiren aptitudes para o liderado e a negociación, xunto cunha visión global do negocio e do sector. Requírese título universitario ou coñecementos equivalentes equiparados pola empresa, completados con formación avanzada, de carácter especializado ou multidisciplinar, e cunha ampla experiencia profesional consolidada no exercicio da súa profesión.

Neste grupo sitúanse a categoría de director/a e Lord Commander .

## *CAPÍTULO V*

### *MOBILIDADE FUNCIONAL*

#### **Artigo 22.- Concepto**

A mobilidade funcional consiste en encomendar á persoa traballadora, con carácter temporal, unha ocupación distinta á que está destinado.

#### **Artigo 23.-Modalidades de mobilidade funcional.**

23.1.- A empresa poderá destinar traballadores para o desempeño de funcións doutra ocupación do mesma categoría. Salvo que as novas funcións requiran legalmente para o seu exercicio estar en posesión dunha determinada titulación académica ou profesional distinta da que se tivera en conta no momento da contratación para o marco profesional do traballador ou traballadora.

23.2.- A mobilidade funcional para desempeñar funcións non correspondentes á mesma categoría só será posible se existen razóns técnicas ou organizativas que o xustifiquen, e polo tempo imprescindible para a súa atención.

a) No caso de asignación de funcións inferiores -mobilidade funcional descendente- esta deberá xustificarse por necesidades urxentes ou imprevisibles da actividade económica; sen menoscabo da dignidade da persoa e sen merma ningunha dos seus dereitos económicos e profesionais.

b) No caso de mobilidade funcional ascendente, a persoa terá dereito, desde o primeiro día, a percibir o salario correspondente á ocupación de destino. Se as funcións superiores se desenvolven de forma continuada durante un período superior a seis meses nun ano ou oito meses en dous anos, a persoa concreta consolida a promoción. Os ditos prazos serán prorrogables cando non se complete a xornada, establecéndose a porcentaxe correspondente.



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

c) O disposto no apartado b) en materia de consolidación non será de aplicación aos supostos de mobilidade funcional que se produzan como consecuencia da cobertura de baixas temporais derivadas de procesos de incapacidade temporal ou excedencia con reserva de posto.

#### **Artigo 24.- Garantías do persoal.**

24.1.- Os procesos de mobilidade funcional realizaranse sen prexuízo dos dereitos laborais, de formación e de promoción profesional da persoa afectada.

24.2.- A empresa deberá facilitar á persoa afectada por calquera proceso de mobilidade funcional, con carácter previo á efectividade do cambio, a información e formación necesarias en materia de prevención de riscos laborais relacionadas coas novas funcións da súa nova ocupación.

24.3.- Ambas as partes acordan que a mobilidade funcional constitúe un instrumento de racionalización e eficacia organizativa, non podendo ser invocada como causa de despedimento obxectivo das previstas nos apartados a), b) e c), do artigo 52 do ET.

### *CAPÍTULO VI*

#### *POLÍTICA RETRIBUTIVA*

#### **Artigo 25.- Estrutura salarial. Conceptos de retribución.**

25.1.- A estrutura salarial de Corvus Belli baséase nos seguintes conceptos:

1. Pagamentos salariais:

- Salario base.
- Complementos de posto.
- Mellora voluntaria: Complemento Valor Corvus.
- Complemento diferenza salarial.

2. Percepcións extrasalariais:

- Plus transporte consolidado
- Gastos e quilometraxe en desprazamentos profesionais.

#### **Artigo 26.- Retribucións salariais.**

##### **26.1.- Salario base.**

O salario base é a retribución salarial básica mensual e anual asignada a cada persoa traballadora pola realización dunha xornada común de traballo e que corresponde ás cantidades brutas previstas para cada un dos grupos profesionais, niveis retributivos e categorías segundo se detalla na táboa salarial anexa. (Anexo II).



**26.2.- Complemento do posto.**

1. Complemento de mantemento: aboarase ao persoal do equipo de mantemento da categoría de operario, operario superior ou auxiliar de produción II que, semanalmente, realiza labores de mantemento da maquinaria.

2. Complemento de grupo superior: aboaráselle a aquel persoal que desempeñe funcións propias dunha ocupación situada nun grupo ou categoría superior cunha dedicación inferior á xornada semanal ordinaria. Se é a tempo completo, debe ser temporal.

A contía do complemento establecerase tendo en conta dous factores: a diferenza salarial entre o posto que se desempeña e o situado en categoría superior e as horas mensuais dedicadas.

Os complementos de posto de traballo, recollidos no anexo II, non se consolidarán por ser de carácter funcional. Deixarán de percibirse no caso de finalizar a prestación dos servizos que dean lugar á súa percepción ou comecen a asumirse no marco dunha nova ocupación non definida na clasificación profesional da empresa na data de aprobación do presente convenio.

**26.3.- Mellora voluntaria: Complemento Valor Corvus.**

1. A persoa traballadora que por contrato individual teña pactado un salario superior ao establecido na táboa salarial que se negocie anualmente para o seu grupo profesional/categoría/posto de traballo percibirá a diferenza co concepto de complemento de valor Corvus. Para a súa aplicación teranse en conta criterios obxectivos que garantan a igualdade salarial.

2. Incrementarase en anos sucesivos, na mesma porcentaxe anual que se acorde para o incremento salarial de cada ano para o grupo/categoría en que se atope o posto.

3. A condición de compensación ou absorción rexerase polo establecido no pacto individual.

4. Este complemento substitúe ao Complemento Persoal definido no I Convenio. Polo tanto, aquelas persoas que o estiveran recollendo recibirano baixo esta denominación.

