

III. OTRAS DISPOSICIONES**CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO E IGUALDAD**

RESOLUCIÓN de 28 de julio de 2023, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa ID Logistics Iberia, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa ID Logistics Iberia, S.A., que se suscribió con fecha 25 de mayo de 2023, entre la representación empresarial de ID Logistics Iberia, S.A. y los representantes de los trabajadores y trabajadoras de las centrales sindicales CUT y CIG, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

La Dirección General de Relaciones Laborales

RESUELVE:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG núm. 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 28 de julio de 2023

Elena Mancha Montero de Espinosa
Directora general de Relaciones Laborales

**Convenio colectivo ID Logistics Iberia
(centro Chapela/O Porriño/Arteixo)****CAPÍTULO 1****Ámbitos de aplicación y vigencia****Artículo 1. *Ámbito territorial y personal***

El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa ID Logistics y su plantilla adscrita al centro de trabajo de Chapela (calle José Fer-



nández López, s/n, 36320 Redondela), O Porriño (polígono industrial As Gándaras, parcela 9, 36400 O Porriño) y Arteixo (polígono industrial de Sabón, parcela 13, 15142 Arteixo).

Comprende a todo el personal de la plantilla en sus distintos grupos profesionales existentes en el momento de la firma, en los centros de trabajo aludidos en el párrafo anterior, así como los que posteriormente se incorporen a la plantilla.

Artículo 2. *Ámbito temporal*

El convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2021. La duración de este convenio se establece por un período de 5 años, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2025.

Llegado el término de vigencia del convenio, este se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por cualquiera de las partes negociadoras. Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá denunciarlo comunicándolo por escrito a la otra parte con un mínimo de dos meses de antelación a la finalización de la vigencia inicial antes señalada, o de cualquiera de sus prórrogas tácitas posteriores.

Una vez denunciado el convenio, este mantendrá su vigencia hasta el acuerdo de un nuevo convenio.

Artículo 3. *Partes que lo conciertan*

Este convenio colectivo se concierta entre ID Logistics y los delegados de personal de los centros de trabajo de Chapela/O Porriño/Arteixo, como representación legal de personas trabajadoras.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimidad y capacidad para la negociación y acuerdo del presente convenio colectivo.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad y normas subsidiarias*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase contrario a las disposiciones legales alguno de los artículos de este convenio, la Comisión Paritaria determinará si afecta



fundamentalmente al mismo, pudiendo, en caso de que así fuera, declararlo nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo. En otro caso, se procederá a subsanar las deficiencias observadas o considerar no puestas las cláusulas no aprobadas.

En todo lo no regulado en el presente convenio, y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras, y demás legislación laboral vigente y aplicable en cada momento.

Todas las condiciones económicas establecidas en el presente convenio tienen carácter de mínimas y son las que figuran en las tablas salariales anexas.

Se respetarán las condiciones acordadas en los contratos individuales entre la empresa y las personas trabajadoras que estén vigentes a la entrada en vigor del convenio.

Artículo 5. *Comisión Paritaria*

En el mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo se constituirá una comisión con el cometido de resolver cuantas cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio puedan surgir.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio con carácter previo a la formulación del conflicto en cuestión ante la jurisdicción laboral.

Esta comisión estará compuesta por un máximo de 6 miembros, de los cuales cada una de las partes negociadoras del presente convenio designará un máximo de 3 miembros. En todo caso, se garantizará en la representación de la parte social la presencia mínima de un miembro por cada organización sindical presente en el órgano de representación de las personas trabajadoras.

Serán presidente y secretario un vocal de cada una de las partes de la comisión, que se nombrarán para cada sesión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los miembros pertenecientes a la parte social y la siguiente entre los representantes de la empresa. Las funciones del presidente serán las de convocar las reuniones que surjan por iniciativa de cualquiera de las dos partes y moderarlas; por su parte, el secretario levantará acta de todas las reuniones y actualizará el archivo de la comisión.



Las diferentes solicitudes enviadas a la Comisión Paritaria serán registradas y remitidas, en el mismo día, a la dirección de la empresa y a todas las organizaciones que formen parte de esta.

Desde que fuese requerida su intervención, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 5 días, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones con indicación del tema o temas a tratar. La Comisión Paritaria resolverá en el plazo máximo de 15 días laborables desde la presentación de la solicitud.

Para poder adoptar acuerdos dentro de la Comisión Paritaria, deberán participar en la reunión (presencialmente o en virtud de delegación del voto) más de la mitad de los componentes de cada representación. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones, si bien, y por lo que respecta a la representación de la parte social, el voto será ponderado en función de la representatividad de cada miembro en la mesa negociadora del convenio. Los acuerdos quedarán reflejados en un acta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión y serán publicados en los tablones de anuncios de la empresa. De dicha acta se facilitará copia a ambas partes y a la representación legal de las personas trabajadoras.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de las personas trabajadoras, los acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que este convenio colectivo, por lo que deberán ser registrados ante el organismo público que corresponda en cada momento.

Las controversias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión serán sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA), por mediación o arbitraje voluntario, en los términos previstos en el referido AGA.

Específicamente, se tratarán también en el seno de esta Comisión Paritaria las discrepancias derivadas de la falta de acuerdo durante el período de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de las personas trabajadoras para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio. La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Sin perjuicio de lo anterior, cuando en el trámite ante la Comisión Paritaria tampoco se hubiese producido acuerdo, quienes hayan tomado parte en la negociación de referencia deberán acudir a los procedimientos de solución de conflictos previstos en el Decreto 101/2015, de 18 de junio



(publicado en el DOG núm. 137, de 22 de julio) por el que se crea la Comisión tripartita gallega para la inaplicación de convenios colectivos y se regula su funcionamiento o, en su caso, a los procedimientos establecidos en el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA).

CAPÍTULO 2

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 6. Principios generales

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la dirección de empresa. Dichas facultades tendrán, en su caso, las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal de la persona trabajadora.

Es política común de las personas trabajadoras y de la dirección el mantenimiento de actitudes de información, diálogo y negociación que conduzcan a esquemas participativos.

Artículo 7. Clasificación profesional

Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de la plantilla en un marco general que establece los distintos cometidos laborales. A estos efectos, se entiende por:

– Grupo profesional: el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.

– Nivel: sistema de clasificación en función de la actividad desarrollada, teniendo en cuenta el grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y mando en el puesto.

El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de las personas trabajadoras fija para la



existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

La clasificación se realizará en grupos profesionales por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrolle el personal de la empresa.

La estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio colectivo.

Los grupos profesionales son los siguientes:

- Grupo 1:

Nivel 1. Gerente/a. Es la persona que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que esta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de uno o varios centros de trabajo.

- Grupo 2:

Nivel 1. Responsable operaciones. Es la persona que, con mando directo sobre las personas y bajo la supervisión del/de la gerente/a si lo hubiere o, en su caso, del/de la director/a de operaciones, tiene la responsabilidad de gestionar el trabajo, la disciplina y la seguridad del personal asignado a su área de responsabilidad. Le corresponde la organización del servicio, indicando a su equipo la forma de efectuar el trabajo. Debe, por tanto, tener los conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomienda la empresa, inherentes a su función. El personal de esta categoría puede ostentar la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista gerente.

Nivel 2. Responsable de soporte (áreas funcionales). Es la persona que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, bajo la dependencia del/de la gerente/a, si lo hubiere.

- Grupo 3:

Nivel 1. Supervisor/a de operaciones. Es la persona que, dependiente del responsable de operaciones o gerente/a, está encargado/a de la gestión de su área de responsabilidad o tur-



no y del personal a ella adscrita de forma permanente u ocasional debiendo organizar la operativa diaria, resolver las incidencias y realizar cualquier otra actividad operacional asignada.

