

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**2225** *Resolución de 15 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Nueva Pescanova.*

Visto el texto del I Convenio colectivo del Grupo Nueva Pescanova, compuesto por las empresas Nueva Pescanova, SL, Pescanova España, SLU, y Novapesca Trading, SL, (Código de convenio n.º: 90105083012026), que fue suscrito con fecha 7 de noviembre de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas y, de otra, por los sindicatos UGT-FICA y CCOO, en representación de los trabajadores afectados, y ha sido finalmente subsanado mediante acta de 18 de diciembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de enero de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### I CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO NUEVA PESCANOVA

##### CAPÍTULO I

##### **Ámbitos de aplicación y vigencia; partes; vinculación a la totalidad y normas subsidiarias; comisión paritaria**

Artículo 1. *Ámbito territorial, personal y funcional.*

A. *Ámbito funcional:*

El convenio será de obligada observancia y aplicación para Nueva Pescanova, SL, sociedad matriz del Grupo Nueva Pescanova, así como para las siguientes sociedades vinculadas pertenecientes a dicho Grupo: Pescanova España, SLU, y Novapesca Trading, SL.

B. *Ámbito territorial:*

El convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo del territorio del Estado español –actuales y futuros– pertenecientes a cualquiera de las sociedades referidas en el ámbito funcional, siendo actualmente:

- Nueva Pescanova, SL:
- Centro de trabajo de Back-Office de Chapela.
- Pescanova España, SLU:
- Centro de trabajo de Comercio y Back-Office de Chapela.
- Centro de trabajo Industrial de Chapela.
- Centro de trabajo Industrial de Porriño.
- Centro de trabajo Industrial de Arteixo.
- Centro de trabajo Industrial de Catarroja.
- Centro de trabajo Industrial de Paterna.
- Centro de trabajo de Comercio y Back Office de Madrid.
- Novapesca Trading, SL:
- Centro de trabajo de Back-Office de Chapela.

C. *Ámbito personal:*

El convenio afectará a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios –o que se incorporen en el futuro– en las empresas referidas en el ámbito funcional y en los distintos centros de trabajo comprendidos en el ámbito territorial, con la excepción del personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del ET y del personal integrado en el Comité de Dirección.

Artículo 2. *Ámbito temporal y vigencia.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor al momento de su publicación en el BOE, si bien las partes acuerdan su aplicación voluntaria a partir del 1 de enero de 2026; la vigencia de este convenio se establece por un período de 3 años (2026- 2028) es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2028.

Llegado el término del período de vigencia del convenio, éste se entenderá íntegramente prorrogado por años naturales completos, 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 anteriormente señalada, o de cualquiera de sus prórrogas tácitas posteriores.

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

Artículo 3. *Partes que conciertan el convenio.*

El presente Convenio Colectivo de Grupo de Empresas, se concierta entre las empresas Nueva Pescanova, SL, Pescanova España, SLU, y Novapesca Trading, SL, (integrantes –junto con otras empresas– del Grupo Nueva Pescanova), y las federaciones de los sindicatos UGT FICA y CCOO, que cuentan con un mínimo del diez por ciento de la representación unitaria en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere el convenio; todo ello, de conformidad con lo previsto en el artículo 87 ET.

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; la anterior consideración no afecta a las exclusiones expresamente previstas en el artículo 1 c) y aquellas otras que expresamente pudieran preverse en el resto del articulado del presente convenio.

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 los Trabajadores, Convenio Colectivo de Empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración (convenio sectorial de referencia) y demás legislación laboral vigente y aplicable en cada momento.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales, pactadas entre las Empresas y las personas trabajadoras, vigentes a la entrada en vigor del presente convenio colectivo y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y en cómputo anual.

Las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo serán condiciones de mínimos.

#### Artículo 5. Comisión Paritaria.

##### 1) Funciones de la Comisión Paritaria:

a) Las de intento de conciliación en los conflictos colectivos, con carácter previo a la vía judicial. En caso de conformidad entre las partes en conflicto, las de mediación y/o arbitraje.

b) Las de interpretación, seguimiento y aplicación del presente convenio.

c) Aquellas otras que expresamente se le asignen por las partes firmantes del presente convenio.

##### 2) Composición:

La Comisión estará compuesta por un máximo de diez miembros, de los cuales cada una de las partes firmantes del presente convenio designará un máximo de cinco miembros.

Por la parte Social, el número de miembros se distribuirá, entre los sindicatos firmantes del convenio, de forma ponderada en atención a la representatividad que cada organización ostente en la mesa de negociación del convenio. En todo caso, se garantizará en la representación de la parte social, la presencia mínima de un miembro por cada organización sindical integrante de la comisión negociadora y firmante del convenio.

Asimismo, las partes podrán acudir a las reuniones asistidas por hasta dos asesores externos por cada representación sindical, así como por la parte empresarial.

Los gastos de desplazamiento, alojamiento y/o manutención que pudieran generarse con motivo de la celebración de las reuniones de la Comisión serán asumidos por parte de la Empresa.

##### 3) Reglamento de funcionamiento:

La Comisión Paritaria se reunirá, para el ejercicio de sus funciones, cuando sea requerida su intervención.

La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las partes u organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día. La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de siete días naturales desde el siguiente a la convocatoria y deberá resolver sobre la cuestión planteada en un plazo no superior a veinte días laborables desde la celebración de la primera reunión. Cuando la Comisión paritaria intervenga en un supuesto de

inaplicación del convenio, el plazo máximo para resolver la cuestión planteada será de siete días, de conformidad a lo previsto en el artículo 82.3 ET.

La Comisión se entenderá válidamente constituida con la asistencia (directa o por medio de delegación de votos) de más de la mitad de los componentes de cada representación. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de cada una de las representaciones.

De cada reunión se levantará un acta, que será firmada por un representante de cada parte. Se remitirá una copia de cada acta a cada una de las Representaciones Legales de las personas trabajadoras de los diferentes centros de trabajo/Empresas.

A efectos de notificaciones, convocatorias y celebración de las reuniones, se fija el domicilio sito en calle José Fernández López S/N, Chapela, CP 36320 de Redondela (Pontevedra). En caso de ser necesario el desplazamiento de alguno de los miembros integrantes de la Comisión, la Empresa asumirá los costes de dicho desplazamiento, si bien deberá justificarse la necesidad de la presencia física, priorizándose en tales supuestos la asistencia a las reuniones por medios telemáticos.

En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

#### 4) Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria:

Se someterán a la Comisión Paritaria todas las cuestiones objeto de controversia o conflicto de naturaleza colectiva en relación con la interpretación y/o aplicación del convenio colectivo, con carácter previo a la vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos o acciones pertinentes.

Si la Comisión Paritaria no resolviera en los plazos previstos en el punto 3 precedente, se entenderá cumplida la obligatoriedad de sometimiento, y quedará expedita la vía judicial.

#### 5) Sometimiento a los órganos extrajudiciales de resolución de conflictos:

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 aplicables de conformidad al ámbito de aplicación del presente convenio, como la mediación o el arbitraje voluntario en los términos previstos en los mismos.

## CAPÍTULO II

### **Organización del trabajo y clasificación profesional; formación; contratación; movilidad funcional; movilidad geográfica**

#### 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 la 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 la Dirección de la Empresa 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.
- Grado de desarrollo: clasificación realizada en función de la formación, los conocimientos y la experiencia necesarios para desarrollar correctamente las funciones de cada puesto de trabajo.

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 los Trabajadores 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 interpretación y aplicación de los factores generales objetivos de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrolle el personal de la Empresa.

La posesión por parte de la persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos, por parte de la persona trabajadora, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de la plantilla y que, por tanto, indican la pertenencia de cada una de las personas trabajadoras a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

- a) Conocimientos y experiencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad-Polivalencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

La asignación de cada persona a un grupo profesional correspondiente será el resultado de la valoración conjunta y ponderación de los factores anteriormente descritos.

Las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.

Esta 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.

La Dirección de la Empresa, tras un proceso de valoración objetiva, basados en los criterios establecidos, promocionará los cambios de grado en función de lo definido en los párrafos anteriores. Para aquellas personas que hayan tenido un especial desempeño en su trabajo o una adecuada cualificación en los programas formativos establecidos por la empresa, se podrá ver reducido el cumplimiento de los años de experiencia requeridos.

Los grupos profesionales son los siguientes:

#### Grupo profesional 4

**Criterios generales.** Comprende tareas que se ejecutan según instrucciones de trabajo precisas, con un alto grado de dependencia, conocimientos profesionales y de experiencia de hasta seis años en las técnicas y procedimientos específicos utilizados en la empresa para su correcta ejecución. Estas tareas pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

En este Grupo 4, se distinguirán dos niveles:

**Nivel 1. Acceso.** Operarios/as-Administrativos/as. Ejecutan tareas bajo instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieran o no esfuerzo físico. Supervisión directa o sistemática por parte de sus superiores.

**Formación.** La equivalente a la adquirida en su puesto de trabajo en los procesos y procedimientos internos de la empresa, titulación de Graduado en ESO, Certificado de Estudios o Ciclos Formativos.

Este nivel se dividirá en dos grados de desarrollo:

– Grado A. Personas en proceso de aprendizaje y entrenamiento que están asimilando los métodos establecidos para los procesos productivos o administrativos y de gestión básicos de cada centro. Hasta 12 meses de experiencia en el puesto de trabajo, aunque no sean continuados. En todo caso, el paso del grado A al B se entenderá cumplido con la formación que las personas trabajadoras adquirirán en el desarrollo de su puesto de trabajo.

- Conocimientos y experiencia. Asimilando los métodos establecidos para los procesos productivos o administrativos y de gestión básicos de cada puesto en una Línea, Departamento o Área.

- Iniciativa. Dependencia del Formador, responsable directo y un veterano/a supervisor.

- Autonomía. Grado de dependencia jerárquica total en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.

- Responsabilidad. Cumplimiento de normas y procedimientos internos (código ético, prevención, seguridad alimentaria, normas higiénico-sanitarias, residuos, etc.) y estándares de calidad y otros procesos asociados al puesto que desempeña.

- Mando. Supervisión continúa sobre las funciones y tareas que ejecuta, interrelación con personas de su GAP (Grupo autónomo de personas), Sección, Departamento o Área.



- Complejidad-Polivalencia. Desarrollo de puestos básicos dentro de la Línea, Sección, Departamento o Área. Tareas repetitivas y de entrenamiento de los conocimientos adquiridos.

- Grado B. Personas que conocen y ejecutan las funciones encomendadas dentro de los procesos productivos o administrativos y de gestión básicos asignados en cada centro. Se requiere un mínimo de 2 años de experiencia en el puesto de trabajo.

- Conocimientos y experiencia. Aprende estándares o tareas complejas para los procesos productivos o administrativos y de gestión de cada puesto, Sección, Departamento o Área.