**26.4. Complemento Diferenza Salarial.**

As persoas traballadoras que, á entrada en vigor da nova clasificación profesional e da política retributiva negociada para o II Convenio Corvus Belli, viñan percibindo retribucións salariais (salario base, pagas extraordinarias e/ou complementos) superiores ás contías establecidas neste convenio, a diferenza recoñecerase mediante un complemento individual, denominado complemento de diferenza salarial.

A contía definida para o ano 2022 revalorizarase en exercicios sucesivos de acordo coas cláusulas de revisión establecidas no artigo 31 e/ou acordadas coa representación dos traballadores. Se o traballador ascende a categoría superior, o <<complemento diferenza salarial>> será absorbido no salario base da nova categoría.



**Artigo 27.-Retribucións extrasalariais.****27.1- Plus Transporte Consolidado.**

O concepto de Plus Transporte, incluído no I Convenio de Empresa como Complemento de desprazamento, desaparece nas novas contratacións

Para o persoal actual tomáronse como referencia as dúas cantidades definidas en función da distancia entre a sede de Corvus Belli e o domicilio da persoa.

1ª. Distancia igual ou inferior a 10 quilómetros: 10 euros/mes.

2ª. A maiores de 10 quilómetros: 30 euros/mes.

Pasarán a integrarse mensualmente no concepto de Salario Base, a contía de 10 € de ambos supostos, sempre que a cantidade percibida supoña un incremento sobre o salario base mensual previo á aplicación da política retributiva sectorial. Tómase como referencia a seguinte táboa.

10,00 € /mes ( ≤ 10 km)	30,00 € /mes (>10 km)	Aumentar
10€ /mes	Primeiro 10€	20 €

O persoal que actualmente percibía 30€/mes quedará con 20€/mes, baixo o concepto de Plus Transporte Consolidado (PTC). O mesmo ocorre con aqueles casos nos que non se cumpren os criterios mencionados, nos que se manterá a bonificación íntegra, sexan 10 ou 30 euros.

Terán dereito ao PTC aquelas persoas que rematen un contrato coa empresa e se incorporen de novo, sempre que con anterioridade estivesen cobrando o Transporte Plus. Este dereito perderase se transcorre un ano ou máis entre ambos contratos.

O PTC estará obxecto de negociación aos 2 anos a partir do mes en que conste en acta a aprobación do presente convenio. Se a situación económica da organización permite recuperar o criterio de 10,00 €/mes (<10 km) ou 30,00 €/mes (>10 km), reflectirase na nómina baixo o concepto de Transporte Plus en lugar de Plus Transporte Consolidado.

Esta bonificación non se verá afectada polas revisións salariais anuais.

**Artigo 27.2- Gastos e quilometraxe nos desprazamentos profesionais.**

27.2.1. Cando, por necesidade da empresa, unha persoa traballadora teña que efectuar viaxes ou desprazamentos que inclúan comidas ou pernoitas fóra do seu lugar de residencia habitual, os gastos correrán por conta da empresa.



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

27.2.2. Aquelas persoas que participen en feiras, eventos ou outras actividades que impliquen pernoctar fóra da casa, terán dereito a unha indemnización segundo os seguintes criterios:

- A compensación por día de viaxe é a reflectida no anexo II, táboa de Complementos viaxe. Para o seu cálculo tómase como referencia o custo/ hora salarial das categorías susceptibles de desprazamento que, na data de xeración deste documento, se fixou para as categorías comprendidas desde o Grupo I ata o V.
- A compensación económica calculouse en 4 horas entre semana e 6 en fins de semana ou festivos. En caso de ser compensado por tempo libre, computarase en 4 horas.
- Ademais, o persoal terá dereito a un día de descanso por cada día da fin de semana para gozar ao regreso da viaxe. Se durante a viaxe coincide un festivo, ese día engádese aos días de libre disposición sinalados para ese ano.

O importe económico por pernoita recóllese no anexo II e reflectirase na nómina baixo o concepto de Complemento de Viaxe .

Cando o obxecto da viaxe sexa un evento ao que viaxan varias persoas, e sexa necesaria a figura de coordinación, esta será asumida por un posto situado entre o Grupo III e o Grupo I no que as súas funcións xa inclúan a coordinación de proxectos/equipos.

Se o posto de maior categoría está situado no Grupo IV (técnico), sendo necesaria esta función de coordinación, a persoa que desempeñe a dita función terá dereito a un complemento de coordinación viaxe, que se suma ao complemento de desprazamento.

27.2.3.- Durante a vixencia do presente convenio o valor da quilometraxe establécese en 0,26 euros brutos por quilómetro.

### **Artigo 28.- Pagas extraordinarias.**

28.1.- O persoal terá dereito a percibir 2 pagas extraordinarias ao ano.

28.2.- A persoa poderá elixir se ditas pagas se aboarán prorrateadas na nómina mensual ou en 14 pagas, sendo as datas de abono anteriores ao 30 de xuño e ao 30 de decembro. A devandita elección deberá solicitarse ao inicio da súa relación contractual e, en caso de modificación, antes do remate dun mes de referencia.

28.3.- O persoal que ingrese ou cese na empresa no transcurso do ano percibirá estas gratificacións en proporción ao tempo traballado.

### **Artigo 29.- Pagamento do salario.**

O pagamento do salario deberá realizarse mediante transferencia antes dos cinco primeiros días laborables bancarios do mes seguinte.



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

### **Artigo 30.- Revisión salarial.**

30.1.- En cumprimento do Real decreto lei 32/2021, do 28 de decembro, as actualizacións salariais anuais reflectirán, como mínimo, o incremento pactado no convenio sectorial de referencia para aqueles conceptos salariais que deban aplicarse.