– Supervisor/a de área de soporte. Es la persona que, dependiendo del responsable de soporte o gerente/a, está encargado/a de la gestión de un área de soporte de la operación y del personal a ella adscrita de forma permanente u ocasional debiendo organizar el trabajo diario del departamento.

Nivel 2. Coordinador/a. Es la persona que, bajo las indicaciones del/de la supervisor/a de operaciones o responsable de operaciones, se encarga de la gestión de un equipo de personas trabajadoras pertenecientes a grupos profesionales inferiores, así como de la organización, regulación y control de las actividades de su área, tarea o zona, atendiendo las reclamaciones que se produzcan y dando información diaria de la marcha del servicio a su superior inmediato.

– Coordinador/a de área de soporte. Es la persona que, dependiendo del/de la supervisor/a de área de soporte, responsable o gerente/a, es el/la encargado/a de coordinar la gestión de un área de soporte de la operación y del personal a ella adscrita, de forma permanente u ocasional, debiendo organizar el trabajo diario del departamento.

Nivel 3. Técnico/a. Es la persona trabajadora con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, que realiza normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos a desarrollar, bien por iniciativa propia o que se le encomienden. Tiene una especialización adicional a las prácticas o tareas habituales que desarrollan.

- Grupo 4:

Nivel 1. Operario/a especializado/a. Se incluyen en este colectivo las personas que se dedican a la preparación de pedidos, la clasificación y manipulación de mercancía y demás operaciones, con la utilización de elementos mecánicos o autopropulsados de preparación en altura, así como las operaciones de carga y descarga de mercancías con medios mecánicos en el almacén. Realiza el manejo de cualquier tipo de maquinaria. Gestión del SGA en temas operativos.

– Administrativo/a. Realiza trabajos complejos además de los trabajos sencillos y rutinarios en tareas de administración, así como de archivo, reprografía y mecanografía. Resolución de incidencias con el cliente y de problemas derivados del trabajo. Tiene influencia en la gestión del SGA (sistema de gestión de almacenes). Llamadas con el cliente y gestiones con proveedor.



Nivel 2. Operario/a (4º y 5º año). Se incluyen en este colectivo las personas que se dedican a la preparación de pedidos, la clasificación y manipulación de mercancía y demás operaciones con la utilización de elementos mecánicos o autopropulsados de preparación en altura, así como las operaciones de carga y descarga de mercancías con medios mecánicos a lo largo del almacén. Realiza el manejo de cualquier tipo de maquinaria. Gestión del SGA en temas operativos.

– Auxiliar administrativo/a (4º y 5º año). Realiza trabajos de mayor detalle en tareas de administración, así como de archivo, reprografía y mecanografía. Tiene influencia en la gestión del SGA. Llamadas con el cliente y gestiones con proveedor, no tiene ningún personal a su cargo.

Nivel 3. Operario/a (2º y 3º año). Se incluyen en este colectivo a las personas que se dedican a la preparación de pedidos, la clasificación y manipulación de mercancía y demás operaciones con la utilización de elementos mecánicos o autopropulsados de preparación en altura, así como las operaciones de carga y descarga de mercancías con medios mecánicos a lo largo del almacén. Realiza el manejo de cualquier tipo de maquinaria. Gestión del SGA en temas operativos.

– Auxiliar administrativo/a (2º y 3º año). Realiza trabajos en tareas de administración, así como de archivo, reprografía y mecanografía. Tiene influencia en la gestión del SGA. Llamadas con el cliente y gestiones con proveedor, no tiene ningún personal a su cargo.

Nivel 4. Operario/a 1º año. Se incluyen en este colectivo las personas que se dedican a la preparación de pedidos, la clasificación y manipulación de mercancía y demás operaciones con la utilización de elementos mecánicos o autopropulsados de preparación en altura, así como las operaciones de carga y descarga de mercancías con medios mecánicos en el almacén. Realiza el manejo de cualquier tipo de maquinaria. Gestión del SGA en temas operativos.

– Auxiliar administrativo/a. Realiza trabajos sencillos y rutinarios en tareas de administración, así como de archivo, reprografía y mecanografía. Tiene influencia en la gestión del SGA. Llamadas con el cliente y gestiones con proveedor, no tiene ningún personal a su cargo.

Con la finalidad de poder determinar las aptitudes profesionales de las personas trabajadoras de nueva incorporación a la empresa, se asignará un nivel de trabajo bajo la denominación de operario/a de almacén/auxiliar administrativo/a en formación de 1º año, 2º año y 3º año, 4º y 5º año, con las funciones determinadas para operario/a especializado/a



y/o auxiliar administrativo/a. Estas personas trabajadoras ascenderán automáticamente a operario/a especializado/a y/o administrativo/a, una vez alcancen una antigüedad de 6 años en la empresa, de manera ininterrumpida.

Para el acceso de las promociones del párrafo anterior, se tendrá en cuenta el tiempo trabajado en la empresa con cualquier modalidad contractual, eventual o de puesta a disposición de manera ininterrumpida.

Artículo 8. *Formación*

La formación profesional es un derecho de todas las personas trabajadoras.

La empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal, con el fin de desarrollar, capacitar, mejorar las condiciones de trabajo, la empleabilidad, adaptabilidad y estabilidad en el empleo, así como la promoción personal y profesional de todas las personas trabajadoras.

La dirección de la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras sobre los planes anuales de formación previstos en relación con los objetivos de la empresa.

Con carácter general, la formación programada por la empresa se realizará en horario laboral. En el caso de realizarse fuera de la jornada laboral y ser necesaria para su puesto de trabajo, siempre se tendrán en cuenta la conciliación familiar y se compensará el exceso de jornada con el descanso equivalente. En caso de existir una jornada de formación a continuación de una jornada de trabajo completa, las personas podrán descansar sus horas de compensación al día siguiente.

En el caso de que la formación requiera desplazamiento o necesidad de otro tipo de ayudas, estas serán abonadas por la empresa íntegramente.

La empresa atenderá las recomendaciones de la RLT en la definición e implantación de las políticas y planes formativos anuales.

Artículo 9. *Puestos o áreas de trabajo*

Se entiende por puestos o áreas de trabajo el conjunto de funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades, asignadas a uno/a o más personas trabajadoras. Los puestos de trabajo forman la unidad básica organizativa de cada centro de trabajo. Cada puesto se clasificará en el grupo profesional que proceda.



La empresa informará a la RLT de las vacantes producidas y puestos de nueva creación, salvo aquellos puestos que exijan confidencialidad. Se tendrá en cuenta la promoción interna.

Artículo 10. *Ejecución del trabajo*

El desarrollo del contrato de trabajo implica el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.

Es deber básico de la persona trabajadora cumplir con las obligaciones completas de su trabajo, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia, así como observar las medidas de seguridad e higiene y los procedimientos de calidad que se adopten.

Artículo 11. *Movilidad funcional*

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional, y cuando resulte necesario para el correcto funcionamiento del centro de trabajo, la dirección de la empresa podrá llevar a cabo dicha movilidad siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de las personas trabajadoras.

Funciones inferiores: en el ejercicio de la movilidad funcional y cuando resulte necesario para el correcto funcionamiento del centro de trabajo, la dirección de la empresa podrá asignar temporalmente, sin disminución de su retribución, al personal perteneciente a un grupo profesional, la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al que se pertenezca, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normas y sean complementarias de su grupo profesional.

Si, como consecuencia de la movilidad funcional, se realizasen de manera predominante funciones correspondientes a un grupo o nivel superior, que no estuvieran incluidas en su grupo o nivel de origen, durante un período superior a 6 meses en un año o a 8 meses en dos años, de manera constante y no esporádica, podrá solicitar de la dirección de la empresa el reconocimiento del pase al grupo o nivel correspondiente superior, debiendo existir, en todo caso, una vacante para el reconocimiento del nuevo grupo o nivel, sin perjuicio de percibir la diferencia salarial correspondiente.