- Iniciativa. Dependencia del Formador, responsable directo y/o un veterano/a supervisor.

- Autonomía. Alto grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.

- Responsabilidad. Alto grado de implicación sobre la calidad y el resultado del producto final o procesos, que garantizan la productividad y el cumplimiento de los plazos.

- Mando. No gestiona personas. Interrelación con personas de otros GAPS (Grupo autónomo de personas) de su Línea, Sección, Departamento o Área.

- Complejidad-Polivalencia. Desarrolla tareas básicas con eficiencia y aprende nuevas tareas en procesos más complejos dentro de la Línea, Sección, Departamento o Área. Entrenamiento de los nuevos conocimientos adquiridos.

Nivel 2. Expertos/as en Operación/Administración. Ejecutan tareas y operaciones concretas, bajo instrucciones precisas, que requieran adecuados conocimientos y práctica profesional y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática, por parte de sus superiores.

Formación. La equivalente a la adquirida en su puesto de trabajo en los procesos y procedimientos de la empresa del nivel anterior, así como la titulación requerida en dicho nivel.

Este nivel se dividirá en dos grados de desarrollo:

- Grado C. Personas que conocen y ejecutan, con reconocida solvencia y eficiencia, las funciones encomendadas dentro de los procesos productivos o administrativos y de gestión básicos asignados en cada centro. Se requiere un mínimo de 3 años de experiencia previa en el Nivel 1 y haber seguido los procesos formativos que la empresa haya puesto a su disposición y que le permitan alcanzar el perfil de competencia óptimo que de paso al grado de desarrollo superior (D).

- Conocimientos y experiencia. Ejecutan con reconocida solvencia y eficiencia estándares o tareas complejas para los procesos productivos o administrativos y de gestión de cada puesto, Sección, Departamento o Área.

- Iniciativa. Dependencia de responsable directo y puede supervisar y formar en estándares/tareas básicas/as y a los Grados A y B.

- Autonomía. Desempeño autónomo de las funciones y tareas asignados, capaz de resolver incidencias puntuales. Puede tomar decisiones sobre su desempeño, siempre que no afecten al resto de la Línea, Sección, Departamento o Área y las consensue con su responsable directo.

- Responsabilidad. Sobre la calidad y el resultado del producto final o procesos, garantizando la productividad o los plazos. Participa en las mejoras del GAP (Grupo autónomo de personas), Sección, Departamento o Área.

- Mando. No gestiona personas. Interrelaciona con personas de otras Líneas/Departamentos de la organización.

- Complejidad-Polivalencia. Desarrolla tareas complejas con eficiencia dentro una o varias Líneas Sección, Departamento o Área. Ejecuta las tareas asignadas con reconocida solvencia y eficiencia.

El personal de mantenimiento de nueva contratación se incorporará a la empresa en este grupo y nivel profesional (Grupo 4 nivel 2.C), de conformidad a lo dispuesto en el artículo 8.

– Grado D. Personas con un desarrollo excepcional y excelente que sean capaces de ejecutar todas las tareas asignadas en los procesos productivos, administrativos o de gestión básicos de su área y, además, de formar a otras personas en su puesto, de acuerdo con los procedimientos establecidos. Se requiere como mínimo 6 años de experiencia en el puesto de trabajo.

- Conocimientos y experiencia. Ejecutan con un desarrollo excepcional, solvencia y eficiencia los estándares y/o tareas complejas para los procesos productivos o administrativos y de gestión de cada puesto, Sección, Departamento o Área.

- Iniciativa. Dependencia de responsable directo, puede supervisar y formar a los Grados A, B, C.

- Autonomía. Desempeño autónomo de las funciones, y tareas asignadas, capaz de resolver incidencias complejas. Puede tomar decisiones sobre su desempeño y proponer soluciones a su responsable directo.

- Responsabilidad. Alta implicación sobre la calidad y el resultado del producto final o procesos, garantizando la productividad y los plazos. Participa activamente en las mejoras de los GAPS (Grupo autónomo de personas), Sección, Departamento o Área.

- Mando. No gestiona personas. Coordina GAPS (Grupo autónomo de personas), o resuelve acciones e interrelaciona con personas de otras Líneas, Sección, Departamento o Área.

- Complejidad-Polivalencia. Desarrolla funciones complejas con excelencia dentro de la Línea o Sección, Departamento o Área. Es capaz de formar en funciones o tareas complejas.

La Dirección de la Empresa, tras un proceso de valoración objetiva, basada en los criterios establecidos, promocionará los cambios de grado en función de lo definido en los párrafos anteriores. Para aquellas personas que hayan tenido un especial desempeño en su trabajo o una adecuada cualificación en los programas formativos establecidos por la empresa, se podrá ver reducido el cumplimiento de los años de experiencia requeridos.

### Grupo profesional 3

Criterios generales. Comprende trabajos cualificados que respondan a diversas funciones de la empresa y que son desarrolladas bajo especificaciones precisas y con alto grado de autonomía. Puede ayudar a la coordinación del trabajo de otras personas solucionando los problemas que se les planteen. Esta labor se realiza en base a que ejecuta con carácter habitual, aquellas tareas correspondientes al personal que gestiona o puede gestionar y, con carácter puntual, cuando se le requiera al efecto, ayuda a su responsable superior en las tareas básicas, en el supuesto de ausencias ocasionales, incluido el período vacacional.

En este Grupo 3, se distinguirán dos niveles:

Nivel 1. Acceso. Técnicos/as. Responsables del desarrollo de actividades que requieren formación específica en el puesto, un alto grado de autonomía e iniciativa, con conocimientos técnicos, con implicación y responsabilidad sobre las tareas encomendadas, bajo supervisión directa de su superior.

Formación. Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión en el Grupo 4 o con titulación en Ciclos Formativos Superiores, Estudios Universitarios Medios o de Grado o Máster, experiencia acreditada en puesto similar, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.



Este nivel se dividirá en dos grados de desarrollo:

– Grado A. Personas en proceso de aprendizaje y entrenamiento que están asimilando los métodos establecidos para los procesos productivos y/o administrativos y de gestión básicos de cada centro. Hasta 1 año de experiencia en el puesto de trabajo. En todo caso, el paso del grado A al B se entenderá cumplido con la formación que las personas trabajadoras adquirirán en el desarrollo de su puesto de trabajo.

- Conocimientos y experiencia. Asimilando los métodos técnicos establecidos para los procesos productivos o administrativos y de gestión básicos de cada línea o departamento.

- Iniciativa. Dependencia del Formador, responsable directo y un supervisor.

- Autonomía. Grado de dependencia jerárquica total en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.

- Responsabilidad. Cumplimiento de normas y procedimientos internos (código ético, prevención, seguridad alimentaria, normas higiénico-sanitarias, residuos, etc.) y estándares de calidad y otros procesos asociados al puesto que desempeña.

- Mando. No gestiona personas. Interrelaciona con personas de su Sección, Área.

- Departamento.

- Complejidad-Polivalencia. Desarrolla y gestiona tareas de acuerdo con su formación en la Sección, Área o Departamento. Entrena los conocimientos adquiridos.

– Grado B. Personas que conocen y ejecutan las funciones encomendadas dentro de los procesos productivos o administrativos y de gestión básicos asignados en cada centro. Se requiere un mínimo de 2 años de experiencia en el puesto de trabajo.

- Conocimientos y experiencia. Aplica estándares y/o tareas complejas, para los procesos productivos o administrativos y de gestión de cada Línea, Sección, Área o Departamento.

- Iniciativa. Dependencia del responsable directo. Participa en la resolución de problemas y en la mejora del Departamento.

- Autonomía. Alto grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.

- Responsabilidad. Puede tener a su cargo partidas del presupuesto. Influencia sobre los objetivos de la Sección, Área o Departamento.

- Mando. No gestiona personas. Interrelación con personas de otros Departamentos, Centros, Clientes o Proveedores.

- Complejidad-Polivalencia. Desempeña tareas complejas y de responsabilidad con eficiencia.

Nivel 2. Mandos Intermedios. Responsables de la integración, coordinación y supervisión de diversas funciones y/o tareas realizadas por un equipo de colaboradores directos o indirectos, si los hubiere (Grupos 4 y 3.1), bajo la dirección e instrucciones de sus superiores directos, con responsabilidad del presupuesto y/o mejora del equipo. Comunica y trasmite las políticas, normas y procedimientos del Grupo a sus equipos y/o colaboradores directos o indirectos.

Formación. Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión en los Grupos 4 y 3 o con titulación en Ciclos Formativos Superiores, Estudios Universitarios Medios o de Grado o Máster y experiencia acreditada en puesto similar, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Este nivel se dividirá en dos grados de desarrollo:

– Grado C. Personas que conocen y ejecutan, con reconocida solvencia y eficiencia, las funciones encomendadas dentro de los procesos asignados a cada puesto. Se requiere un mínimo de 3 años de experiencia previa en el Nivel 1 o experiencia acreditada.

- Conocimientos y experiencia. Gestiona, diseña y mejora procesos productivos y/o administrativos o proyectos de acuerdo a los estándares del Grupo.
- Iniciativa. Dependencia del responsable directo. Lidera dinámicas de resolución de problemas y de mejora de la Sección, Área o Departamento.
- Autonomía. Alto grado de desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.
- Responsabilidad. Tiene a su cargo partidas del presupuesto. Influye y motiva en la consecución de los objetivos de la Sección, Área o Departamento.
- Mando. Gestiona y/o lidera equipos de personas. Interrelación con personas de otros Departamentos, Centros, Clientes o Proveedores.
- Complejidad-Polivalencia. Desempeña funciones, procesos y/o proyectos complejos con responsabilidad y eficiencia.

– Grado D. Personas que conocen y ejecutan con un desarrollo excepcional las funciones encomendadas dentro de los procesos asignados al puesto, capaces de liderar y coordinar varios equipos de trabajo dentro del área asignada y además de formar a otras personas en su puesto, de acuerdo con los procedimientos establecidos. Se requiere como mínimo 6 años de experiencia en el puesto de trabajo o experiencia acreditada.

- Conocimientos y experiencia. Gestiona, diseña, mejora y ejecuta proyectos, procesos productivos y/o administrativos de acuerdo con los estándares del Grupo.
- Iniciativa. Dependencia del responsable de la Sección, Área o Departamento. Lidera e impulsa dinámicas de resolución de problemas y de mejora la Sección, Área o Departamento.
- Autonomía. Alto grado de autonomía en el desempeño de las tareas o funciones que desarrolla.
- Responsabilidad. Tiene a su cargo partidas del presupuesto. Controla, influye y motiva en la consecución de los objetivos la Sección, Área o Departamento.
- Mando. Gestiona y/o lidera equipos de mandos o personas. Interrelación con personas de otros Departamentos, Centros, Clientes o Proveedores.
- Complejidad-Polivalencia. Supervisa y dirige funciones, procesos y/o proyectos complejos con responsabilidad y eficiencia.