30.2.- Unha vez que a empresa teña coñecemento do incremento aplicado no sector, procederase á actualización da táboa salarial de Corvus Belli e presentarse ao comité de empresa para a súa aprobación.

## *CAPÍTULO VII*

### *POLÍTICA DE EMPREGO*

### **Artigo 31.- Principios xerais en materia de contratación.**

31.1.- As partes asinantes acordan que a política de contratación de persoal da empresa rexerese, durante a vixencia do presente convenio, pola lexislación laboral vixente e polos seguintes principios:

- a. Fomento da contratación indefinida e utilización de contratos temporais cando existan necesidades específicas ou circunstanciais.
- b. Apoio á formación práctica dos titulados e fomento do emprego xuvenil mediante a utilización de contratos para a obtención do exercicio profesional.

31.2. A Empresa manterá informada regularmente á RLT de calquera necesidade de contratación que poida xurdir.

### **Artigo 32.- Promoción.**

#### **32.1.- Criterios xerais.**

A promoción vertical na clasificación profesional atenderá a:

- A promoción pola mellora progresiva dos coñecementos, habilidades, responsabilidades, autonomía e coordinación. Cos límites que fixa o orzamento anual asignado e o posible teito de crecemento no posto ocupado.
- A cobertura de novas prazas, cumprindo os requisitos definidos no artigo 33.2.

A título individual terase en conta o seguinte:

- a) Tempo mínimo de permanencia na categoría de saída, definida no punto 33.2., exclusivamente desde o Grupo III ao Grupo VII.





b) Nivel de habilidade e resultados de rendemento, segundo se describe para a categoría e posto específicos.

c) Actitude comprometida cun bo ambiente de traballo e respecto cara aos compañeiros e compañeiras.

d) Capacidade actual ou futura para mostrar as novas habilidades que se demandan no grupo, categoría e posto superior.

Os criterios b e c analizaranse na conversa anual entre o responsable directo e cada persoa. Durante a vixencia do presente convenio traballarase na definición desta ferramenta de retroalimentación que se concretará nun documento interno que sirva de guía tanto para responsables como para os seus equipos, co obxectivo de garantir criterios que sustenten a avaliación do desempeño, nas decisións de promoción e nos obxectivos de mellora profesional.

### **32.2.- Criterios específicos.**

Neste punto expóñense criterios que responden ás particularidades de cada ámbito. Tamén se formulan indicacións sobre a mellora profesional dentro de cada grupo e que afectan ás categorías susceptibles dunha mellora profesional.

A empresa resérvase o dereito de acurtar os criterios de tempo mínimo establecidos nos artigos seguintes, baixo criterios de competencia e actuación debidamente xustificadas.

#### **32.2.1. Área de Producción.**

a. Dentro do grupo VII establécese un período de permanencia de entre 3 e 6 meses na categoría de operario/a en formación, cuxa duración final dependerá da actitude e aptitude do traballador para acadar os niveis mínimos de desempeño e sempre que non se utilice a modalidade de contrato de formación en alternancia. Ao 6 meses promocionase automaticamente a operario/a. Naquelas situacións nas que se utilice un contrato para a formación, as condicións axustaranse ao sinalado no artigo 35.

b. Grupo VII ao grupo VI, o sistema de promoción defínese baixo as seguintes casuísticas.

b.1. En Fábrica e Loxística:

A evolución profesional de operario/a a operario/a senior, basearase nestes criterios.

- Unha antigüidade mínima de 2 anos de traballo efectivo na categoría inicial.
- Avaliación suficiente no desempeño baixo criterios de resultados, calidade e actitude.
- Con ascenso automático tras 8 anos de traballo efectivo no grupo VII.

Dentro do Grupo VI, o paso de operario senior a auxiliar de fábrica responderá aos criterios xerais e á realización de tarefas máis complexas e con escasa supervisión, aportando un valor engadido á mellora continua das tarefas asignadas. Tamén se inclúe o persoal de fábrica que apoia ao departamento de moldes en tarefas específicas de forma estable e autónoma.



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

**b.2. En Moldes.**

As funcións das seccións de Moldes requiren experiencia previa en tarefas concretas de Fábrica e Loxística. Polo tanto, para formar parte deste departamento, e sempre que sexa posible, capacitarase a persoal situado na categoría de operario/a (Grupo VII). A súa promoción a auxiliar de produción II (Grupo VII), responderá a:

- Un tempo mínimo de entre 1 e 2 anos, dependendo da porcentaxe da xornada dedicada a dita formación.
- A valoración positiva por parte do responsable de Moldes.

Dentro do Grupo VI, o cambio de auxiliar de produción II a auxiliar de produción I implica:

- Unha antigüidade mínima de 3 anos na categoría.
- Avaliación suficiente no desempeño profesional baixo criterios de resultados, calidade e actitude.

**c. Grupo a VI ao grupo V – Especialista en produción – do departamento de Moldes.**

A promoción responderá aos criterios xerais e á asignación de tarefas de maior especialización tecnolóxica, contribución persoal á mellora continua e polivalencia.

**32.2.2. Área de Apoio a Negocio e Desenvolvemento.**

Para estas dúas áreas, e tendo en conta a mellora profesional dentro de cada grupo que supón a evolución da categoría de acceso (II) á de consolidación (I), teranse en conta os criterios xerais xunto con:

- Tempo mínimo de permanencia na categoría de entrada en cada grupo:

<b>Grupo profesional</b>	<b>Tempo mínimo de permanencia</b>
Grupo V	4 anos
Grupo IV	5 anos
Grupos III	6 anos

- Avaliación suficiente no desempeño profesional baixo criterios de resultados, calidade e actitudes.