Artículo 12. *Movilidad entre empresas y centros de trabajo del grupo*

Las personas trabajadoras de ID Logistics de los centros de Chapela/O Porriño/Arteixo podrán ser destinadas a otras empresas y/o centros de trabajo del mismo grupo de empresas, cuando existan razones organizativas, técnicas o productivas que lo justifiquen, siempre que se respeten los límites de la movilidad funcional y el traslado no implique cambio de domicilio y se efectúe dentro del área de influencia de Vigo o dentro del área de influencia de A Coruña para el caso de Arteixo.

La decisión de incorporación a la nueva empresa y/o centro de trabajo deberá comunicarse a los/las afectados/as y a los/las representantes de las personas trabajadoras con una antelación de 15 días naturales, salvo acuerdo en otro sentido.

Las personas trabajadoras afectadas por esta decisión se incorporarán a la plantilla de la empresa y/o centro de trabajo de su nuevo destino conservando su grupo profesional, antigüedad y salario anual, a excepción de los complementos vinculados al puesto de trabajo.

Si la incorporación prevista en este artículo significase para la persona trabajadora un incremento en sus gastos, debidamente acreditado, la empresa habrá de compensarle por ello, siempre y cuando se efectúe fuera de las áreas de influencia mencionadas en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 13. *Excedencias*

Tendrá derecho a la situación de excedencia todo el personal afectado por el presente convenio, de acuerdo con las normas reguladas en el Estatuto de las personas trabajadoras.

La persona trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidentes o enfermedad o discapacidad no pudiese valerse por sí mismo. El personal podrá solicitar la incorporación si se extingue la causa por la que se motivó la excedencia. La Empresa deberá reincorporarlo en un plazo máximo de un mes.

El período en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a los motivos establecidos en el párrafo anterior será computable a efectos de antigüedad.



CAPÍTULO 3

Contratación y período de prueba

Artículo 14. *Contratación*

La contratación se ajustará a las normas generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modelos de contratación, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Con el objeto de reducir la temporalidad y, en consecuencia, fomentar la estabilidad en el empleo, se pacta que sobre el total de personal que preste servicios en la empresa, esta limitará, en cómputo anual, las contrataciones temporales, tanto por la empresa como por la empresa de trabajo temporal, que no podrán superar un 30 % sobre el total de la plantilla.

Quedan excluidos de dicho cómputo los contratos cuyo objeto sea cubrir interinidades y/o por sustitución de vacaciones.

No computarán a estos efectos aquellas contrataciones que tengan por objeto el arranque de nuevas operaciones durante un período de 12 meses para operaciones que empleen más de 10 personas trabajadoras.

Artículo 15. *Modelos de contratación*

La empresa podrá utilizar todas las modalidades de contratación de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y establecidas en el Estatuto de los trabajadores.

Las nuevas contrataciones indefinidas a tiempo parcial de 4º turno que se suscriban tendrán asociado el compromiso de convertir a jornada completa de 4º turno, el 40 % de los contratos a tiempo parcial existentes a la fecha de la firma del convenio, en cada uno de los centros de trabajo. El criterio de conversión será por antigüedad.

Con respecto a los contratos de puesta a disposición, las partes acuerdan que los mismos no se podrán celebrar mediante la modalidad de contratos indefinidos.

Artículo 16. *Período de prueba*

Para los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba de 6 meses para las personas trabajadoras que ingresen en los grupos 1, 2 y 3, y de 2 meses para el grupo 4.



Para los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un período de prueba de un mes para los que tengan una duración de 6 meses y 2 meses para los de duración superior.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpido por las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al personal. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquellas.

El personal disfrutará durante el período de prueba de la retribución que corresponda al grupo profesional del trabajo en el que se haya clasificado. El período de prueba computará con la antigüedad de contratos temporales.

CAPÍTULO 4

Jornada, vacaciones y licencias

Artículo 17. *Jornada*

A. Jornada anual ordinaria.

Se establece una jornada anual efectiva de 1.740 horas, con los siguientes turnos:

a) Las jornadas de trabajo serán de lunes a domingo, manteniendo las personas el sistema de jornadas que tengan reconocido contractualmente o en convenios colectivos anteriores y su tipología de contrato (a tiempo completo o a tiempo parcial).

b) Se mantiene el nombre del cuarto turno. Es un turno de trabajo que podrá desarrollarse a través de contratos a tiempo completo o a tiempo parcial, para los cuales los sábados, domingo y festivos serán jornadas ordinarias, con el siguiente régimen:

– A tiempo completo: la jornada será de 5 días semanales, con 2 días consecutivos de descanso, preferiblemente. En caso de no poder llevar a cabo el descanso semanal de dos días consecutivos, se aplicará un descanso semanal mínimo de 36 horas.

En los centros de trabajo donde existe una distribución irregular, se regirá por los acuerdos en el centro afectado.

El descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá ser, como mínimo, de 12 horas.



– A tiempo parcial: la duración mínima de la jornada de estos contratos será del 70 % cuatrimestral de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable. Las horas complementarias podrán llegar hasta el 50 % de la jornada.

Se establecerán unos cuadrantes de trabajo mensual, los cuales se podrán modificar en función del absentismo, con el objetivo de no dejar sin servicio a nuestros clientes. Con respecto a las jornadas de trabajo, podrán ser rotativas (dependiendo de las necesidades de servicio), con el objetivo de buscar la conciliación. En cada centro se adaptarán los cuadrantes a los usos y costumbres con los que se viene trabajando.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial del cuarto turno tendrán derecho al disfrute de 15 domingos de descanso al año, bajo el concepto de día de descanso semanal. También tendrán derecho preferente para optar a puestos vacantes a tiempo completo, siempre que tengan la formación y los conocimientos necesarios para desarrollar las funciones principales de dichos puestos.

Los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables.

El tiempo de trabajo se computará al inicio y al final de la jornada en el puesto de trabajo. Además, siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas continuadas, se tendrá derecho a un período de descanso de 15 minutos durante la misma, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

B. Compensación económica excesos de jornada. Horas extraordinarias.

El trabajo que exceda de la jornada ordinaria se compensará con descanso equivalente o con un complemento económico según el valor de una hora ordinaria incrementada en un 75 %, de acuerdo con la siguiente formula:

$$\frac{\text{Total año tabla}}{\text{Jornada anual}} \times 175 \%$$

Si este se desarrollara en festivos nacionales, autonómicos y locales, se compensará con descanso equivalente o un complemento económico según el valor de una hora ordinaria incrementada en un 100 %, de acuerdo con la siguiente formula:

$$\frac{\text{Total año tabla}}{\text{Jornada anual}} \times 200 \%$$



Artículo 18. Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará un período de vacaciones anuales de treinta días naturales, retribuidas según la tabla salarial anexa y complemento personal.

En el año de comienzo de la relación laboral, el personal de nuevo ingreso disfrutará dentro del mismo de la parte proporcional que corresponda según el número de meses trabajados durante el año, computándose a estos efectos la fracción de mes como mes completo.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de mayo y octubre, ambos inclusive, o en otras fechas solicitadas por la persona trabajadora, adaptándose a las necesidades del servicio. En cada servicio se confeccionará un plan de vacaciones.

Cuando por falta de acuerdo entre las personas trabajadoras sea necesario establecer un orden, este se determinará por sorteo; al año siguiente, las personas desfavorecidas en el sorteo tendrán prioridad.

Las vacaciones no comenzarán en día festivo o víspera, salvo petición de la persona interesada.

Anualmente se elaborará un calendario laboral que comprenderá el período de vacaciones. La dirección de la empresa deberá hacer público, con 2 meses de antelación al comienzo de las vacaciones, el plan anual de vacaciones.