La Dirección de la Empresa, tras un proceso de valoración objetiva, basada en los criterios establecidos, promocionará los cambios de grado en función de lo definido en los párrafos anteriores. Para aquellas personas que hayan tenido un especial desempeño en su trabajo o una adecuada cualificación en los programas formativos establecidos por la empresa, se podrá ver reducido el cumplimiento de los años de experiencia requeridos.

#### Grupo profesional 2

Criterios generales. Funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conformes a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por el personal a su cargo, si los tuviese, y responde de su formación. Comunica y transmite las políticas, normas y procedimientos del Grupo.

Formación. Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión en los Grupos 4 y 3, con titulación en Ciclos Formativos Superiores, Estudios Universitarios de Grado o Máster, experiencia acreditada en puesto similar, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

En este Grupo 2, se establece un único nivel:

– Directores/as (de centro industrial, territoriales por país/es o corporativos...): profesionales responsables de la integración, coordinación y supervisión de las actividades realizadas por equipos pertenecientes al Grupo 3 y Grupo 4, bajo la dirección

y dependencia de niveles superiores. Asumen la gestión integral del presupuesto de su área, sección o departamento, liderando con visión estratégica y orientados/as a resultados.

- Conocimientos y experiencia. Dirigen, diseñan, mejoran y gestionan proyectos en procesos productivos y administrativos de acuerdo a los estándares del Grupo.
- Iniciativa. Dependencia de la Dirección General Corporativa o del Comité de Dirección de la compañía. Diseñan y fomentan dinámicas de resolución de problemas y de mejora del centro, país o área.
- Autonomía. Disfrutan de un elevado grado de autonomía en el desarrollo de sus funciones, lo que les permite tomar decisiones clave en su ámbito de responsabilidad.
- Responsabilidad. Tiene a su cargo el presupuesto de su centro, país o área. Controla, influye, motiva y es responsable de la consecución de los objetivos y en la motivación y alineación de sus equipos hacia los mismos.
- Mando. Dirigen y lidera equipos multidisciplinares. Interrelación con personas de otros Departamentos, Centros, Clientes o Proveedores.
- Complejidad-Polivalencia. Diseña, supervisa y dirige proyectos complejos y con plena responsabilidad, eficiencia y enfoque estratégico.

Este nivel no tiene grados de desarrollo.

#### Artículo 8. *Personal de mantenimiento.*

1. El personal de mantenimiento se adscribirá en el Grupo Profesional 4, nivel 2, subgrupo C, como categoría de entrada.
2. El personal de mantenimiento, percibirá un complemento de puesto de mantenimiento, de naturaleza funcional y vinculado al desempeño efectivo de dichas tareas, que retribuirá las circunstancias inherentes al puesto, incluida la especial disponibilidad que comporta el desempeño del mismo. Este personal, tendrá derecho al percibo de dicho complemento de puesto, únicamente para el caso de que cumpla con los requisitos previstos en la regulación del complemento de mantenimiento contenida en el artículo 27.
3. Este complemento absorberá y sustituirá al plus de disponibilidad actualmente vigente antes de la entrada en vigor del presente convenio en el Centro Industrial de Arteixo de Pescanova España, SL, no pudiendo resultar acumulativo ni compatible con retribuciones salariales que se devenguen por el concepto de disponibilidad.

#### Artículo 9. *Formación.*

La Dirección de la Empresa tendrá como objetivo la búsqueda de la mejora continua a través de:

- La integración de la formación en la política global de gestión de recursos humanos de la Empresa.
- La potenciación de iniciativas de formación que favorezcan a la modernización y gestión de la Empresa.
- Garantizar una formación continua que asegure el mantenimiento de las competencias de las personas y, al mismo tiempo, facilite la adquisición de nuevas capacidades que estimulen la promoción interna.
- Promover la colaboración con Instituciones y Organismos en aquellos programas que complementen iniciativas de formación de la compañía.

La empresa atenderá las recomendaciones de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en la definición e implantación de las políticas y planes formativos anuales.

La formación promovida por la empresa se podrá realizar dentro o fuera de la jornada laboral. En el caso de realizarse fuera de la jornada laboral y ser imprescindible para su

puesto de trabajo, siempre se tendrán en cuenta la conciliación familiar y se compensará el exceso de jornada con el descanso equivalente.

Las horas de formación que necesariamente deban desarrollarse fuera de la jornada laboral, se incorporarán en una bolsa de horas con una regulación equivalente a la de los días de vacaciones de libre disposición.

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

#### Artículo 10. *Vacantes.*

La Empresa informará al Comité de Empresa de cada centro de trabajo/empresa sobre las vacantes producidas y puestos de nueva creación, salvo aquellos puestos que exijan confidencialidad. Se tendrá en cuenta para la promoción interna, al personal con contrato temporal, ya sea propio o de ETT, así como los familiares del personal de la plantilla que se puedan haber presentado, siempre y cuando su perfil coincida con el requerido y superen las pruebas de aptitud que correspondan.

#### 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 ésta a los Representantes de los Trabajadores.

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 normales y sean complementarias de su grupo profesional, no pudiendo ejecutar dichas funciones en un periodo superior a seis meses en un año u ocho meses en dos años.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizase de manera predominante funciones correspondientes a un grupo superior, que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose durante un periodo superior a seis meses en un año u ocho meses en dos años, de manera constante y no esporádica, podrá solicitar de la dirección de la empresa el reconocimiento del pase al grupo profesional superior, debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo grupo, percibiendo la diferencia salarial correspondiente.

#### Artículo 12. *Movilidad geográfica.*

1. Movilidad que no implique cambio de residencia. La Dirección de la Empresa podrá acordar el traslado de personas de un centro a otro dentro de la misma provincia que no implique cambio de residencia:

- a) Si el traslado es inferior a tres meses, se considerará desplazamiento temporal y se comunicará a la persona con una semana de antelación.
- b) Si el traslado es definitivo, se le comunicará a la persona con dos semanas de antelación.
- c) La Empresa se compromete, siempre que sea posible, a buscar personal voluntario.

2. Movilidad con cambio de residencia. Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, que lo justifiquen, considerándose las relacionadas con la

competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial, tenga la necesidad de trasladar a una persona a un centro de trabajo distinto de aquél en que efectivamente preste sus servicios, que requiera cambio permanente de residencia, se estará a lo establecido en general en el artículo 40 del E.T. y en particular a lo acordado en el presente artículo.

En relación con el traslado voluntario, cuando existan vacantes a cubrir en un centro de trabajo, la empresa podrá publicar en todos los centros de trabajo en los que pueda existir personal disponible, una convocatoria de traslado, especificando los requerimientos del puesto.

En los casos en que las vacantes convocadas sean cubiertas de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal que deba trasladarse, la dirección de la empresa contratará el servicio de traslado, corriendo con los gastos que se originen, que incluyen el viaje para toda la familia y el transporte de muebles y enseres.

Si la incorporación prevista en este punto significase para la persona trabajadora un incremento en sus gastos, debidamente acreditado, la Empresa habrá de compensarle por ello.

Las personas afectadas podrán optar entre la incorporación al centro de trabajo/empresa de destino o rescindir el contrato de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 13. *Excedencias.*

Tendrán derecho a la situación de excedencia, todo el personal afectado por el presente convenio, de acuerdo con las normas reguladas en la normativa vigente en cada momento, sin perjuicio de las mejoras que puedan establecerse en materia de Igualdad.

Las excedencias voluntarias de duración de un año tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo durante dicho periodo. En los casos de excedencia voluntaria por cuidado de hijo o familiar, así como en los casos de familia numerosa, se estará a los límites y regulación específica prevista en el artículo 46.3 ET.

La reincorporación a la Empresa deberá solicitarse con al menos 2 meses de antelación. En los casos de excedencia forzosa (designación o elección para cargo público), el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en cargo público.

Esta regulación se aplicará sin perjuicio de las mejoras que puedan acordarse en los planes específicos en materia de Igualdad.

#### Artículo 14. *Modalidades de Contratación.*

1. La Empresa podrá utilizar todas las modalidades de contratación, a tiempo completo o a tiempo parcial, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y teniendo en cuenta aquellas cuestiones que pudieran venir establecidas por el convenio marco sectorial, es decir, por el Convenio Colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración.

2. El número de contratos formativos no podrá superar en ningún caso el cinco por ciento del personal indefinido de cada Centro de Trabajo o Empresa del Grupo.

3. La Empresa se compromete a reducir al mínimo la contratación temporal a través de ETT, manteniendo el actual modelo de contratación en el que la estabilidad en el empleo es el objetivo final.

4. Además, la Empresa informará de manera motivada y por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las causas y necesidades que justifican la utilización de contratos temporales.

## Artículo 15. *Periodo de prueba.*

La regulación del período de prueba se acomodará a lo dispuesto por la normativa vigente en cada momento.

### CAPÍTULO III

#### **Jornada de trabajo y vacaciones**

## Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual ordinaria durante la vigencia del presente convenio será de 1.728,25 horas de trabajo efectivo. En los centros industriales, la jornada anual se distribuirá en 223 jornadas de trabajo.

Para el año 2025, se mantendrá la misma jornada, horarios y calendarios que en la actualidad se vengán aplicando en cada centro de trabajo o empresa.

Para el caso de que, durante el período de vigencia del presente convenio colectivo, se establezca normativa o convencionalmente una jornada máxima inferior, las partes firmantes se comprometen a adaptar el contenido del presente convenio a la nueva regulación, procediendo a la revisión de la jornada anual pactada, así como a las medidas de organización necesarias para su efectiva implementación.

El personal que preste servicios en régimen de jornada continuada superior a seis horas tendrá derecho a un período de descanso diario de 20 minutos, de los cuales 5 minutos serían tiempo de trabajo efectivo y 15 minutos no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Todo ello, sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional tercera del presente convenio en cuanto pueda afectar al período de descanso del Centro Industrial de O Porriño.

## Artículo 17. *Calendario laboral y vacaciones.*

La distribución de la jornada se realizará conforme a los calendarios laborales que, con carácter anual, serán negociados en cada centro de trabajo entre la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, debiendo publicarse en el tablón de anuncios. El calendario comprenderá la relación de días no laborables y los períodos de vacaciones y horarios específicos de departamento si correspondiera. El período de disfrute de las vacaciones se planificará anualmente a través de dichos calendarios laborales de cada centro.

Se remitirá copia de los calendarios a la comisión paritaria.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de treinta (30) días naturales o en su caso, veintidós (22) días laborables de vacaciones retribuidas por año completo de trabajo, abonándose las mismas con la retribución del salario anual correspondiente. La equivalencia entre días naturales y hábiles se establecerá en los acuerdos (a través de los calendarios y cuadrantes) de cada centro de trabajo.