A categoría de técnico/a en iniciación situada no grupo V ascende automaticamente ao grupo IV ao cabo de 2 anos. A permanencia na categoría titular pode oscilar entre 1 ou 2 anos dependendo do informe de valoración do responsable directo.



**Artigo 33.-Cobertura de vacantes.**

33.1.- Como criterio xeral, todas as vacantes publicadas externamente deberán ser comunicadas internamente.

33.2.- O persoal que solicite prazas vacantes deberá:

a. Cumprir os requisitos e o perfil esixidos para o posto.

b. Ter unha antigüidade mínima de 2 anos no posto, coas seguintes consideracións:

- No caso de ser adscritos a proxectos en marcha, tamén se debe garantir que a consecución destes non se poña en risco polo proceso de mobilidade.
- A empresa determinará o prazo para realizar a transición ordenada entre a persoa que vaia ao posto de destino, vacante ou de nova creación, e a que chegue para cubrir a vacante que queda.

c. Unha vez seleccionada unha persoa para asumir unha praza situada nunha categoría/Grupo superior, iniciarase un período de adaptación que, en función das características do posto, será dun máximo de 3 meses nas ocupacións do grupo VI e V; 4 meses en ocupacións do Grupo IV; e 6 meses en ocupacións do Grupo III, II.

d. Durante o período de adaptación, a persoa recibirá asesoramento e/ou formación cando as características específicas do posto o requiran e para o eficaz desempeño das novas responsabilidades.

e. Finalizado o período de adaptación, valorarase o desempeño. Se a súa valoración é favorable, consolidará a súa permanencia na ocupación. Se a avaliación resulta desfavorable, serán reubicados no seu posto orixinal, aínda que poderán participar en posteriores procesos de cobertura de vacantes promovidos pola organización.

**Artigo 34.-Período de proba.**

34.1.-O persoal de nova contratación, calquera que sexa a modalidade contractual, poderá ser sometido a un período de proba, sempre que se acorde por escrito, cuxa duración máxima será:

Grupo profesional	Período de proba
Grupo VII, VI	1 mes
Grupo V	3 meses
Grupo IV	4 meses
Grupo VI, VII e VIII	6 meses



A contratación na modalidade de contrato para a obtención da práctica profesional terá un período mínimo de proba de 1 mes.

34.2.- Durante o período de proba, a disolución do contrato poderá producirse por instancia de calquera das partes sen necesidade de alegar causa xustificada nin respectar prazos de preaviso, e en ningún caso dará dereito á persoa a percibir indemnización compensatoria algunha.

34.3.- Transcorrido o período de proba sen que se producise o despedimento, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados como antigüidade da persoa na empresa, para aquelas circunstancias nas que a antigüidade sexa un concepto de referencia dentro do organización.

### **Artigo 35.- Contratos de formación**

35.1. Modalidade contractual que inclúe a alternancia dos contratos formativos e os contratos para a obtención do exercicio profesional.

35.2. No caso de formalizar algún dos dous tipos de contratos anteriormente citados, a empresa rexerá polo disposto no convenio colectivo sectorial de referencia.

### **Artigo 36.- Contratos temporais.**

#### **36.1.- Contratos por circunstancias de produción por situacións imprevisibles.**

36.1.1. Este tipo de contrato utilizarase para situacións nas que se produza un incremento ocasional e imprevisible da carga de traballo ou variacións das necesidades de persoal (incluídas as derivadas das vacacións anuais).

36.1.2. Non poderá exceder de 6 meses, prorrogable ata un máximo de 1 ano. A súa duración máxima rexerá polo disposto no convenio sectorial de referencia.

#### **36.2.- Contratos por circunstancias de produción por situacións ocasionais previsibles.**

36.2.1. Este tipo de contratos poderán formalizarse para facer fronte a situacións puntuais, previsibles e que teñan unha duración reducida e limitada.

36.2.2. O seu uso limitarase a un máximo de 90 días non consecutivos por ano natural.



**CAPÍTULO VIII****SEGURIDADE E HIXIENE, SAÚDE LABORAL****Artigo 37.- Seguridade e saúde no traballo.**

37.1.- Nas materias que afecten á seguridade e á saúde do persoal de Corvus Belli aplicarase o establecido na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, o seu desenvolvemento ou disposicións complementarias e cantas normas legais conteñan. a adopción de medidas preventivas no lugar de traballo.

As disposicións de carácter laboral contidas na devandita Lei e nas súas normas reguladoras, terán o carácter de dereito mínimo indispensable.

37.2.- A empresa impartirá formación en materia preventiva suficiente e adecuada ao posto de traballo, inicialmente, nas condicións establecidas no artigo 19 da lei de prevención de riscos laborais.

**Artigo 38.- Vixilancia da saúde.**

38.1.- A empresa garantirá a todas as persoas traballadoras unha vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao seu traballo. Os recoñecementos periódicos realizaranse nun equipo sanitario debidamente homologado.

Como tal dereito, o recoñecemento será voluntario salvo que, logo de informe acordado cos representantes legais das persoas traballadoras, se considere que o recoñecemento é fundamental para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde ou se o estado de saúde dunha persoa pode constituír un perigo para outras persoas relacionadas coa empresa.

38.2.- Entenderase que as persoas traballadoras prestan o seu consentimento para a realización dos recoñecementos médicos que lle facilite a empresa salvo que expresen, por escrito, a súa decisión de non someterse a eles.