Si por causas extraordinarias la empresa modificara unilateralmente las vacaciones de una persona trabajadora, esta deberá ser compensada con una gratificación de 300 €.

Artículo 19. Licencias retribuidas

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas en los siguientes casos:

1. 15 días naturales en caso de matrimonio.

2. Fallecimiento, enfermedad con ingreso hospitalario o intervención quirúrgica, también con ingreso hospitalario (deben presentar certificado médico), siempre que persista el ingreso; familiares de 1^{er} grado de afinidad y consanguinidad 4 días laborales, y familiares de



2º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días laborales. Por conciliación familiar la persona trabajadora podrá disponer de estos días durante el período de internamiento. En caso de desplazamiento fuera de la provincia, 1 día laboral más de permiso.

En los casos descritos en el párrafo anterior, si la persona trabajadora prestase servicios el día el hecho causante por un tiempo de jornada inferior a la mitad, ese día se contaría para el cómputo. Si, por el contrario, trabajó más de la mitad de la jornada, ese día no contaría para el computo.

3. Por intervención quirúrgica sin ingreso hospitalario que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, 1 día laboral.

4. Por cambio de domicilio: 1 día laboral.

5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del ET.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Se concede el mismo derecho al otro progenitor.

7. El tiempo necesario para asegurar la asistencia a exámenes finales de estudios de carácter oficial o académico. Se deberá aportar justificación administrativa que avale la solicitud.

8. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1.d) del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, la persona trabajadora tendrá derecho a una hora diaria de reducción del



trabajo. Se aplicará el mismo criterio a quién quiera acumularlo en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

9. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al/a la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá avisar a la empresa con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

10. El tiempo necesario para acudir a consultas médicas propias, acompañamiento de cónyuge o familiares hasta primer grado, con convivencia y dependencia.

El personal del turno de noche, por razón de asistencia a consultas médicas propias, tendrá derecho a finalizar su jornada tres horas antes, siempre y cuando desde el final de la jornada hasta la hora de asistencia a la consulta transcurran menos de 5 horas.

Se conceden los mismos derechos a la/al compañera/o que a la/el esposa/o en los casos de intervención quirúrgica, ingreso hospitalario o defunción de familiares. En este caso, se exigirá comprobante oficial de estar inscritos como pareja de hecho en el registro de la Xunta de Galicia o del ayuntamiento de residencia.

En circunstancias personales concretas se podrán solicitar otros días de permiso no retribuidos por alguna de las causas previstas en el artículo 37.3 del ET.

CAPÍTULO 5

Régimen económico

Artículo 20. *Principios generales sobre retribución*

Todos los conceptos salariales que figuran en el presente convenio tienen la consideración de retribuciones brutas, y sobre ellas se efectuarán las correspondientes deducciones por Seguridad Social, IRPF y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.



Artículo 21. Conceptos retributivos

La retribución fija anual de las personas trabajadoras que se encuentren bajo el ámbito de aplicación del presente convenio estará compuesta por la suma de los siguientes conceptos:

- Salario base: se entiende por salario base las percepciones económicas que deba percibir todo el personal afectado por este convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los grupos profesionales descritos en el mismo. El salario base remunera la jornada de trabajo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, cuyo importe se especifica para cada grupo profesional en tabla anexa.

- Complemento de nivel: además del salario base, el personal de los centros de trabajo adscritos a este convenio percibirá otra retribución fija anual, cuyo importe se especifica para cada grupo profesional en la tabla anexa.

- Complemento de antigüedad: las personas afectadas por el presente convenio, desde el momento de su entrada en vigor, tendrán derecho a percibir una cuantía fija adicional del 5 % del salario base de la tabla anexa por cada tres años de permanencia en la empresa. Este complemento comenzará a percibirse al mes siguiente del cumplimiento desde la fecha de incorporación.

Se establece para este complemento un límite máximo de 39 años.

- Complemento personal: al personal que provenga de la subrogación de Pescanova y tenga establecido un complemento o plus *ad personam*, se le mantendrá las condiciones que tenía anteriormente.

Pagas extraordinarias:

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de 2 pagas extraordinarias semestrales, abonadas a razón del salario base, complemento de nivel y complemento de antigüedad, además del complemento *ad personam* que correspondan a cada persona trabajadora. Dichas pagas corresponden a:

- El día 15 de julio: el período de devengo es del 1 de enero al 30 de junio del año actual.
- El día 15 de diciembre: el período de devengo es del 1 de julio al 31 de diciembre del año actual.

El personal podrá optar por repartir las 14 pagas en 12 mensualidades prorrateadas.



Otros complementos variables o funcionales:

Complemento de frío. El personal que permanezca al menos un 50 % de su jornada diaria en cámaras frigoríficas de -18°C con una oscilación de +/-3°C percibirá por día efectivamente trabajado la cantidad de 15 % del salario base:

$$\frac{\text{Salario base tabla} \times 15}{\text{Jornada anual} \times 100} \times 7,75$$

Complemento de turno. El personal que rote en turnos semanalmente percibirá por día efectivamente trabajado la cantidad de 3 € por día distinto de horario de mañana, manteniéndose dicho importe durante la vigencia del convenio.

Complemento de tarde. El personal que preste sus servicios de manera permanente en el turno de tarde por decisión organizativa de la dirección percibirá, por día efectivamente trabajado, la cantidad de 5 €, manteniéndose dicho importe durante la vigencia del convenio.

Nocturnidad. El personal que preste sus servicios de manera permanente entre las 22.00 horas y las 6.00 horas percibirá la cantidad, por día efectivamente trabajado, del 25 % del salario base.

$$\frac{\text{Salario base tabla} \times 25}{\text{Jornada anual} \times 100} \times 7,75$$

Aquellas personas que presten sus servicios de forma ocasional percibirán la cantidad, por día efectivamente trabajado, del 20 % del salario base.

$$\frac{\text{Salario base tabla} \times 20}{\text{Jornada anual} \times 100} \times 7,75$$

Plus de domingo y festivo. Al personal que preste sus servicios en el denominado 4º turno se le abonará, por el tiempo de la jornada prestada en domingo o festivos, la cantidad de 51,10 euros/día, manteniéndose dicho importe durante la vigencia del convenio.

Artículo 22. *Crecimiento salarial*

Se aplicará el siguiente incremento salarial en todos los conceptos, a excepción del complemento de antigüedad, distribuyéndose de la siguiente manera:

– Año 2021: 2 %.

– Año 2022: 2,5 %.



– Año 2023: 2 %.

– Año 2024: 2 %.

– Año 2025: 3 %.

Se establece una cláusula de garantía de revisión salarial para los años de 2022 a 2025, con las siguientes consideraciones:

– 2022-2023: del 75 % del diferencial del IPC interanual registrado en los años 2022 y 2023. Se establece un pago único en la nómina del mes de enero de 2024 por dicha diferencia. Este diferencial se aplicará en las tablas de 2024.

– 2024: del 75 % del diferencial del IPC interanual registrado en el año 2024. Se establece un pago único en la nómina del mes de enero de 2025 por dicha diferencia. Este diferencial se aplicará en las tablas de 2025.

– 2025: del 75 % del diferencial del IPC interanual registrado en el año 2025. Se establece un pago único en la nómina del mes de enero de 2026 por dicha diferencia. Este diferencial se aplicará a las tablas.

En anexo I se fijan las tablas salariales para el período 2021-2025.

CAPÍTULO 6

Beneficios sociales

Artículo 23. *Edad de jubilación*

Las partes firmantes del convenio colectivo acuerdan que la edad de jubilación será la vigente en cada momento y en los términos previstos en la legislación específica sobre la materia.