La Dirección podrá determinar, previa negociación del calendario laboral de centro, aquellos períodos del año considerados de máxima actividad o especial carga de trabajo, durante los cuales podrá excluirse el disfrute de vacaciones por necesidades organizativas y/o productivas justificadas. Esta limitación deberá comunicarse con la negociación del calendario.

Para garantizar la compatibilidad entre el disfrute de las vacaciones y el normal desarrollo de la actividad productiva, los acuerdos deberán contemplar medidas como la limitación del número de personas que puedan coincidir en vacaciones dentro de un mismo departamento o área funcional; el establecimiento de un sistema de rotación anual (turnos de vacaciones) en el orden de disfrute; el reconocimiento de preferencias justificadas; la previsión de incompatibilidades entre perfiles clave que no puedan ausentarse simultáneamente; y la posibilidad de fraccionar el disfrute en uno o más períodos, siempre que lo permita la organización del trabajo y se pacte expresamente.



Respecto a los casos de violencia de género se atenderá a lo dispuesto tanto en la normativa legal como en el Plan de Igualdad.

El personal de oficinas disfrutará de las vacaciones de acuerdo con sus responsables directos dentro del año natural correspondiente, preferentemente entre los meses de junio a septiembre. Existirá un periodo adicional máximo (hasta el fin del primer trimestre del año siguiente) para el disfrute de vacaciones pendientes que por causas organizativas o justificadas individualmente en otros motivos que no hayan podido disfrutarse.

El resto del personal disfrutará de al menos 15 días laborables de vacaciones entre el 20 de junio y el 15 de septiembre. La asignación de este personal a los turnos de vacaciones se realizará de forma rotativa, pudiendo las personas trabajadoras solicitar cambio de turno de vacaciones, previa aceptación por parte de la Empresa, siempre que se permute por otra persona trabajadora que desarrolle el mismo puesto de trabajo.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán, con carácter general, la consideración de no laborables en aquellos centros de trabajo en los que las necesidades organizativas y/o productivas lo permitan. No obstante, en los centros o áreas cuya actividad se vea especialmente intensificada durante dicho periodo (campaña de Navidad), y siempre que resulte necesario para garantizar la producción, podrá requerirse la prestación de servicios durante dichos días. En estos casos, la Empresa procurará atender a criterios de voluntariedad en la asignación. La prestación efectiva de servicios en cualquiera de dichos días será retribuida como si se tratara de un día festivo trabajado.

#### Artículo 18. *Turnos y distribución de jornada.*

Para las personas trabajadoras de los centros de Chapela, Porriño, Arteixo, Catarroja y Paterna, se establece como régimen ordinario de organización del trabajo un sistema de turnos rotativos de mañana, tarde y/o noche, con distribución de la jornada de lunes a domingo. No obstante, y para salvaguardar los derechos adquiridos, todas aquellas personas que, a la fecha de firma del presente convenio, estuvieran desempeñando una jornada ordinaria comprendida de lunes a viernes de forma consolidada, con independencia de lo que pudiera establecerse en sus contratos individuales de trabajo, no podrán ver modificada dicha condición como consecuencia de la implantación del sistema ordinario previsto en este artículo, conservando a título individual la jornada de lunes a viernes como condición más beneficiosa.

Como norma general, los cuadrantes horarios serán entregados con periodicidad mensual, salvo que en alguno de los centros exista una práctica distinta consolidada. Se mantendrá el sistema vigente de concreción de cuadrantes horarios de cada centro de trabajo. El desarrollo específico de dicha concreción, así como las particularidades organizativas propias de cada centro, se regularán mediante pacto de empresa suscrito entre la dirección y la representación legal de las personas trabajadoras en cada centro.

Existirá un turno de jornada especial, que podrá desarrollarse a través de contratos a tiempo completo o a tiempo parcial, para los cuales los sábados, domingos y festivos serán jornadas ordinarias, con el siguiente régimen:

- a) Esta jornada especial cuando se desarrolle a tiempo completo: la jornada será de 5 días semanales, con dos días consecutivos de descanso.
- b) Cuando esta jornada especial se realice a tiempo parcial: la duración mínima de la jornada de estos contratos será del 60% cuatrimestral de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable. Las horas complementarias podrán llegar hasta el 50% de la jornada.

La Empresa deberá publicar los cuadrantes de trabajo, con los horarios a tiempo parcial, mensualmente y ponerlos en conocimiento de las personas trabajadoras afectadas y de la RLPT antes del inicio del mes correspondiente, salvo que por los usos y costumbres existentes en los centros de trabajo afectados por este convenio se realice

de otra forma. Cualquier modificación sobre estos cuadrantes tendrá que ser comunicada a la RLPT y a los afectados la semana anterior a ser efectiva.

Se les reconoce a las personas trabajadoras que firmen este tipo de contrato con jornada especial un derecho preferente para optar a puestos vacantes a tiempo completo, en cualquiera de los turnos, siempre que tengan la formación y los conocimientos necesarios para desarrollar las funciones principales de los mismos.

Las personas trabajadoras del turno de jornada especial tendrán derecho al disfrute de 15 domingos de descanso al año, bajo el concepto de día de descanso semanal.

Al personal adscrito a los otros turnos se les reconoce el derecho a solicitar voluntariamente el acceso al turno de jornada especial regulado en este artículo.

El personal de oficinas, comprendido en los centros de Chapela (CBO), Madrid (CBO), Nueva Pescanova, S.L, Novapesca Trading, y el personal de oficinas adscrito a los centros industriales de Chapela, Porriño, Arteixo, Catarroja y Paterna, desarrollará una jornada partida durante los meses de invierno, comprendidos entre el 21 de septiembre y el 9 de junio, estableciéndose un descanso de cuarenta y cinco minutos para la comida, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Durante la jornada de invierno, se podrá realizar una jornada continua los viernes, respetando el cómputo de horas semanales.

Durante los meses de verano, comprendidos entre el 10 de junio y el 20 de septiembre, se aplicará un régimen de jornada continuada para el personal de oficinas.

El personal de oficina podrá adaptar la hora de entrada y de salida con una flexibilidad de 7:30 h a 9:30 h, según las necesidades del servicio y previa información al responsable del área correspondiente, con la consiguiente aplicación en la hora de salida.

En cuanto a la jornada de trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación, se estará a lo previsto en el artículo 31 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

A la entrada en vigor del presente convenio, se podrán trasladar a Acuerdos de empresa las regulaciones horarias actualmente contenidas en los convenios colectivos aplicables en los distintos centros o empresas, las cuales se mantendrán vigentes en tanto no contradigan lo dispuesto en el presente artículo o sean sustituidas por otro pacto o acuerdo de centro. Los horarios anuales de cada centro de trabajo se publicarán junto con el calendario laboral.

#### Artículo 19. *Registro de jornada.*

1. Se reconoce la obligatoriedad del registro diario de jornada teniendo en cuenta la individualización del sistema, en función de las características de la actividad, puestos de trabajo y realidad empresarial o del centro de trabajo.

2. El registro diario de jornada se realizará por parte de la persona trabajadora de acuerdo con los procedimientos operativos vigentes, al menos en los siguientes momentos del día:

- a) Inicio y fin de la jornada, tanto en jornada completa como en jornada parcial.
- b) Inicio y fin de la pausa de comida en jornada partida o inicio y fin de la pausa de descanso y/o tiempo de bocadillo.
- c) Inicio y fin de asistencia o dedicación a «formación», presencial y/o telemática, dentro y/o fuera del centro de trabajo.
- d) Inicio y fin de «permisos retribuidos» de cualquier naturaleza según convenio colectivo.
- e) Inicio y fin de ausencia en casos de enfermedad y/o accidente.
- f) Inicio y fin de cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo (cualquier incidencia personal sin desempeño efectivo).

3. Las ausencias previsibles serán informadas previamente, así como justificadas posteriormente, de acuerdo con el procedimiento establecido en cada supuesto.

4. La empresa podrá establecer, previo conocimiento de la representación legal de los trabajadores, las instrucciones concretas para el uso del sistema de registro, así como su soporte técnico (aplicación digital, fichaje electrónico, etc.), debiendo garantizarse en todo caso su fiabilidad, accesibilidad y trazabilidad.

5. Las partes firmantes acuerdan la revisión anual de los cómputos acumulados de registro de jornada para su verificación y orientación de oportunidades de mejora respecto a la racionalización y flexibilidad horaria, para contribuir a la competitividad de la Empresa, para garantizar el compromiso con los clientes, y contribuyendo a la política empresarial de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

#### CAPÍTULO IV

### **Trabajo a distancia, desconexión digital y conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

#### *Artículo 20. Trabajo a distancia.*

Aquellos puestos que resulten compatibles con la prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia podrán acogerse a esta modalidad de prestación de servicios, con un alcance máximo del cuarenta por ciento de su jornada de trabajo.

1. Identificación de los puestos que son susceptibles de realizarse mediante trabajo a distancia y periodo de adaptación al nuevo puesto en modalidad trabajo a distancia:

La Empresa reconoce a los trabajadores la posibilidad de optar por un sistema de trabajo a distancia para las personas trabajadoras de los centros de trabajo y empresas afectadas por este convenio, salvo para el personal de alta dirección y para aquellos puestos de trabajo que requieran una presencia física ineludible para el desarrollo de las funciones propias de la actividad o que tengan atribuidas funciones relacionadas con los procesos de operaciones o de producción industrial de la empresa o centro de trabajo (tales como: personal de laboratorio, responsables de calidad, personal de tiendas de pescado, personal de mantenimiento, personal de producción, etc.).

Para aquellas personas que comiencen a desempeñar funciones distintas a las que venían realizando o se trate de personas trabajadoras de nuevo ingreso en la empresa podrá ser requerido un período de adaptación presencial al nuevo puesto sin aplicación del trabajo a distancia, como período de adaptación. Dicho plazo de adaptación será de tres meses para las nuevas incorporaciones.

2. Organización dentro de los departamentos/áreas de trabajo:

La elección del tiempo destinado a trabajo a distancia será a propuesta de la persona trabajadora, si bien requerirá previa comunicación a su responsable directo con el fin de garantizar la gestión adecuada del departamento/área de trabajo.

Para asegurar que la modalidad de trabajo a distancia no impacte en el negocio ni en el desarrollo adecuado del trabajo del departamento/área de trabajo, para la concesión de este beneficio se analizará el posible impacto en el cumplimiento de plazos, calidad del servicio, influencia en el trabajo de otros/as compañeros/as, departamentos o áreas de negocio.

Será labor del responsable directo buscar la forma de organización del trabajo que permita dar respuesta a todas las solicitudes de su departamento estableciendo sistemas de rotación, turnos o cualquier otra alternativa.

Por tanto, para garantizar estos requisitos los responsables directos pueden organizar el trabajo a distancia en determinadas épocas del año o bien gestionar el número de personas que dentro de un departamento pueden beneficiarse del trabajo en un mismo día de la semana.