**Artigo 39.- Equipos de Protección Individual ( EPI ) e roupa de traballo.**

39.1.- A empresa comprométese a proporcionar roupa de traballo adecuada ao persoal de produción para o desenvolvemento da súa actividade profesional e como medida de protección polas características da actividade; así como os EPI necesarios para a realización dos traballos de acordo co establecido nos preceptos legais para todo o persoal.

39.2.- A roupa de traballo e material de protección que se vai entregar na Área de Producción dependerá das tarefas relacionadas co posto de traballo, seguindo os seguintes criterios.

- Corte, empaquetado e moldes: bata e luvas de coiro ou látex segundo o traballo realizado. Tamén se facilitarán botas de seguridade a aquel persoal de moldes que realice tarefas de vulcanización.



- Fundición: bata ou camiseta interior, luvas, casco, protección auditiva, máscara e lentes.
- Limado: bata e máscara antipartículas.
- Mantemento: abrigo, chaqueta, pantalóns e botas de seguridade.
- Manipulación de carretillas elevadoras na zona de palés: botas de seguridade e cascos.

39.3.- A empresa facilitará 3 mudas de roupa ao persoal de produción. Polas características do material empregado, a limpeza da roupa de traballo realizarase semanalmente pola empresa. O persoal poderá solicitar a substitución do material de protección e da roupa de traballo cando sexa realmente necesario.

## CAPÍTULO IX

### CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

#### Artigo 40.- Criterios xerais.

O presente acordo sobre Código de conduta laboral ten por obxecto manter un ambiente laboral respectuoso coa normal convivencia, a planificación técnica e a organización da empresa, así como a garantía e defensa dos dereitos de persoas traballadoras e empresa.

#### Artigo 41.- Gradación das faltas.

41.1.- Calquera falta cometida por unha persoa traballadora clasificarase segundo a súa importancia, transcendencia ou intención, como leve, grave ou moi grave.

41.2.- Correspóndelle á empresa, representada pola persoa que asuma esta responsabilidade, a imposición de sancións segundo a gradación das faltas que se establecen nos seguintes artigos. Toda sanción que se imponha por faltas graves e moi graves será informada aos representantes legais das persoas traballadoras.

#### Artigo 42.- Faltas leves.

##### 42.1.- Terán a consideración de faltas leves as seguintes:

1. A impuntualidade non xustificada, á entrada ou á saída do traballo, ata tres veces no prazo dun mes.

Será considerada como falta de puntualidade a entrada cun retraso superior a quince minutos. Terase en conta a flexibilidade horaria establecida en Corvus Belli para os postos non suxeitos a quendas

2. A ausencia inxustificada dun día ao traballo no prazo dun mes.
3. Non notificar con antelación, ou no seu caso, dentro das 24 horas seguintes, a ausencia ao traballo, salvo que se acredite a imposibilidade de poder facelo.



4. Abandonar o traballo sen causa xustificada.
5. Deterioro leve na conservación ou mantemento dos equipamentos e material de traballo dos que lle corresponde.
6. Desatención ou falta de corrección no trato cos clientes ou provedores da empresa.
7. Falta de limpeza ou aseo persoal.
8. Non comunicar á empresa os cambios de domicilio da persoa traballadora cando, neste último caso, se produzan consecuencias que poidan afectar ao normal desenvolvemento do seu traballo e ás medidas preventivas derivadas das persoas que formen parte do programa parcial de teletraballo da empresa.
9. Incumprimento reiterado da regra de non utilización do teléfono móbil en postos da área de Produción nos que se vexa alterada a eficiencia no desenvolvemento das tarefas pola perda de atención que pode provocar o uso deste dispositivo.  
Por reiterado enténdese máis dunha ocasión durante unha semana laboral.
10. O incumprimento da prohibición expresa de fumar no centro de traballo.

### **Artigo 43.- Faltas graves.**

#### **43.1.- Considéranse faltas graves as seguintes:**

1. A reiteración ou reincidencia dunha falta leve (agás a de puntualidade) dentro dun trimestre e mediando sanción.
2. A impuntualidade inxustificada na entrada ou saída do traballo en máis de tres ocasións no prazo dun mes.  
Será considerada como falta de puntualidade a entrada cun retraso superior a quince minutos. Terase en conta a flexibilidade horaria establecida en Corvus Belli para os postos non suxeitos a quendas
3. A falta inxustificada ao traballo durante dous días consecutivos ou catro alternos durante o período dun mes.
4. A suplantación ou permiso para ser suplantado, alterando os rexistros e controis de entrada ou saída ao traballo.
5. O incumprimento das directrices dun superior no exercicio habitual das súas funcións. Se implican dano ou risco para persoas ou cousas, considerarase moi grave.
6. Instalar software non autorizado, protexido por licenza, ou incumprir as medidas de seguridade e protección de datos establecidas para o uso dos recursos informáticos e de comunicación tanto no desenvolvemento do traballo en sede como na modalidade de teletraballo.



7. A realización de traballos particulares sen o consentimento previo da empresa durante a xornada de traballo, así como a utilización das ferramentas, útiles, maquinaria ou vehículos da empresa para uso propio ou alleo, incluso fóra da xornada laboral.
8. Falta de respecto verbal ou con intención de agresión física a outra persoa traballadora de Corvus Belli, cliente ou provedor que se produza durante a xornada laboral.
9. Non utilizar ou usar de xeito inadecuado os equipos de protección individual entregados e indicados como uso obrigatorio para o posto de traballo no plan de prevención.