Artículo 24. *Jubilación parcial*

La dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras de empresa colaborarán para facilitar el acceso de las personas trabajadoras a la jubilación parcial, de acuerdo con la legislación de carácter general. En todo caso, se requerirá el acuerdo individual entre la persona trabajadora afectada y la dirección de la empresa.



Artículo 25. Seguro

Con independencia de las indemnizaciones obligatorias de la Seguridad Social, la empresa, mediante la concertación de póliza de cobertura con una entidad aseguradora, garantizará a sus personas trabajadoras o, en su caso, a sus herederos/as, y en los supuestos que se especifican, las siguientes indemnizaciones, cubriendo la póliza las 24 horas del día:

1.1. Por accidente no laboral.**1.1.1. Muerte de la persona trabajadora.**

Los herederos de la persona trabajadora o, en su defecto, la persona que esta haya designado, percibirán la cantidad de 60.000 €.

1.1.2. Invalidez permanente total o invalidez absoluta de la persona trabajadora y gran invalidez.

La persona trabajadora percibirá la cantidad de 60.000 € para los primeros casos, 120.000 € para los segundos, y 239.000 € para los terceros.

1.2. Por accidente laboral.**1.2.1. Muerte de la persona trabajadora.**

Los/las herederos/as de la persona trabajadora o, en su defecto, la persona que esta haya designado, percibirán la cantidad de 60.000 €.

1.2.2. Invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta y gran invalidez.

La persona trabajadora percibirá la cantidad de 60.000 € para los primeros casos, 120.000 € para los segundos y 239.000 € para los terceros.

Se entenderá por invalidez permanente total la incapacidad que inhabilite a la persona trabajadora, de modo permanente, para realizar todas o las fundamentales tareas de su profesión habitual, aunque pueda dedicarse a otra distinta.

Se entenderá por invalidez permanente absoluta la incapacidad que inhabilite a la persona trabajadora de modo permanente para toda profesión u oficio. Se entenderá por gran invalidez la situación de la persona trabajadora a efectos de incapacidad permanente ab-



soluta y que, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, como son vestirse, desplazarse, comer o análogos.

Las condiciones quedan establecidas en la póliza de seguros cuya copia oficial se entregará al Comité de Empresa.

Artículo 26. *Complemento IT*

Se complementará hasta el 100 % del salario desde el primer día de la baja por IT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional. A las personas que tengan reconocido un complemento *ad personam* se le incluirá en el cálculo.

Para supuesto de incapacidad como consecuencia de enfermedad, la empresa abonará el 100 %, condicionado a que en el mes anterior a su baja el absentismo de la empresa no supere el 6 % del total de las personas trabajadoras. No se tendrán en cuenta las horas que utilicen los cargos sindicales para el desempeño de sus funciones a efectos del referido cálculo, continuando el resto del personal de la empresa percibiéndolo como hasta la fecha.

En los supuestos en que las personas trabajadoras se encuentren en IT hospitalizadas percibirán un complemento de hasta el 100 % de su salario real (conceptos fijos), mientras dure la hospitalización, independientemente de la causa de la incapacidad temporal.

CAPÍTULO 7

Seguridad y salud laboral

Artículo 27. *Principio general*

La empresa promoverá la seguridad y salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo, y con arreglo a los principios recogidos en la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, y sus normas de desarrollo.

Artículo 28. *Servicios de prevención*

Conforme establece la normativa en vigor, Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, y Real decreto 39/1997, de los servicios de prevención, la empresa asume las actividades preventivas constituyendo un servicio de prevención propio, con las disciplinas de ergonomía y psicología aplicada, higiene industrial y parte de la seguridad en el



trabajo, concertando así la disciplina de vigilancia de la salud y suscribiendo un contrato de colaboración en aquellas actividades específicas que así se considere necesario.

Toda actividad será sometida a consulta y participación de los órganos colegiados de los centros de trabajo que configuran la empresa.

Las actividades a desarrollar en el seno de la empresa serán las siguientes:

- A) Elaboración e implantación del Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.
- B) Elaboración e implantación de los procedimientos de trabajo específicos para la actividad.
- C) Elaboración de las evaluaciones de riesgos necesarias en las tres disciplinas técnicas.
- D) Programación de las actividades anuales en materia preventiva.
- E) Análisis de la accidentabilidad y cálculos de los índices correspondientes de gravedad, incidencia y frecuencia.
- F) Elaboración de los planes de emergencias o autoprotección.
- G) Formación de las personas trabajadoras en materia de prevención en todas aquellas áreas de trabajo antes de la incorporación de nuevas personas trabajadoras y durante el desarrollo de las tareas habituales.
- H) Elaboración de los criterios para dar cumplimiento al artículo 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales y Real decreto 171/2004, de coordinación de actividades empresariales.

Toda actividad desarrollada deberá ser presentada a la representación de las personas trabajadoras a fin de cumplir con los derechos de consulta y participación.

Con la finalidad de garantizar la debida participación en materia de prevención, la empresa facilitará la constitución de los comités de seguridad y salud necesarios por centro de trabajo, siempre y cuando estos superen el límite establecido por la normativa de 50 o más personas trabajadoras. A través de los órganos colegiados se procederá a la consulta y participación en materia preventiva y estos, como así lo indica el artículo 37 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, estarán sometidos al sigilo profesional, considerando toda documentación como confidencial y propiedad de la empresa.



La empresa estará a lo dispuesto en los artículos 25 y 26 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, para la protección de las condiciones de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, así como de la maternidad.

Artículo 29. *Vigilancia de la salud*

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Será obligatoria la realización de un reconocimiento médico, con carácter previo a la incorporación al trabajo, que efectuará el servicio médico de empresa o una entidad con la que se concierte tal prestación.

Anualmente y en todo caso siempre que así proceda, se efectuará un reconocimiento médico de carácter voluntario a todas las personas trabajadoras.

La empresa, a través de su servicio médico o de entidades especializadas, podrá comprobar el estado de salud de las personas trabajadoras en situación de IT, respetando en todo caso el derecho a la intimidad personal y los límites de la legalidad vigente.

Artículo 30. *Prendas de trabajo y medios de protección personal*

La empresa proporcionará a la plantilla que deba ir uniformada, según las necesidades de cada centro de trabajo, los uniformes para el puesto de trabajo, en el momento de su incorporación y serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

La renovación de los uniformes y otras prendas de trabajo se realizará durante el primer trimestre del año, en función de las necesidades del trabajo y de la exigible buena presencia e imagen que el personal debe mantener.

Además, la empresa proporcionará los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo, en el momento de su incorporación y serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

Será obligación de las personas trabajadoras cuidar sus prendas de trabajo y equipos de protección individual, así como mantenerlos limpios y en buen estado.



CAPÍTULO 8

Plan de igualdad

Artículo 31. *Plan de Igualdad*

Las partes acuerdan, durante toda la vigencia del presente convenio colectivo, estar a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la empresa Logiters Logística, S.A.U. (actual ID Logistics Iberia, S.A.).

Artículo 32. *Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral o mobbing*

Es de obligado cumplimiento respetar la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tiene por objeto principal garantizar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se consideran faltas muy graves el acoso por razón de sexo, el acoso sexual y el acoso laboral o *mobbing*.

Artículo 33. *Protección Integral contra la violencia de género*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y concretamente en el artículo 21 y la disposición adicional séptima de dicho texto legal, el/la trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, a:

1. La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
2. La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, a decisión de la persona interesada.

En caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel salarial equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa comunicará a la trabajadora afectada por la violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial



de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva. Se suspenderá su contrato cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

Los períodos de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.6 del ET, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo. Extinción del contrato de trabajo. A no computar como faltas de asistencia, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. Serán nulos los despidos de las víctimas de violencia por el ejercicio de los derechos antes mencionados.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditará con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Los derechos regulados en este artículo son una transposición no literal de la Ley orgánica 1/2004 y de las modificaciones parciales que supuso de determinados artículos del Estatuto de los trabajadores. En tal sentido, su interpretación y alcance no diferirán de las normas legales de las que traen referencia.