De cara a la concesión preferente de un día concreto de trabajo a distancia en caso de que coincidan varios miembros del equipo en su solicitud y la imposibilidad de

concederlos a todos/as en el día solicitado, en caso de coincidencia de peticiones en los días concretos de ejercicio de trabajo a distancia sin que se pudieran otorgar las mismas, primará el criterio relativo al no solapamiento de las mismas funciones ejercidas por las personas trabajadoras y en segundo término un criterio de preferencia en la concesión respecto a la persona trabajadora que acredite causas debidamente justificadas de conciliación familiar.

3. Voluntariedad del trabajo a distancia y procedimiento de solicitud:

El trabajo a distancia será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa y requerirá de su formalización mediante un acuerdo individual por escrito.

La persona trabajadora deberá presentar una solicitud de trabajo a distancia ante el departamento de Personas de la empresa/centro de trabajo, acompañada de un cuestionario de prevención de riesgos laborales, así como del documento informativo en materia de protección de datos personales para el trabajo a distancia. Tanto la solicitud como el cuestionario en materia de prevención de riesgos y el documento de protección de datos serán puestos a disposición de las personas trabajadores por parte de la empresa, debiendo la solicitud del trabajo a distancia ir acompañada de los anteriores documentos debidamente cumplimentados.

4. Lugar de trabajo durante la modalidad de trabajo a distancia:

El lugar de trabajo en la modalidad de trabajo a distancia, salvo excepciones, deberá coincidir con el domicilio habitual de la persona trabajadora, el cual debe contar con las condiciones que garanticen la posibilidad de llevar a cabo las funciones propias del puesto de trabajo. Asimismo, el lugar de trabajo desde donde se vaya a desarrollar el trabajo a distancia deberá permitir a la persona trabajadora presentarse en el centro de trabajo donde radique su puesto de trabajo en el plazo máximo de dos horas.

En aquellos casos en los que el trabajo a distancia se vaya a realizar excepcionalmente en un lugar distinto al del domicilio habitual, especialmente cuando en caso de ser requerida la persona trabajadora, impidiéndose la presencia física en el centro de trabajo, este lugar deberá comunicarse al responsable directo, con al menos cinco días de antelación.

5. Respecto a la jornada de trabajo y derechos con repercusión en el tiempo de trabajo:

La realización del trabajo a distancia no modificará la jornada habitual de la persona trabajadora y no alterará sus horarios de trabajo presencial, si bien mediante el trabajo a distancia la persona trabajadora podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios para adecuarlo a este tipo de prestación a distancia, recogiendo la variación en el propio documento de acuerdo individual de trabajo a distancia.

En aquellos casos en los que se opte por fraccionar semanalmente el tiempo permitido de trabajo a distancia, el tiempo que se destine para el desplazamiento entre el centro de trabajo y el domicilio de la persona trabajadora no será computado para la duración de su jornada de trabajo.

El tiempo de trabajo semanal bajo esta modalidad como criterio general no será acumulable ni recuperable. Por tanto, el tiempo semanal no destinado al trabajo a distancia que no sea disfrutado no podrá recuperarse con posterioridad.

La persona trabajadora debe mantenerse localizable y disponible durante el horario de la jornada habitual de trabajo. Además, ante cualquier urgencia deberá actuar del mismo modo que si estuviera físicamente en su centro de trabajo y si fuera necesario ausentarse de su lugar de trabajo deberá comunicarlo previamente a su responsable directo.

La persona trabajadora que preste servicios en la modalidad de trabajo a distancia estará obligada a registrar su jornada de trabajo diariamente en el sistema que se utilice en la empresa o a través de cualquier otra herramienta tecnológica de análoga

naturaleza, facilitada por la empresa, que deberá garantizar adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos de la persona trabajadora.

6. Compensación de gastos y dotación de medios:

La empresa hará entrega, en régimen de depósito, de un equipo informático y de comunicación, así como de material de oficina necesario de conformidad con los cometidos propios del puesto de trabajo, afrontando por tanto la dotación de los medios necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia. Tanto los equipos como los medios puestos a disposición serán los mismos que se utilicen durante las jornadas con presencia física en el centro de trabajo.

El mantenimiento adecuado de este equipo informático correrá a cargo del servicio de soporte técnico de la empresa, debiendo la persona trabajadora hacer un debido uso de este. Los medios de trabajo facilitados por la empresa no podrán ser usados para fines no relacionados con el trabajo. Los equipos y herramientas informáticas y/o tecnológicas que la empresa entrega o pone a disposición de sus empleados/as son titularidad del Grupo Nueva Pescanova y su uso está restringido y limitado exclusivamente al ejercicio de su labor profesional y laboral en el Grupo Nueva Pescanova, no pudiendo ser utilizados y no siendo aptos para fines privados o comunicaciones personales. Es por ello que las personas trabajadoras no pueden albergar una expectativa razonable de privacidad respecto de la información contenida en tales equipos y herramientas de la empresa que tendrá necesariamente naturaleza profesional (no personal) siendo, por ende, propiedad exclusiva del Grupo Nueva Pescanova.

Se establece una compensación de gastos de 1,58 euros por cada día efectivo de trabajo a distancia. En caso de no prestarse servicios en régimen de trabajo a distancia durante la jornada ordinaria completa la compensación se prorrateará, atendiendo al número de horas teletrabajadas. Esta cuantía no tendrá el carácter de actualizable.

Asimismo, esta compensación de gastos solo se abonará cuando el trabajo a distancia sea regular. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. Para el régimen de trabajo a distancia que no alcance el 30% de la jornada no existirá una compensación económica en materia de gastos, no estando este modelo de trabajo a distancia bajo los parámetros previstos en el artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

7. Reversibilidad:

La realización del trabajo a distancia o el teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la Empresa o de la persona trabajadora, debiendo comunicarse su reversibilidad con un plazo de preaviso de 15 días naturales.

Artículo 21. *Desconexión digital.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar del tiempo de descanso, así como a la prevención y limitación del riesgo de sobreexposición tecnológica, todo ello a fin de evitar las consecuencias negativas que sobre su salud y seguridad podrían conllevar.

Por ello, se reconoce el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral.

Para impulsar este derecho, las empresas y centros de trabajo afectados por el presente convenio se comprometen a promover medidas que fomenten el respeto del tiempo de descanso de todas sus personas trabajadoras.

A tal efecto, se reconoce expresamente a todas las personas trabajadoras, salvo causa de fuerza mayor, situaciones excepcionales o de urgente necesidad, el derecho a no responder correos electrónicos, mensajes y llamadas fuera de su jornada y horario de trabajo.

Las empresas y centros de trabajo comprendidos dentro del ámbito de aplicación del convenio se comprometen a elaborar una política corporativa u otra norma interna en materia de desconexión digital, que contenga, entre otras cuestiones las siguientes:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por la Empresa para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de la Empresa más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora, salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo.

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas (como, por ejemplo: desastres naturales, ataques informáticos, riesgos en la producción...) cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial grave hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

Se exceptúan de las situaciones anteriores aquellos tiempos específicos que se delimiten como guardias telefónicas, retenes de trabajo o circunstancias similares.

4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

- Programar respuestas automáticas, durante los períodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y siendo la Dirección de la Empresa la que designe los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

- Limitar las convocatorias de reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

- Se potenciarán las reuniones por medios electrónicos dentro de la jornada laboral, tratando de evitar los desplazamientos innecesarios.

- Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora, la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo.

- Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización.

#### Artículo 22. *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

##### A) Adaptación de la jornada de trabajo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso,



convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. Todo ello, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional séptima respecto al personal del centro de trabajo industrial de Arteixo.

B) Adaptación de la pausa de comida.

Respecto al personal que cuenta con una jornada partida, cuya pausa para la comida no se considera tiempo de trabajo efectivo, se podrá reducir 15 minutos el tiempo de descanso para la comida, es decir, de 45 minutos a 30 minutos de duración, con el consiguiente adelanto en la hora de salida adaptando de esta forma la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de trabajadores, debiendo mediar solicitud por escrito de la persona trabajadora si esta adaptación tiene carácter estable. La Empresa tendrá un plazo máximo de respuesta de 15 días.

## CAPÍTULO V

### Régimen económico

#### Artículo 23. *Incrementos retributivos.*

1. Para el período de vigencia del presente convenio, los incrementos salariales se aplicarán sobre todos los conceptos retributivos, a excepción de la antigüedad, en los términos y condiciones que se detallan a continuación:

– Para el año 2025 se establece una paga lineal anual y de devengo único por importe de 475 euros anuales. En los supuestos en los que la persona trabajadora no preste servicios durante todo el año 2025, la paga se prorrateará en función del tiempo trabajado. El abono de esta paga tendrá carácter extraordinario, no consolidable y de aplicación puntual para el año 2025 para todas las personas trabajadoras que estén de alta a la firma del convenio, sin que proceda su percepción por parte del personal que haya cesado en la empresa con anterioridad a la citada fecha, cualquiera que sea la causa de la extinción de su relación laboral.

– Para el año 2026 el incremento salarial será de un 2,5%, para el año 2027 de un 2% y para el año 2028 otro 2%.

Como excepción, el personal adscrito al centro de trabajo de Arteixo al que, a fecha de la firma del presente convenio, se le viniese actualizando el Complemento de Antigüedad, mantendrá dicho derecho como condición más beneficiosa.

2. Las partes negociadoras del convenio han considerado necesario establecer un sistema de incrementos salariales diferenciado en función del nivel retributivo de las personas trabajadoras, que persigue que las mejoras salariales pactadas tengan un mayor impacto relativo en los trabajadores con salarios medios y bajos, evitando, así, un incremento de las diferencias salariales dentro de la empresa y favoreciendo la sostenibilidad financiera del convenio y del grupo empresarial.

Así, los incrementos previstos en el apartado anterior se aplicarán conforme a los siguientes tramos, que varían en función de la retribución fija bruta percibida por la persona trabajadora:

– De 0 a 50.000 euros de salario fijo bruto se aplicará el 100% del incremento retributivo pactado para cada año.

– De 50.001 euros a 60.000 euros de salario fijo bruto se aplicará el 60% del incremento retributivo pactado para cada año.

– De 60.001 euros a 75.000 euros de salario fijo bruto se aplicará 40% del incremento retributivo pactado para cada año.

– A partir de 75.001 euros de salario fijo bruto no se aplicará incremento retributivo alguno.

Para determinar el salario de las personas trabajadoras a efectos de la aplicación de los incrementos retributivos, se tendrá en cuenta la retribución fija percibida el año anterior anualizado a la aplicación del correspondiente incremento salarial. En el supuesto de que la persona trabajadora no prestase servicios durante todo el año completo, se estará al salario anual pactado a efectos de concretar si las retribuciones anualizadas alcanzan alguno de los tramos previstos en el presente artículo.