#### **Artigo 44.- Faltas moi graves.**

##### **44.1.- Terán a consideración de faltas moi graves as seguintes:**

1. Faltas graves reiteradas (salvo puntualidade), aínda que sexan de distinta natureza, sempre que a falta se cometa no prazo de dous meses e houbera sanción.
2. A impuntualidade non xustificada ao entrar ou saír do traballo en máis de dez ocasións durante un período de seis meses, ou máis de vinte nun ano.
3. Ausencia non xustificada ao traballo durante tres ou máis días consecutivos ou cinco días alternos nun período de dous meses.
4. Fraude, deslealdade ou quebra de confianza nas xestións encomendadas e o roubo, tanto aos seus compañeiros de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das instalacións da empresa ou desenvolvido noutro espazo.
5. Simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase que existe infracción laboral, cando o a persoa traballadora estea en situación de excedencia e realice actividades ou condutas que agraven a enfermidade. Tamén terá a consideración de falta moi grave calquera manipulación realizada para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.
6. A realización de actividades que impliquen competencia desleal para a empresa, agás as coñecidas e aprobadas pola dirección da empresa.
7. O descenso voluntario e continuado do rendemento laboral.
8. Agresións físicas a calquera persoa relacionada coa empresa durante a xornada laboral.
9. A vulneración dos segredos de preceptiva confidencialidade, ou de correspondencia ou documentos reservados da empresa, debidamente advertidos, revelándoo a persoas ou organizacións alleas á mesma.
10. Acceso, sen estar autorizado persoalmente, aos elementos protexidos da rede, aos servidores protexidos ou aos ficheiros doutros usuarios; consultar páxinas web con contido ilegal ou sexual; enviar mensaxes ou imaxes de contido ilegal, ofensivo, vexatorio, discriminatorio ou sexual desde o correo ou o teléfono da empresa.





11. Acoso sexual, identificable pola situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de natureza sexual, coa finalidade ou efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa. No caso de acoso sexual, protexerase a continuidade no seu traballo da persoa que o sofre. A sanción será agravada se o acoso se exerce desde un cargo xerárquico.
12. Acoso moral (mobbing), entendendo como tal calquera conduta abusiva ou violencia psicolóxica que se leve a cabo ao longo do tempo contra unha persoa no lugar de traballo, manifestada a través de comportamentos, accións, ordes ou palabras reiteradas que teñan por obxecto desacreditar, desprezar ou illar esa persoa, anular a súa capacidade, promoción profesional ou permanencia no posto de traballo, causando, directa ou indirectamente, un dano progresivo e continuado á súa dignidade ou á súa integridade psíquica. A sanción será agravada se o acoso se exerce desde un cargo xerárquico.
13. Acoso por razón de orixe racial ou étnica, sexo, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual.
14. O incumprimento dos deberes previstos no artigo 29 da Lei de prevención de riscos laborais, sempre que o devandito incumprimento derive en accidente de traballo grave para si mesmo, para os seus compañeiros e/ou compañeiros ou para terceiros.

#### **Artigo 45.- Sancións.**

45.1.- As sancións máximas que se poderán imponer pola comisión das faltas sinaladas son as seguintes:

a. Por faltas leves:

Reprimenda por escrito.

b. Por faltas graves:

Reprimenda por escrito.

Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.

c. Por faltas moi graves:

Reprimenda por escrito.

Suspensión de emprego e soldo de vinte e un a sesenta días.

Despedimento.

#### **Artigo 46.- Procedemento sancionador.**

A empresa recollerá os trámites pertinentes para a aplicación e execución de todo o proceso disciplinario, garantindo criterios de equidade.



**Artigo 47.- Prescrición de faltas.**

46.1.- As faltas leves prescribirán aos dez días; as graves aos vinte días, e as moi graves, sesenta días desde a data en que a empresa tivese coñecemento do feito e, en todo caso, seis meses desde a súa comisión.

*CAPÍTULO X**PRESTACIÓNS SOCIAIS***Artigo 48. Incapacidade temporal.**

Nos supostos de incapacidade temporal por continxencias profesionais (accidente de traballo ou enfermidade profesional), ou por continxencias comúns (accidente non laboral ou enfermidade común), a empresa aboará un complemento á cobertura mínima garantida por lei (% da base reguladora) ata completar o 100% do seu salario (salario base e complementos fixos) percibido no mes anterior ao feito causante, incluíndo as pagas extraordinarias. Este complemento aplicarase desde o primeiro día da baixa e ata que se superen os 365 días.

En aplicación da Orde ISM/2/2023, do 11 de xaneiro de 2023, será requisito imprescindible, para percibir o complemento da prestación da seguridade social, que a incapacidade temporal estea debidamente acreditada polo servizo público de saúde, do empresa mutua ou colaboradora.

*CAPÍTULO XI***Artigo 49. - Igualdade e non discriminación.**

48.1.- As partes asinantes deste convenio manifestan a súa vontade de respectar o principio de igualdade de trato no traballo para todos os efectos, non aceptando discriminacións por razón de sexo, estado civil, idade, raza ou etnia, relixión e conviccións, discapacidade, orientación sexual, etc. ideas políticas, afiliación ou non a un sindicato, ou calquera outra circunstancia persoal ou social.

En particular, a empresa comprométese a velar polo cumprimento dos principios de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en ámbitos como o acceso ao emprego, a promoción profesional, a estabilidade laboral, a formación e as retribucións, de conformidade co disposto na Lei orgánica 3/2007. do 22 de marzo, pola igualdade efectiva de mulleres e homes.