CAPÍTULO 9

Faltas y sanciones

Artículo 34. *Facultad disciplinaria*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales y demás normas de desarrollo del Sistema normativo



de gobierno corporativo y cumplimiento, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida en el presente capítulo.

Artículo 35. *Graduación de faltas*

Las faltas cometidas por la persona trabajadora serán calificadas, según su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

Artículo 36. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes:

1. Hasta cinco faltas de puntualidad en treinta días, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. Faltar al trabajo un día sin justificación.
3. No cursar en tiempo oportuno el documento correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
5. No comunicar a la dirección de la empresa la residencia y domicilio, así como los cambios en los mismos.
6. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.
7. Pequeños descuidos en la conservación del material o utillaje.
8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aun cuando sea por breve tiempo. Si dicho abandono implicara riesgo de perjuicio de consideración a la empresa o de accidente o constituyera un quebranto de la disciplina, podrá ser considerada la falta como grave o muy grave.
9. No asistir a los reconocimientos médicos anuales que sean obligatorios.
10. Utilizar reproductores de música (colectivos o individuales), teléfonos móviles, o cualquier tipo de aparato electrónico que no sea propio o relacionado con el puesto de trabajo, o que haya sido autorizado expresamente por la dirección por escrito.



Artículo 37. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes:

1. Faltar al trabajo dos días en un período de treinta sin justificación.
2. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social, a la Hacienda pública, o tener cualquier repercusión económica. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
3. Entregarse a juegos, distracciones o dormir durante la jornada de trabajo, fumar dentro de las instalaciones de la empresa y fuera de los espacios reservados. Si la falta se cometiera en un puesto de responsabilidad, podrá calificarse como muy grave.
4. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá calificarse como falta muy grave.
5. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, firmar o fichar por él.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de este.
7. El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado, implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as, o personas ajenas a la empresa, será considerada como muy grave.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la empresa.
9. La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el trabajo. Si de ello se derivara peligro para las personas o instalaciones, podrá calificarse como falta muy grave.
10. La reincidencia en faltas leves, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes a la sanción anterior.

Artículo 38. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a diez minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.



– Faltar tres días al trabajo, durante un período de sesenta días, sin causa que lo justifique.

– El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a las personas trabajadoras o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

– Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, vehículos, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, vestuario, documentos o cualquier otra propiedad de la empresa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

– La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo.

– Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados, o revelar datos de reserva obligada.

– Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto o desconsideración a los superiores, compañeros/as, subordinados/as y sus familiares, así como a personas ajenas a la empresa, con ocasión de la actividad laboral.

– Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

– La simulación de enfermedad o accidente, así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la incapacidad temporal.

– Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

– La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haber sido sancionado por la anterior.

– El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado falta muy grave. El que lo sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la dirección o de los representantes de las personas trabajadoras.

– Ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que implique la vulneración de los procedimientos escritos con riesgo grave para las personas o las instalaciones.



– Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

– Acoso por razón de sexo: todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, se considera también como acto discriminatorio por razón de sexo.

– Acoso moral: se entiende como acoso moral la agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima (aislamiento, rechazo o prohibición de comunicación, la degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo, la violencia verbal, etc.).

En todo caso, la normativa vigente determinará las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, en el momento de su aplicación.

Artículo 39. Sanciones

Las sanciones que podrá imponer la dirección, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurran en cada caso, serán las siguientes:

Por faltas leves:

1. Amonestación por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a dos días.



Por faltas graves:

1. Las previstas para las faltas leves.
2. Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a veinte días.

Por faltas muy graves:

1. Las previstas para las faltas leves o graves.
2. Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a sesenta días.
3. Despido disciplinario en los supuestos en que la falta se califique en grado máximo.

Artículo 40. *Procedimiento*

1. La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá la comunicación escrita y motivada a la persona trabajadora.

2. La sanción de faltas muy graves que deriven en despido disciplinario requerirá de la audiencia de la persona trabajadora afectada y de la RLT, teniendo estos últimos 5 días hábiles para emitir informe previo a la imposición de la sanción.

3. La dirección de la empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

4. Tratándose de delegado/a de personal o miembro de Comité de Empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

La empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo de la persona trabajadora afectada por un plazo máximo de un mes, estando la persona trabajadora a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión.

Artículo 41. *Prescripción*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, contados a partir de la fecha en que la dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.



CAPÍTULO 10
Derechos sindicales

Artículo 42. *Garantías sindicales*

La empresa garantizará todos los derechos de las personas representantes legales de las personas trabajadoras reconocidos en el Estatuto de las personas trabajadoras, texto refundido (Real decreto ley 1/1995, de 24 de marzo).

No serán contabilizadas en el cómputo de horas sindicales las destinadas a reuniones con la empresa.

El crédito horario se podrá acumular en una o varias personas trabajadoras mensualmente (por sindicato), previo aviso, la última semana del mes anterior, y con comunicación por escrito a la empresa.

El crédito horario no se computará a efectos de cálculo del índice de absentismo.

Artículo 43. *Asambleas*

El personal, además del derecho reconocido en el artículo 77 del ET, tendrá derecho a la celebración, dentro de la jornada laboral, de un máximo de 2 asambleas no acumulables, con una duración no superior a 30 minutos cada una. La convocatoria y desarrollo de estas asambleas se regulará por lo dispuesto en el ET.

Disposiciones transitorias:

Disposición adicional primera. *Complemento por fidelización. Centros de Chapela y O Porriño*

En los centros de trabajo de Chapela y O Porriño en que existan personas trabajadoras con derecho a percibir un complemento por fidelización, plantilla con antigüedad anterior al 9 de noviembre de 2015.

Se establece el siguiente régimen transitorio:

1. Las personas trabajadoras afectadas por lo descrito en el párrafo primero mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho por el complemento por fidelización a la fecha de 23 de octubre de 2017 (firma del convenio colectivo de Pescanova España, S.L.U. Centros de Chapela/O Porriño).



2. Las personas trabajadoras que, a la fecha de la firma del presente convenio, cumplan el requisito de antigüedad anterior al 9 de noviembre de 2015, y no hubiesen alcanzado la edad de 60 años, conservarán el derecho a percibir un complemento por fidelización en el momento en el que cumplan la edad de jubilación exigida (tabla), y tengan acreditada una antigüedad en la empresa de 5, 10, 15 o 20 años.

La antigüedad acreditada y salario congelado a 23 de octubre de 2017 determinará la cuantía del complemento a la que tendrá derecho la persona trabajadora en el momento en el que alcance la edad de jubilación exigida (tabla), conforme a la siguiente escala:

– 20 años trabajados (9 de noviembre de 2015): 4 mensualidades de salario de 2017, pagadero en 60 pagas de carácter mensual.

– 15 años trabajados (9 de noviembre de 2015): 3 mensualidades de salario de 2017, pagadero en 60 pagas de carácter mensual.

– 10 años trabajados (9 de noviembre de 2015): 2 mensualidades de salario de 2017, pagadero en 60 pagas de carácter mensual.

– 5 años trabajados (9 de noviembre de 2015): 1 mensualidad de salario de 2017, pagadero en 60 pagas de carácter mensual.

El complemento así determinado conforme a la antigüedad y salario de las personas trabajadoras a la fecha de la firma del presente convenio será percibido mensualmente por la persona trabajadora, una vez se alcance la edad de jubilación exigida (tabla), y hasta que finalice su relación laboral con la empresa o cumpla la edad de jubilación exigida (tabla).