3. Además del sistema progresivo y excepciones anteriormente expuestas, para las plantillas de los centros de trabajo de Catarroja, Paterna y Madrid, aplicará el sistema de convergencia salarial recogido en el artículo 24 del presente convenio.

4. Revisión para los años 2026, 2027 y 2028, a la finalización de vigencia (31 de diciembre de 2028), del 75% de la diferencia entre el IPC interanual registrado en los años 2026, 2027 y 2028 y los incrementos fijos previstos para esos mismos años. El pago de atrasos y la actualización de las tablas salariales del año 2028 se realizará a principios del año 2029.

El importe derivado de esta revisión tendrá carácter consolidable en tablas y se abonará con efectos de 1 de enero de 2029, aplicándose en todo caso la revisión de IPC conforme a los tramos retributivos previstos en el apartado 2 del presente artículo.

En el anexo I se fijarán las tablas salariales para el período 2026-2028.

En el anexo II se fijarán las tablas salariales de aplicación a los centros de Catarroja, Paterna y Back Office de Madrid para el período 2026-2027-en el año 2028, las tablas para dichos centros ya serían las comunes previstas para ese ejercicio en el anexo I.

A los únicos efectos de garantizar los límites previstos en el presente artículo así como los diferentes tramos de incrementos pactados, los incrementos retributivos recogidos en el presente artículo, podrán ser absorbidos y compensados total o parcialmente con los complementos personales (incluido el complemento ad personam), mejoras voluntarias, otros conceptos retributivos de carácter personal o cualquier otro concepto retributivo homogéneo que pueda percibir la persona trabajadora, siempre que su salario bruto anual supere la cuantía de 75.001 euros en el momento de la aplicación del incremento o deba aplicársele alguno de los tramos previstos en el presente artículo.

#### *Artículo 24. Sistema de convergencia salarial de los centros de trabajo de Catarroja, Paterna y Madrid.*

Dada la heterogeneidad retributiva preexistente en las distintas empresas o centros de trabajo integrantes del grupo, y con el objetivo de avanzar hacia una estructura salarial homogénea en el marco del presente convenio colectivo, se acuerda establecer un régimen transitorio de convergencia salarial aplicable a los centros de trabajo de Catarroja, Paterna y Madrid.

Durante la vigencia del convenio, los centros de trabajo anteriormente mencionados dispondrán de unas tablas salariales específicas que experimentarán incrementos progresivos anuales superiores a los aplicables en el resto de los centros de trabajo, con el fin de alinearse con las condiciones salariales comunes del grupo al finalizar el período de vigencia del convenio.

Las tablas salariales aplicables a los centros de trabajo de Catarroja, Paterna y Madrid durante cada año del convenio se recogerán en el anexo II, mientras que las correspondientes al resto de centros de trabajo del grupo figuran en el anexo I. A partir del 1 de enero de 2028, se aplicará una tabla salarial única y común para todos los centros de trabajo, recogida en el anexo III.

Durante el período transitorio, que se iniciará a partir del 1 de enero de 2026, las condiciones retributivas del personal de los centros de trabajo de Catarroja, Paterna y Madrid se regirán por las tablas específicas de dichos centros, sin perjuicio de la aplicación del resto de cláusulas salariales y complementarias del presente convenio. Hasta dicha fecha, 1 de enero de 2026, las condiciones retributivas de las personas

trabajadoras pertenecientes a tales centros serán las previstas en los respectivos convenios de origen.

Concluido el período de convergencia, a partir del 1 de enero de 2028, todo el personal incluido en el ámbito funcional y territorial del presente convenio quedará sujeto a unas tablas salariales comunes, sin que quepa distinción alguna por el centro de trabajo o empresa al que estén adscritos.

A los únicos efectos de dar cumplimiento a la convergencia salarial, y únicamente respecto al personal que presta servicios en los centros de trabajo ubicados en Catarroja, Paterna y Madrid, la Empresa podrá proceder a la compensación y absorción de los incrementos previstos en las tablas (anexo II) contra todos los conceptos salariales homogéneos que vengán percibiendo no previstos en el presente convenio.

Al objeto de facilitar este proceso, todos los conceptos retributivos ajenos al presente convenio que las personas trabajadoras de los referidos centros pudieran venir percibiendo, se unificarán en un único «complemento de convergencia».

A los efectos de facilitar la convergencia de los diferentes complementos salariales, a partir del 1 de enero del 2026, el salario base y el plus convenio se equiparán al de los grupos profesionales de destino, produciéndose los incrementos de convergencia, exclusivamente, sobre el complemento de nivel.

En todo caso, se garantiza que todas las personas trabajadoras de los referidos centros de trabajo, percibirán un incremento salarial que como mínimo, implique que su retribución anual (salario base más complemento de convergencia) se vea incrementada en los mismos porcentajes pactados en el presente convenio para el resto del personal.

Una vez finalizada la convergencia, de existir una cuantía remanente en el «complemento de convergencia», será reconocida como «Plus ad personam», que tendrá carácter actualizable, consolidable y no compensable, sin otros límites que los que pudieran derivarse en relación a los incrementos salariales.

## Artículo 25. *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, I.R.P.F. y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

## Artículo 26. *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 periodos de descanso legalmente establecidos, cuyo importe se especifica para cada Grupo profesional en tabla anexa.

- Plus Convenio: además del salario base, las personas trabajadoras de las empresas adscritas a este convenio, percibirán otra retribución fija anual, cuyo importe se especifica para cada Grupo profesional en tabla anexa.

- Complemento de Nivel: el personal adscrito a este convenio percibirá otra retribución fija anual, además del salario base y plus convenio, cuyo importe se especifica para cada Grupo profesional en tabla anexa.

Para el año 2025 se mantendrá la distribución del salario total previsto en las tablas del anexo I, entre salario base, plus convenio y complemento de nivel, en la misma proporción que se viene distribuyendo en la actualidad en cada centro. A partir del 1 de enero del año 2026, se atenderá a la distribución entre los diferentes conceptos

retributivos (salario base, plus convenio y complemento de nivel) conforme a los previsto en las tablas deldc anexo I, para cada año.

Pagas extraordinarias: Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de dos pagas extraordinarias semestrales, abonadas a razón del Salario Base más el Plus Convenio, el Complemento de Nivel, el Complemento de Antigüedad y Complemento *Ad Personam*. Dichas pagas corresponden a:

- a) El día 15 de julio: el período de devengo es del 1 de enero al 30 de junio del año actual.
- b) 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 entre repartir las 14 pagas en 12 mensualidades prorrateadas.

#### Artículo 27. *Otros complementos salariales.*

La presente estructura salarial tendrá efectos a partir del 1 de enero de 2026; hasta dicha fecha, se mantendrán los diferentes complementos salariales y cuantías en los mismos términos que se vienen aplicando en cada centro de trabajo y/o empresa.

##### *Plus Ad Personam:*

Es un complemento personal que deriva de las condiciones individuales de cada persona. Tendrán este carácter las retribuciones provenientes de las adaptaciones del sistema de retribución (conceptos) como consecuencia del cambio de estructura salarial fruto de la negociación colectiva previa al presente convenio, con independencia de que su origen fuera individual o colectivo.

Este complemento tendrá carácter actualizable, consolidable y no compensable, sin perjuicio de los límites y excepciones establecidos en los artículos 23 y 24 sobre incrementos retributivos y convergencia salarial de los centros de Paterna, Catarroja y Madrid.

##### *Complemento de Antigüedad:*

Las partes negociadoras pactan la conservación del complemento de antigüedad en determinados centros como medida de transición y de respeto a situaciones jurídicas consolidadas, ya que, aunque el objetivo principal del presente convenio es la homogeneización de condiciones de trabajo dicho objetivo resulta compatible también con la preservación de derechos previamente reconocidos a parte de la plantilla incluida en el ámbito de aplicación del presente convenio.

El complemento de antigüedad se mantiene en aquellos centros de trabajo en los que ya estaba reconocido dicho complemento, conservándose así el derecho al devengo del complemento de antigüedad para las personas trabajadoras de esos centros. En consecuencia, se mantendrá el reconocimiento y el derecho al percibo del complemento de antigüedad –según las regulaciones previstas en los convenios de origen– en los siguientes centros de trabajo:

- Centro de trabajo de Back-Office de Chapela (Nueva Pescanova, SL).
- Centro de trabajo de Back-Office de Chapela (Novapesca Trading, SL).
- Centros de trabajo de Comercio y Back-Office de Chapela y de Madrid (Pescanova España, SLU).
- Centro de trabajo Industrial de Chapela (Pescanova España, SLU).
- Centro de trabajo Industrial de Porriño (Pescanova España, SLU).
- Centro de trabajo Industrial de Arteixo (Pescanova España, SLU).

Las personas trabajadoras de los centros de trabajo de Catarroja y de Paterna, en los que no existía con carácter previo el complemento de antigüedad en su convenio de

aplicación no tendrán derecho a dicho complemento. Esta cuestión no tiene relación con el percibo de un complemento de antigüedad consolidada que algunas personas trabajadoras pudieran venir percibiendo y que se mantendrá.

Las condiciones concretas de devengo, cuantía y límites del complemento de antigüedad aplicables a cada centro de trabajo se establecerán en la disposición adicional quinta del presente convenio.

#### Complemento de Frio:

Las personas trabajadoras que con carácter habitual presten servicios en cámaras frigoríficas de -18.ºC con una oscilación de +/-3.ºC percibirán por el tiempo trabajado en dichas condiciones una cantidad equivalente al 20% del salario base.

El personal que maneje carretillas elevadoras durante toda la jornada percibirá la misma cantidad siempre que por su trabajo tenga que entrar y salir con carácter habitual de las cámaras frigoríficas de -18.ºC.

En los casos de carretillas dotadas de cabina climatizada –o de implementarse cualquier otra medida preventiva que evite la exposición al riesgo de bajas temperaturas– se entiende que no concurren las circunstancias que dan lugar al devengo del complemento.

$$\frac{\text{Salario base} \times 14}{\text{Jornada anual}} \times \frac{20 * 7,75}{100}$$

#### Complemento de transporte/funciones logísticas:

El personal asignado al Departamento de Logística percibirá por día efectivamente trabajado, la cantidad resultante de aplicar la siguiente fórmula, siempre y cuando se realicen las siguientes actividades durante la jornada laboral:

1. Debidamente habilitado maneje carretillas elevadoras.
2. Se encargue, con la solvencia contrastada, de las labores específicas necesarias para el buen funcionamiento de los almacenes y la asistencia a las líneas, con especial cuidado de las instalaciones.
3. Lleve el control, con los medios electrónicos y procedimientos asignados, de las mercancías, materias primas y producto terminado, allí depositados y procurando, en todo momento, que el suministro de los materiales necesarios sea el adecuado durante toda la jornada laboral.
4. La percepción del complemento de frío con motivo del uso de carretillas elevadoras en los términos previstos en el artículo anterior, será incompatible con la percepción de este complemento.

$$\frac{\text{Salario base} \times 14}{\text{Jornada anual}} \times \frac{20 * 7,75}{100}$$

#### Plus de Refrigerado:

Las personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo suponga prestar servicios en condiciones de temperaturas comprendidas entre los 0 y los 14 grados centígrados, percibirán un Plus de refrigerado anual por importe de 199,68 euros, respectivamente, que se abonarán por las empresas prorrateado en las 12 mensualidades del año natural.