48.2.- Así mesmo, as partes asinantes manifestan o seu compromiso de crear ambientes laborais positivos, recoñecendo a necesidade de previr todas aquelas condutas que revelen comportamentos acosadores no ámbito laboral, reiterando que ditas condutas non serán toleradas en ningún caso. Para estes efectos, enténdese por acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña como finalidade ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, especialmente cando se crea un ambiente intimidatorio, degradante



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

ou ofensivo, e Acoso por razón de sexo, calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, coa finalidade ou efecto de atentar contra a súa dignidade e crear un ambiente intimidatorio, degradante ou ofensivo.

### **Artigo 50.- Dereitos sindicais.**

49.1.- Previo acordo e por necesidades dos representantes legais das persoas traballadoras, estes e a empresa poderán acordar a acumulación mensual de horas nun único representante.

49.2.- A empresa facilitará o exercicio de reunións informativas dentro da xornada laboral nun tempo que non exceda de dúas horas mensuais.

49.3.- Cada representante poderá dispoñer dun crédito dun máximo de 15 horas mensuais retribuídas para o exercicio das funcións de representación. Non poder utilizarse para outra actividade.

### *DISPOSICIÓN FINAL*

Todo o non expresamente establecido neste Convenio queda suxeito ao texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores. Salvo aquel contido que, en cumprimento do Real decreto lei 32/2021, do 28 de decembro, deberá respectarse o disposto no convenio colectivo sectorial de referencia.



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

*ANEXOS*

*ANEXO I*

**1.1. Cambios de nomenclatura e clasificación**

I Convenio de empresa Niveis profesionais	II Convenio de empresa Grupos profesionais
Nivel I	Grupo VII
Nivel II	
Nivel III	
Nivel IV	Grupo VI
Nivel V	Grupo V
Nivel VI (NI-NII-NII)	Grupo IV
Nivel VII (NI)	Grupo III
Nivel VII (NII-NIIII)	Grupo II
Nivel VIII	Grupo I

**1.2. Estrutura da clasificación profesional**

		Área funcional			
		Apoio a negocio	Desenvolvemento	Produción	
Grupo Profesional	Grupo VII			Operario/a en formación	
				Empaquetador/a	
				Operario/a	
	Grupo VI	IV	Auxiliar técnico		
		III			Operario/a senior
					Auxiliar I de produción
		II			Supervisor/a de fábrica
		I			Auxiliar de fábrica
				Auxiliar II de produción	
	Grupo V	IV			Supervisor/a de produción
		III	Soporte administrativo/a II		
			Especialista técnico II Técnico/a en iniciación	Especialista de produción	
		II	Soporte administrativo I		
			Especialista técnico I		
	I			Coordinador/a produción	
	Grupo IV	III	Técnico/a II		
II				Encargado/a	
I		Técnico/a I			
Grupo III	III	Experto/a II			

Podemos verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:H6700BBAYC6LX3D0



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

	II	Experto/a I	
		Líder de equipo II	
	I	Líder de equipo I	
Grupo II	II	Responsables II	
	I	Responsables I	
Grupo I	II	Director/a	
	I	Lord Commander	

*ANEXO II*

*REFERIDO AO CAPÍTULO VI: POLÍTICA RETRIBUTIVA*

**2.1. Táboa salarial e complementos 2022**

GRUPO PROFESIONAL		Salario/mes (12 pagas)	Salario/mes (14 pagas)	Salario/año	Valor hora base extra
Grupo VII	Operario/a en formación				
	Empaquetador/a	1.572,10 €	1.347,52 €	18.865,22 €	10,87 €
	Operario/a				
Grupo VI	IV Auxiliar técnico	1.610,41 €	1.380,35 €	19.324,86 €	11,13 €
	III Operario/a senior Auxiliar de producción II	1.641,06 €	1.406,62 €	19.692,70 €	11,34 €
	II Supervisor/a de fábrica	1.666,06 €	1.428,05 €	19.992,70 €	11,52 €
	I Auxiliar de fábrica Auxiliar de producción I	1.696,65 €	1.454,27 €	20.359,78 €	11,73 €
Grupo V	IV Supervisor/a de producción	1.728,53 €	1.481,60 €	20.742,34 €	11,95 €
	III Especialista de producción Soporte administrativo II Especialista técnico II Técnico/a en iniciación	1.757,16 €	1.506,14 €	21.085,97 €	12,15 €
	II Especialista técnico I Soporte administrativo I	1.817,97 €	1.558,26 €	21.815,64 €	12,57 €
	I Coordinador/a producción	1.858,76 €	1.593,22 €	22.305,12 €	12,85 €
Grupo IV	III Técnico/a II	1.922,16 €	1.647,57 €	23.065,94 €	13,29 €
	II Encargado/a	1.951,43 €	1.672,65 €	23.417,17 €	13,49 €
	I Técnico/a I	1.997,50 €	1.712,14 €	23.970,00 €	13,81 €
Grupo III	III Experto/a II	2.146,25 €	1.839,64 €	25.754,97 €	14,84 €
	II Experto/a I Líder de equipo II	2.236,29 €	1.916,82 €	26.835,49 €	15,46 €
	I Líder de equipo I	2.329,22 €	1.996,48 €	27.950,68 €	16,10 €
Grupo II	II Responsable II	2.477,42 €	2.123,50 €	29.729,00 €	17,13 €
	I Responsable I	2.577,42 €	2.209,21 €	30.929,00 €	17,82 €
Grupo I	II Director/a	2.684,03 €	2.300,59 €	32.208,32 €	18,55 €
	I Lord Commander	2.802,49 €	2.402,13 €	33.629,88 €	19,37 €