Año	Edad de jubilación exigida	Edad de comienzo de percepción del premio de fidelización
2021	66 años	61 años
2022	66 años y 2 meses	61 años y 2 meses
2023	66 años y 4 meses	61 años y 4 meses
2024	66 años y 6 meses	61 años y 6 meses
2025	66 años y 8 meses	61 años y 8 meses
2026	66 años y 10 meses	61 años y 10 meses
A partir de 2027	67 años	62 años

En todo caso, el complemento dejará de percibirse a la finalización de la relación laboral (en los términos descritos) y por el cumplimiento de la edad de jubilación según tabla.



3. La antigüedad que se acredite por las personas trabajadoras a la fecha de la firma del presente convenio, no afectará a la cuantía del complemento por fidelización, dado que este se congeló por el importe calculado conforme a la fecha 23 de octubre de 2017.

Disposición adicional segunda. *Premio por fidelización. Centro de Arteixo*

En el caso del centro de trabajo de Arteixo en que existan personas trabajadoras con derecho a percibir un complemento por fidelización, se acuerda suprimir el referido complemento con efectos del 1 de enero de 2016.

Se establece el siguiente régimen transitorio:

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho por el complemento por fidelización a la fecha 1 de enero de 2016 (convenio colectivo de Pescanova España, centro Industrial de Arteixo).

2. Las personas trabajadoras que, a la fecha de la firma del presente convenio, no hubiesen alcanzado la edad de 60 años, conservarán el derecho a percibir un complemento por fidelización en el momento en el que cumplan 60 años, si, a la fecha de 1 de enero de 2016, tienen acreditada una antigüedad en la empresa de 5, 10, 15 o 20 años.

La antigüedad acreditada a la fecha 1 de enero de 2016 por la persona trabajadora será congelada a dicha fecha y determina la cuantía del complemento al que tendrá derecho la persona trabajadora en el momento en el que alcance la edad de 60 años, conforme a la siguiente escala:

– 20 años trabajados (cumplidos a 1 de enero de 2016): 4 mensualidades de salario 2016, pagadero en 60 pagas de carácter mensual.

– 15 años trabajados (cumplidos a 1 de enero de 2016): 3 mensualidades de salario 2016, pagadero en 60 pagas de carácter mensual.

– 10 años trabajados (cumplidos a 1 de enero de 2016): 2 mensualidades de salario 2016, pagadero en 60 pagas de carácter mensual.

– 5 años trabajados (cumplidos a 1 de enero de 2016): 1 mensualidad de salario 2016, pagadero en 60 pagas de carácter mensual.



El complemento así determinado conforme a la antigüedad del trabajador a la fecha de 1 de enero de 2016 será percibido mensualmente por el trabajador, una vez se alcance la edad de 60 años, y hasta que el trabajador finalice su relación laboral con la empresa o cumpla los 65 años.

Si la relación laboral finaliza una vez alcanzados los 60 años, pero antes de que el trabajador cumpla los 65 años, por causa distinta al despido disciplinario declarado judicialmente precedente, o por su traslado a otra empresa del grupo, tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la parte de complemento pendiente de percibir incrementado en quince días de una mensualidad completa por año anticipado.

En todo caso, el complemento dejará de percibirse a la finalización de la relación laboral (en los términos descritos) y por el cumplimiento de la edad de 65 años.

3. La antigüedad y salarios que acrediten las personas trabajadoras a la fecha de la firma del presente convenio no afectarán a la cuantía del complemento por fidelización, dado que este se congeló en el importe calculado conforme a la antigüedad acreditada a la fecha de la firma de convenio colectivo de Pescanova España, centro industrial de Arteixo 2016-2020.

Disposición adicional tercera. *Mantenimiento jornadas lunes a viernes*

Las partes adquieren el compromiso de que, cuando se produzca una baja por jubilación, incapacidad permanente (a partir del momento en que la empresa no tenga obligación de reservar el puesto de trabajo a la persona trabajadora afectada) y despido, en cada uno de los centros de trabajo de los puestos de mano de obra directa (mozos de almacén) cuya jornada sea de lunes a viernes, mantener el número actual de personas trabajadoras por centro de trabajo con jornada de lunes a viernes.

El criterio establecido para la cobertura de estas vacantes será la antigüedad y, en caso de coincidencia, el de mayor edad.

A la publicación del presente convenio, el número de personas con jornada de lunes a viernes es el siguiente:

- Chapela: 9 personas.
- O Porriño: 5 personas.
- Arteixo: 3 personas.



ANEXO I

Tabla Chapela/O Porrifeiro/Arteixo		2021			Horas extras	
		Salario base	Complemento nivel	Total año	H.E. (1)	H.E. (2)
Grupo 4						
Nivel 4	Operario/a de almacén (1 ^{er} año) + Aux. Admón. (acceso)	11.916,41 €	2.659,91 €	14.576,32 €	14,66 €	16,75 €
Nivel 3	Operario/a 2 ^o y 3 ^{er} año + Aux. Admon.	11.916,41 €	3.777,08 €	15.693,48 €	15,78 €	18,04 €
Nivel 2	Operario/a 4 ^o y 5 ^o año + Aux. Admón.	11.916,41 €	5.471,97 €	17.388,38 €	17,49 €	19,99 €
Nivel 1	Operario/a especializado/a + administrativo/a	11.916,41 €	7.305,18 €	19.221,59 €	19,33 €	22,09 €
Grupo 3						
Nivel 3	Técnico/a	11.916,41 €	7.777,50 €	19.693,91 €	19,81 €	22,64 €
Nivel 2	Coordinador/a	11.916,41 €	8.139,33 €	20.055,74 €	20,17 €	23,05 €
Nivel 1	Supervisor/a	11.916,41 €	11.101,41 €	23.017,82 €	23,15 €	26,46 €
Grupo 2						
Nivel 2	Jefe/a departamento, área...	11.916,41 €	13.293,18 €	25.209,58 €	25,35 €	28,98 €
Nivel 1	Responsable operaciones	11.916,41 €	14.389,06 €	26.305,47 €	26,46 €	30,24 €
Grupo 1						
Nivel 1	Gerente/a	11.916,41 €	16.580,83 €	28.497,24 €	28,66 €	32,76 €
Complementos 2021						
Antigüedad-trienio/mes	Nocturnidad fija/día	Nocturnidad esporádica/día	Plus frío/día	Plus domingo y festivo	Tarde/día	Turno/día
42,56 €	13,27 €	10,62 €	7,96 €	51,10 €	5,00 €	3,00 €

H.E. (1): valor de la hora extra por exceso de jornada.

H.E. (2): valor de la hora extra en festivos nacionales, autonómicos y locales.

Tabla Chapela/O Porrifeiro/Arteixo		2022			Horas extras	
		Salario base	Complemento nivel	Total año	H.E. (1)	H.E. (2)
Grupo 4						
Nivel 4	Operario/a de almacén (1 ^{er} año) + Aux. Admón. (acceso)	12.214,32 €	2.726,41 €	14.940,73 €	15,03 €	17,17 €
Nivel 3	Operario/a 2 ^o y 3 ^{er} año + Aux. Admón.	12.214,32 €	3.871,50 €	16.085,82 €	16,18 €	18,49 €
Nivel 2	Operario/a 4 ^o y 5 ^o año + Aux. Admon.	12.214,32 €	5.608,77 €	17.823,09 €	17,93 €	20,49 €
Nivel 1	Operario/a especializado/a + administrativo/a	12.214,32 €	7.487,81 €	19.702,12 €	19,82 €	22,65 €
Grupo 3						
Nivel 3	Técnico/a	12.214,32 €	7.971,94 €	20.186,25 €	20,30 €	23,20 €
Nivel 2	Coordinador/a	12.214,32 €	8.342,81 €	20.557,13 €	20,68 €	23,63 €
Nivel 1	Supervisor/a	12.214,32 €	11.378,94 €	23.593,26 €	23,73 €	27,12 €



Tabla Chapela/O Porriño/Arteixo		2022			Horas extras	
		Salario base	Complemento nivel	Total año	H.E. (1)	H.E. (2)
Grupo 2						
Nivel 2	Jefe/a departamento, área...	12.214,32 €	13.625,51 €	25.839,82 €	25,99 €	29,70 €
Nivel 1	Responsable operaciones	12.214,32 €	14.748,79 €	26.963,10 €	27,12 €	30,99 €
Grupo 1						
Nivel 1	Gerente/a	12.214,32 €	16.995,35 €	29.209,67 €	29,38 €	33,57 €
Complementos 2022						
Antigüedad-trienio/mes	Nocturnidad fija/día	Nocturnidad esporádica/día	Plus frío/día	Plus domingo y festivo	Tarde/día	Turno/día
43,62 €	13,60 €	10,88 €	8,16 €	51,10 €	5,00 €	3,00 €

H.E. (1): valor de la hora extra por exceso de jornada.