#### Plus Sierras Manuales:

Las personas trabajadoras que utilicen sierras manuales en su prestación de servicios, tendrán derecho a cobrar el plus de sierras manuales por un importe de 0,71 euros por hora efectiva trabajada.

Dicho importe/hora se calcula conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Importe mensual (102,21)} \times 12 \text{ meses}}{\text{Jornada Anual}}$$

Complemento de tarde:

El personal que preste sus servicios de manera fija o permanente en el turno de tarde, percibirá por día efectivamente trabajado la cantidad de 5,30 euros.

Dicho importe/día se calcula conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Importe mensual (98,49)} \times 12 \text{ meses} \times 7,75}{\text{Jornada Anual}}$$

La dirección de cada centro de trabajo podrá delimitar el número máximo de personas fijas necesarias en cada momento en el turno de tarde.

Complemento de mantenimiento:

El personal experto en operación (grupo 4 nivel 2) que posea un título universitario o formación profesional de grado superior y que pertenezca al departamento de mantenimiento siempre que desempeñe tareas complejas con eficiencia y reconocida solvencia, conozca y aplique con rigor las gamas altas y medias del mantenimiento preventivo, con desempeño autónomo y sea responsable en su trabajo de la calidad y el resultado del producto o procesos, garantizando su calidad y productividad, percibirá un complemento por importe de 2.912,64 euros anuales, dicho importe se abonará por la empresa prorrateado en las 12 mensualidades del año natural resultando un importe de 242,72 euros/mes. En este importe está incluido el pago de las pagas extraordinarias y vacaciones.

El personal de mantenimiento verá retribuido por el siguiente complemento su disponibilidad para acudir a atender fuera de jornada averías o reparaciones imprevistas y urgentes.

El abono de este complemento de mantenimiento absorberá el plus de disponibilidad preexistente en el centro industrial de Arteixo de Pescanova, S.L para el personal de mantenimiento.

Para el caso de que el personal de mantenimiento, con motivo de sus funciones deba, entrar en cámaras frigoríficas, tendrá derecho a la percepción del complemento de frío cuando el tiempo de prestación de servicios exceda del 50% de su jornada diaria en los términos definitorios del propio complemento de Frío.

Las personas trabajadoras que a la firma del presente convenio estuvieran de alta en el departamento de mantenimiento, tendrán derecho a la percepción del complemento de funciones de mantenimiento desde la fecha de firma del presente convenio, cuando cumplan 4 años de antigüedad en el puesto, aunque no cumplan el requisito de la titulación exigida. En estos casos, el abono del complemento no tendrá efectos de carácter retroactivo.

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 trabajada del 25% del Salario base anual a este convenio en concepto de Plus de Noche:

$$\frac{\text{Salario base} \times 14}{\text{Jornada anual}} \times \frac{25 \times 7,75}{100}$$



Aquellas personas que presten sus servicios de forma ocasional percibirán la cantidad por día efectivamente trabajada de 20% del salario base anual:

$$\frac{\text{Salario base} \times 14}{\text{Jornada anual}} \times \frac{20 \times 7,75}{100}$$

Plus de Domingo y Festivos:

El personal que preste sus servicios en domingos y festivos entre las 00:00 horas y las 23:59 horas percibirá la cantidad de 52,72 euros por día efectivamente trabajado. Este complemento sólo se pagará a las personas que trabajen un domingo o festivo dentro de las 40 horas de su jornada semanal ordinaria; para el caso de que la prestación de servicios en domingo incurra en un exceso de jornada, la misma se entenderá compensada a través del abono de las correspondientes horas extraordinarias, cuya compensación resulta incompatible con el percibo del presente plus. El personal que no trabaje el domingo completo se le pagará la parte proporcional.

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 fórmula:

$$\frac{\text{Total Año Tabla}}{\text{Jornada Anual}} \times 175\%$$

Si este se desarrollara en domingos, 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 fórmula:

$$\frac{\text{Total Año Tabla}}{\text{Jornada Anual}} \times 200\%$$

Las personas trabajadoras que vengán percibiendo de forma habitual al menos en 6 de los 11 meses anteriores al devengo de las vacaciones, los pluses o complementos de transporte/funciones logísticas, funciones de mantenimiento, de turno, de tarde, plus de domingos y festivos y pluses de sierras, rebozados y caprichos, tendrán derecho a que dichos complementos sean incluidos en la retribución a abonar en los períodos de vacaciones.

El resto de los complementos retributivos regulados en el presente artículo, así como en la disposición adicional cuarta, que contemplen un importe anualizado y/o cuya fórmula de cálculo se realice sobre 14 pagas o 12 mensualidades, ya están incluyendo de forma prorrateada en el importe unitario a abonar, la parte proporcional de las vacaciones anuales, independientemente del módulo de pago (diario, mensual o anual).

## CAPÍTULO VI

### Permisos y beneficios sociales

Artículo 28. *Permisos y licencias.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración (salvo en aquellos supuestos en los que se indique el carácter

no retribuido del permiso/licencia o el mismo sea recuperable), por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio/inscripción de pareja de hecho propio: Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho a disfrutar desde el primer día laborable. El permiso otorgado por matrimonio o por la constitución de pareja de hecho solo podrá disfrutarse una vez con respecto a la misma persona contrayente.

a bis) Matrimonio de padres/madres, hijos/as o hermanos/as de uno u otro cónyuge: un día siempre que el hecho coincida con jornada laborable.

b) Nacimiento de hijo/a: Las personas trabajadoras tras la suspensión del contrato de conformidad con lo recogido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a la suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, distribuyéndose de la siguiente manera:

i) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

ii) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

iii) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

c) Accidente; enfermedad grave; hospitalización; intervención quirúrgica sin hospitalización: Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Este permiso de 5 días una vez iniciado, podrá disfrutarse de forma intermitente, únicamente durante la persistencia del hecho causante relativo a la hospitalización de familiares de primer grado (no durante el reposo domiciliario); debiendo la persona trabajadora anticipar una previsión sobre la alternancia de los días.

d) Fallecimiento cónyuge/pareja de hecho o parientes: 5 días laborables por fallecimiento del cónyuge o parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Dos días por el fallecimiento del pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de 200 o más kilómetros de distancia desde el domicilio de la persona trabajadora, el plazo se ampliará en dos días.

Cuando el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se produzca en el extranjero y sea precisa repatriación del cadáver, se ampliará el permiso a dos días adicionales.

Si la persona trabajadora prestase servicio el día del hecho causante más de la mitad de la jornada, no se tendrá en cuenta para el cómputo.

d bis) Fallecimiento familiares de 3.º grado por consanguineidad y afinidad: un día.

e) Traslado de domicilio: Un día por traslado del domicilio habitual, que la persona trabajadora podrá concretar de forma voluntaria el propio día del cambio domiciliario o dentro de los quince días siguientes al hecho causante.

f) Deber inexcusable: 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 una norma legal o convencional un periodo 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 del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

g) Funciones sindicales: Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Exámenes prenatales: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, en todos los casos que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) Permiso climático y catástrofes naturales: Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

j) Permiso fuerza mayor por motivos familiares urgentes: La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

k) Donantes: Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

l) Consulta médica propia: Por el tiempo indispensable para acudir a consultas médicas de atención especializada o la realización de pruebas diagnósticas del Servicio público de salud (incluyendo las entidades colaboradoras de la Seguridad Social), pudiendo abandonar el turno de trabajo hasta 1 hora antes del inicio de la consulta/prueba y reincorporarse hasta 1 hora después del fin de estas, salvo que el turno de trabajo correspondiente ya hubiera finalizado. La persona trabajadora podrá también disfrutar de este permiso para acudir a consultas de atención primaria del

Servicio Público de Salud en el supuesto de que concurra una causa debidamente acreditada o urgencia, que impida la asistencia a dicha cita en horario que no sea laboral. La persona trabajadora que disfrute este permiso deberá acreditar documentalmente la duración de la consulta médica.

Si una persona trabajadora se encuentra prestando servicios en turno de noche, y debe acudir al médico por la mañana, podrá terminar su turno hasta 3 horas antes, siempre que desde la finalización de la jornada hasta la hora de asistencia a consulta transcurran menos de 5 horas.

I bis) Intervención quirúrgica de la persona trabajadora: Hasta tres días máximo por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de la propia persona trabajadora, siempre y cuando los días de reposo prescritos sean coincidentes con días laborables prescritos por el médico del servicio sanitario público y se circunscriban los días precisos de reposo.

I ter) Acompañamiento a consulta médica: El tiempo necesario para acompañar a consultas médicas del Servicio público de salud (incluyendo las entidades colaboradoras de la Seguridad Social) a cónyuge/pareja de hecho, padre/madre e hijos/hijas menores de los 18 años, y/o personas tuteladas hasta un máximo de 20 horas anuales.

Asimismo, se acuerda un crédito horario de diez horas adicionales de acompañamiento para aquellas personas que, por razones de edad, discapacidad, movilidad reducida, enfermedad o cualquier otra causa debidamente justificada, no puedan acudir por sí mismos a consultas, tratamientos o pruebas médicas y necesiten la asistencia de una tercera persona.

Este permiso será aplicable en los siguientes supuestos:

1. Cuando el familiar necesite atención médica ambulatoria, incluyendo consultas médicas, tratamientos o realización de pruebas diagnósticas.
2. Cuando el estado de salud del familiar, certificado mediante justificación médica, requiera la presencia de un acompañante para su traslado, gestión o asistencia durante el procedimiento.
3. Cuando el acompañamiento se deba realizar en horario coincidente con la jornada laboral del trabajador o trabajadora.

Procedimiento y justificación:

– La persona trabajadora deberá comunicar con la mayor antelación posible la necesidad del permiso y presentar, a posteriori, justificación de la cita médica y un certificado que acredite que el familiar no podía acudir por sí mismo.

– La empresa podrá solicitar la documentación necesaria que justifique la relación de parentesco y la imposibilidad del familiar de acudir sin acompañamiento. Para acreditar la situación de necesidad de acompañamiento se podrá aportar reconocimiento oficial de gran incapacidad o necesidad de asistencia de tercera persona o informe médico del servicio público de salud en donde conste la necesidad de asistencia de tercera persona o el certificado de dependencia.