Podé verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:H6700BBAYC6LX3D0



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

<b>Artigo 26.2</b>	
<b>Complemento Mantemento</b>	30,72 € / mes

<b>Artigo 27.2</b>	
<b>Quilometraxe</b>	0,26 €

<b>Complemento Viaxe / día pernoita 2022</b>		
	<b>Día de semana</b>	<b>Fin de semana ou festivo</b>
<b>Grupo V - III</b>	48,59 €	72,88 €
<b>Grupo V - II</b>	50,27 €	75,40 €
<b>Grupo IV - II</b>	53,15 €	79,72 €
<b>Grupo IV - I</b>	55,23 €	82,85 €
<b>Grupo III - III</b>	59,34 €	89,01 €
<b>Grupo III - II</b>	61,83 €	92,75 €
<b>Grupo III - I</b>	64,40 €	96,60 €
<b>Grupo II - II</b>	68,50 €	102,75 €
<b>Grupo II - I</b>	71,26 €	106,90 €
<b>Grupo I - II</b>	74,21 €	111,32 €
<b>Grupo I - I</b>	77,49 €	116,23 €
<b>Complemento coordinación viaxe/día</b>		
<b>Grupo IV</b>		13,21 €



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

**2.2. Táboa salarial e complementos 2023**

GRUPO PROFESIONAL		Salario/mes (12 pagas)	Salario/mes (14 pagas)	Salario/año	Valor hora base extra
Grupo VII	Operario/a en formación	1.634,20 €	1.400,74 €	19.610,40 €	11,30 €
	Empaquetador/a				
	Operario/a				
Grupo VI	IV Auxiliar técnico	1.674,02 €	1.434,87 €	20.088,19 €	11,57 €
	III Operario/a senior Auxiliar de produción II	1.705,88 €	1.462,18 €	20.470,56 €	11,79 €
	II Supervisor/a de fábrica	1.731,87 €	1.484,46 €	20.782,41 €	11,97 €
	I Auxiliar de fábrica Auxiliar de produción I	1.763,67 €	1.511,71 €	21.163,99 €	12,19 €
Grupo V	IV Supervisor/a de produción	1.796,81 €	1.540,12 €	21.561,66 €	12,42 €
	III Especialista de produción Soporte administrativo II Especialista técnico II Técnico/a en iniciación	1.826,57 €	1.565,63 €	21.918,87 €	12,63 €
	II Especialista técnico I Soporte administrativo I	1.889,78 €	1.619,81 €	22.677,36 €	13,06 €
	I Coordinador/a produción	1.932,18 €	1.656,16 €	23.186,17 €	13,36 €
	III Técnico/a II	1.998,09 €	1.712,65 €	23.977,04 €	13,81 €
Grupo IV	II Encargado/a	2.028,55 €	1.738,76 €	24.342,65 €	14,02 €
	I Técnico/a I	2.095,05 €	1.795,75 €	25.140,55 €	14,48 €

GRUPO PROFESIONAL		Salario/mes (12 pagas)	Salario/mes (14 pagas)	Salario/año	Valor hora base extra
Grupo III	III Experto/a II	2.245,05 €	1.924,32 €	26.940,55 €	15,52 €
	II Experto/a I Líder de equipo II	2.355,04 €	2.018,61 €	28.260,53 €	16,28 €
	I Líder de equipo I	2.465,05 €	2.112,90 €	29.580,57 €	17,04 €
Grupo II	II Responsable II	2.605,05 €	2.232,90 €	31.260,60 €	18,01 €
	I Responsable I	2.790,05 €	2.391,47 €	33.480,60 €	19,29 €
Grupo I	II Director/a	2.951,63 €	2.529,97 €	35.419,56 €	20,40 €
	I Lord Commander	3.071,63 €	2.632,83 €	36.859,56 €	21,23 €

Artigo 26.2	
Complemento Mantemento	31,93 € / mes
Artigo 27.2	
Quilometraxe	0,26 €

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:H670QBAYC6LX3D0



Mércores, 19 de abril de 2023

Núm. 75

Complemento Viaxe / día pernoita		
	Día de semana	Fin de semana ou festivo
<b>Grupo V - III</b>	50,50 €	75,76 €
<b>Grupo V - II</b>	52,25 €	78,38 €
<b>Grupo IV - III</b>	55,25 €	82,87 €
<b>Grupo IV - I</b>	57,93 €	86,89 €
<b>Grupo III - III</b>	62,07 €	93,11 €
<b>Grupo III - II</b>	65,12 €	97,67 €
<b>Grupo III - I</b>	68,16 €	102,24 €
<b>Grupo II - II</b>	72,03 €	108,04 €
<b>Grupo II - I</b>	77,14 €	115,72 €
<b>Grupo I - II</b>	81,61 €	122,42 €
<b>Grupo I - I</b>	84,93 €	127,39 €
Complemento coordinación viaxe/día		
<b>Grupo IV</b>		13,73 €

### ANEXO III

#### Táboa de graos de consanguinidade e afinidade

##### 1.- Por consanguinidade.

###### Persoa traballadora

<b>1º Grado</b>	Nai/Pai	Fillo/Filla		
<b>2º Grado</b>	Avó/Avoa	Irmán/Irmá	Neto/Neta	
<b>3º Grado</b>	Bisavó/Bisavoa	Tío/Tía	Bisneto/Bisneta	Sobriño/Sobriña
<b>4º Grado</b>		Primo/Prima		

##### 2.- Por afinidade.

###### Conxugue/Parella

<b>1º Grado</b>	Sogro/Sogra	Xenro/Nora
<b>2º Grado</b>		Cuñado/Cuñada