H.E. (2): valor de la hora extra en festivos nacionales, autonómicos y locales.

Tabla Chapela/O Porriño/Arteixo		2023			Horas extras	
		Salario base	Complemento nivel	Total año	H.E. (1)	H.E. (2)
Grupo 4						
Nivel 4	Operario/a de almacén (1 ^{er} año) + Aux. Admón. (acceso)	12.458,60 €	2.780,94 €	15.239,54 €	15,33 €	17,52 €
Nivel 3	Operario/a 2 ^o y 3 ^{er} año + Aux. Admon.	12.458,60 €	3.948,93 €	16.407,54 €	16,50 €	18,86 €
Nivel 2	Operario/a 4 ^o y 5 ^o año + Aux. Admón.	12.458,60 €	5.720,95 €	18.179,55 €	18,28 €	20,90 €
Nivel 1	Operario/a especializado/a + administrativo/a	12.458,60 €	7.637,56 €	20.096,17 €	20,21 €	23,10 €
Grupo 3						
Nivel 3	Técnico/a	12.458,60 €	8.131,38 €	20.589,98 €	20,71 €	23,67 €
Nivel 2	Coordinador/a	12.458,60 €	8.509,67 €	20.968,27 €	21,09 €	24,10 €
Nivel 1	Supervisor/a	12.458,60 €	11.606,52 €	24.065,13 €	24,20 €	27,66 €
Grupo 2						
Nivel 2	Jefe/a departamento, área...	12.458,60 €	13.898,02 €	26.356,62 €	26,51 €	30,29 €
Nivel 1	Responsable operaciones	12.458,60 €	15.043,76 €	27.502,37 €	27,66 €	31,61 €
Grupo 1						
Nivel 1	Gerente/a	12.458,60 €	17.335,26 €	29.793,86 €	29,97 €	34,25 €
Complementos 2023						
Antigüedad-trienio/mes	Nocturnidad fija/día	Nocturnidad esporádica/día	Plus frío/día	Plus domingo y festivo	Tarde/día	Turno/día
44,50 €	13,87 €	11,10 €	8,32 €	51,10 €	5,00 €	3,00 €

H.E. (1): valor de la hora extra por exceso de jornada.

H.E. (2): valor de la hora extra en festivos nacionales, autonómicos y locales.



Tabla Chapela/O Porriño/Arteixo		2024			Horas extras	
		Salario base	Complemento nivel	Total año	H.E. (1)	H.E. (2)
Grupo 4						
Nivel 4	Operario/a de almacén (1 ^{er} año) + Aux. Admón. (acceso)	12.707,78 €	2.864,43 €	15.572,21 €	15,66 €	17,90 €
Nivel 3	Operario/a 2º y 3 ^{er} año + Aux. Admon.	12.707,78 €	4.067,50 €	16.775,27 €	16,87 €	19,28 €
Nivel 2	Operario/a 4º y 5º año + Aux. Admon.	12.707,78 €	5.892,71 €	18.600,49 €	18,71 €	21,38 €
Nivel 1	Operario/a especializado/a + Administrativo/a	12.707,78 €	7.866,88 €	20.574,65 €	20,69 €	23,65 €
Grupo 3						
Nivel 3	Técnico/a	12.707,78 €	8.375,52 €	21.083,29 €	21,20 €	24,23 €
Nivel 2	Coordinador/a	12.707,78 €	8.765,17 €	21.472,94 €	21,60 €	24,68 €
Nivel 1	Supervisor/a	12.707,78 €	11.955,00 €	24.662,78 €	24,80 €	28,35 €
Grupo 2						
Nivel 2	Jefe/a departamento, área...	12.707,78 €	14.315,30 €	27.023,07 €	27,18 €	31,06 €
Nivel 1	Responsable operaciones	12.707,78 €	15.495,44 €	28.203,22 €	28,37 €	32,42 €
Grupo 1						
Nivel 1	Gerente/a	12.707,78 €	17.855,74 €	30.563,52 €	30,74 €	35,13 €
Complementos 2024						
Antigüedad-trienio/mes	Nocturnidad fija/día	Nocturnidad esporádica/día	Plus frío/día	Plus domingo y festivo	Tarde/día	Turno /día
45,38 €	14,15 €	11,32 €	8,49 €	51,10 €	5,00 €	3,00 €

H.E. (1): valor de la hora extra por exceso de jornada.

H.E. (2): valor de la hora extra en festivos nacionales, autonómicos y locales.

Tabla Chapela/O Porriño/Arteixo		2025			Horas extras	
		Salario base	Complemento nivel	Total año	H.E. (1)	H.E. (2)
Grupo 4						
Nivel 4	Operario/a de almacén (1 ^{er} año) + Aux. Admón. (acceso)	13.089,01 €	2.921,65 €	16.010,66 €	16,10 €	18,40 €
Nivel 3	Operario/a 2º y 3 ^{er} año + Aux. Admón.	13.089,01 €	4.148,75 €	17.237,76 €	17,34 €	19,81 €
Nivel 2	Operario/a 4º y 5º año + Aux. Admón.	13.089,01 €	6.010,43 €	19.099,43 €	19,21 €	21,95 €
Nivel 1	Operario/a especializado/a + administrativo/a	13.089,01 €	8.024,03 €	21.113,03 €	21,23 €	24,27 €
Grupo 3						
Nivel 3	Técnico/a	13.089,01 €	8.542,82 €	21.631,83 €	21,76 €	24,86 €
Nivel 2	Coordinador/a	13.089,01 €	8.940,26 €	22.029,27 €	22,16 €	25,32 €
Nivel 1	Supervisor/a	13.089,01 €	12.193,81 €	25.282,82 €	25,43 €	29,06 €



Tabla Chapela/O Porriño/Arteixo		2025			Horas extras	
		Salario base	Complemento nivel	Total año	H.E. (1)	H.E. (2)
Grupo 2						
Nivel 2	Jefe/a departamento, área...	13.089,01 €	14.601,26 €	27.690,26 €	27,85 €	31,83 €
Nivel 1	Responsable operaciones	13.089,01 €	15.804,98 €	28.893,99 €	29,06 €	33,21 €
Grupo 1						
Nivel 1	Gerente/a	13.089,01 €	18.212,42 €	31.301,43 €	31,48 €	35,98 €
Complementos 2025						
Antigüedad-trienio/mes	Nocturnidad fija/día	Nocturnidad esporádica/día	Plus frío/día	Plus domingo y festivo	Tarde/día	Turno/día
46,75 €	14,57 €	11,66 €	8,74 €	51,10 €	5,00 €	3,00 €

H.E. (1): valor de la hora extra por exceso de jornada.

H.E. (2): valor de la hora extra en festivos nacionales, autonómicos y locales.