En el supuesto de que los progenitores del menor prestasen sus servicios en la misma empresa o centro de trabajo, únicamente podrá utilizar este permiso uno de ellos. La persona trabajadora que disfrute este permiso deberá acreditar documentalmente la duración de la consulta médica.

m) Licencia no retribuida: El trabajador podrá solicitar la extensión de los permisos de «accidente, enfermedad grave, hospitalización (...)», «fallecimiento» (todos los grados), «traslado domicilio», por un máximo de días equivalente al previsto para dichos permisos, siempre que persistan las circunstancias que dieron origen al disfrute del permiso retribuido o bien las circunstancias concurrentes lo justifiquen de forma razonable. Esta extensión no será retribuida, y deberá ser expresamente aceptada por la Empresa. La empresa dará respuesta en un plazo máximo de 7 días.

n) Lactancia: las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 15 días laborables de forma continuada tras la finalización del permiso por nacimiento.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

ñ) Hospitalización hijo/a prematuro: Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

o) Asistencias a exámenes:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

- A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Los presentes permisos tendrán la consideración de mínimos pudiendo ser mejorados a través del Plan de Igualdad aplicable o la normativa vigente en cada momento.

Artículo 29. *Principio general de igualdad entre mujeres y hombres y erradicación de cualquier tipo de acoso.*

Grupo Nueva Pescanova y los representantes de las personas trabajadoras, manifiestan su firme compromiso con el principio general de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, La dirección de Grupo Nueva Pescanova en España y la Representación Legal de las personas trabajadoras, se comprometen a negociar un Plan de Igualdad y Protocolo de acoso correspondiente.

Artículo 30. *Seguros.*

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 todas las 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 enfermedad común.

1.1.1 Incapacidad permanente total o incapacidad absoluta de la persona trabajadora y gran incapacidad:

La persona trabajadora percibirá la cantidad de 20.000 euros, siempre que, como consecuencia del reconocimiento de su condición de pensionista de incapacidad permanente, dicha condición conlleve la extinción de su relación laboral con la empresa.

1.2 Por accidente no laboral.

1.2.1 Muerte de la persona trabajadora.

Los herederos/as de la persona trabajadora o en su defecto la persona que él mismo haya designado, percibirán la cantidad de 63.000 euros.

1.2.2 Incapacidad permanente total o incapacidad permanente absoluta de la persona trabajadora y gran incapacidad.

La persona trabajadora percibirá la cantidad de 63.000 euros para el caso de IPT, 117.000 euros para IPA, y 216.000 euros para el caso de gran incapacidad, siempre que, como consecuencia del reconocimiento de su condición de pensionista de incapacidad permanente, dicha condición conlleve la extinción de su relación laboral con la empresa.

1.3 Por accidente laboral.

1.3.1 Muerte de la persona trabajadora.

Los herederos/as de la persona trabajadora, o en su defecto la persona que él mismo haya designado, percibirán la cantidad de 63.000 euros.

1.3.2 Incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran incapacidad.

La persona trabajadora percibirá la cantidad de 63.000 euros para el caso de IPT 117.000 euros para el caso de IPA, y 216.000 euros para el caso de gran incapacidad, siempre que, como consecuencia del reconocimiento de su condición de pensionista de incapacidad permanente, dicha condición conlleve la extinción de su relación laboral con la Empresa.

Se entenderá por incapacidad permanente total (IPT), 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 incapacidad permanente absoluta (IPA), la incapacidad que inhabilite a la persona trabajadora de modo permanente para toda profesión u oficio.

Se entenderá por gran incapacidad, la situación de la persona trabajadora a efectos de incapacidad permanente absoluta y que, por 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 31. *Fondo Social.*

La empresa destinará para el año 2025, la cantidad de 86.268 euros (91 euros/persona) a un Fondo Social. El importe destinado al Fondo Social constituye una bolsa



única, que se distribuirá entre los distintos centros y empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo en proporción al número de personas trabajadoras de cada uno.

Para sucesivos años de aplicación del convenio se eliminan del cómputo a efectos del cálculo del fondo social a las personas trabajadoras clasificadas en el grupo 1, el grupo 2 y las personas trabajadoras expatriadas.

Para el resto de los años de vigencia del convenio, el importe se ajustará, ya sea al alza o la baja, en proporción al número de personas trabajadoras en alta a 31 de enero de cada año.

La gestión última del Fondo (de la parte proporcional asignada a cada centro/empresa), corresponderá al órgano de representación de las personas trabajadoras de cada centro de trabajo o Empresa; para el caso de que no existiese representación social, la gestión del Fondo será asumida por el Comité intercentros.

Todos los órganos de representación de las personas trabajadoras electos en cada centro de trabajo o empresa afectada por el presente convenio colectivo deberán establecer un reglamento de funcionamiento para la repartición del fondo social correspondiente.

En caso de que existiese remanente al final de cada ejercicio una vez repartido el fondo por centros de trabajo o empresas, la cantidad sobrante se acumulará a la bolsa del siguiente ejercicio. Del mismo modo, la cantidad remanente que pudiera existir en la actualidad en aquellos centros que dispongan del fondo social, se acumulará a la partida prevista para el presente ejercicio.

Los importes de las ayudas se entenderán antes de impuestos y estarán sujetos a las retenciones que en materia de Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas se determinen en cada momento.

Para el año 2025, la asignación por centro de trabajo/empresa se corresponde con:

Empresa y/o centro de trabajo	Año 2025 – Euros
Pescanova España CI Chapela.	21.733
Pescanova España CI Porriño.	15.944
Pescanova España CI Arteixo.	14.900
Pescanova España CI Catarroja.	7.687
Pescanova España CI Paterna.	6.395
Pescanova España CBO Chapela.	17.842
Pescanova España CBO Madrid & Barcelona.	664
Nueva Pescanova, SL.	795
Novapesca Trading, SL.	380
Total:	86.268

#### Artículo 32. *Edad de jubilación.*

En aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá proceder a la extinción del contrato de trabajo cuando la persona trabajadora cumpla 68 años, siempre que reúna los requisitos exigidos para causar derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Dicha extinción contractual quedará vinculada al relevo generacional, a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora.

Esta medida se adopta en el marco de una política de fomento del empleo estable y de relevo generacional en la empresa, contribuyendo a favorecer la prolongación sostenible y coherente de la vida laboral así como la incorporación de nuevas personas trabajadoras al mercado laboral.

La Empresa deberá informar a la RLPT de los centros donde se produzca estas extinciones en el marco de este artículo, así como de la política de empleo de acompañamiento a las mismas.

#### Artículo 33. *Jubilación parcial.*

La Dirección de la Empresa y la Representación Legal de las personas trabajadoras colaborarán para facilitar el acuerdo 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.

Las solicitudes que se tramiten al amparo de la regulación específica para las Industrias Manufactureras, serán aceptadas por la Empresa, respetando la voluntad individual de la persona trabajadora, siempre y cuando se apruebe la solicitud de jubilación por la Administración competente.

#### Artículo 34. *Plus extraordinario de permanencia.*

Se establece un plus extraordinario de permanencia que se abonará en la última nómina de la persona trabajadora que solicite su baja voluntaria en la Empresa de conformidad con la siguiente escala.

Las personas trabajadoras con 15 años de antigüedad en la empresa, si la baja se produce:

- A los 63 años de edad tendrán derecho a percibir una cantidad equivalente salario real de los últimos doce meses.
- A los 64 años de edad tendrán derecho a percibir una cantidad equivalente al salario real de los últimos nueve meses.
- A los 65 años de edad tendrán derecho a percibir una cantidad equivalente al salario real de los últimos seis meses.

Cuando se produzcan situaciones de incapacidad temporal o cualquier otra situación de suspensión de la relación laboral anteriores a la baja de la persona trabajadora, para el cálculo del abono de las cantidades previstas en el presente artículo se atenderá a la media de los meses anteriores a la suspensión del contrato.

#### Artículo 35. *Servicio de comedor.*

Se mantienen las condiciones del servicio de comedor en los centros de trabajo del Centro Industrial de Chapela, el Centro de comercio y back office de Chapela, ambos de Pescanova España, SL, así como en las empresas Nueva Pescanova, SL, y Novapesca Trading, SL, en aquellos casos en los que ya existiera dicho servicio o una contraprestación sustitutoria o equivalente.

#### Artículo 36. *Compromiso en materia movilidad sostenible.*

En caso de producirse novedades legislativas en materia de movilidad sostenible o transporte al trabajo, la empresa se compromete a iniciar con el Comité Intercentros un proceso de negociación para adaptar las políticas internas y valorar la implantación de medidas acordes con la nueva normativa.

#### Artículo 37. *Complemento de incapacidad temporal.*

Las personas trabajadoras percibirán un complemento de IT al 100% de su retribución fija bruta anual en caso de IT derivada de accidente de trabajo y enfermedad

profesional. Se abonará este mismo complemento a las personas trabajadoras en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral, sólo para el caso de que precisen hospitalización y durante el tiempo en que dure dicha situación de hospitalización. En el resto de las contingencias percibirá la prestación que corresponda con cargo al sistema de Seguridad Social.

Así mismo, las personas trabajadoras de los centros de trabajo de Paterna, Arteixo y Madrid, que se encuentren de alta en la empresa en el momento de entrada en vigor del presente convenio, conservarán su derecho al complemento de incapacidad temporal conforme a lo dispuesto en su normativa convencional anterior de aplicación, adquiriendo ese derecho como condición más beneficiosa.

Las normas de aplicación del complemento de incapacidad temporal para los centros industriales de trabajo de Paterna, Arteixo y centro de trabajo de Comercio y Back Office de Madrid (Pescanova España, SLU) se recogerán en la disposición adicional sexta.

## CAPÍTULO VII

### Derechos sindicales

#### Artículo 38. *Garantías sindicales.*

La Empresa garantizará todos los derechos de las/os representantes legales de las personas trabajadoras reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, texto refundido (R.D. Ley 2/2015 de 23 de octubre) y demás normativa aplicable.

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

El crédito horario se podrá acumular por central sindical en una o varias personas trabajadoras anualmente, previo aviso y comunicación por escrito a la Empresa.

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

#### Artículo 39. *Asambleas.*

El personal, además del derecho reconocido en el artículo 77 del E.T., tendrá derecho a la celebración dentro de la jornada laboral anual hasta un máximo de tres asambleas por centro de trabajo, con una duración no superior a 60 minutos cada una. La convocatoria y desarrollo de estas asambleas será solicitada por el Comité de Empresa y se regulará por lo dispuesto en el E.T.

#### Artículo 40. *Comité Intercentros.*

##### 1. Constitución y naturaleza.

Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros de carácter paritario, en el marco del presente convenio colectivo de Grupo de empresas, como órgano de interlocución y negociación entre la Dirección del Grupo y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), sin perjuicio de las competencias que corresponden legalmente a los órganos unitarios y sindicales en cada centro de trabajo. Las facultades de negociación, no implicarán en ningún caso la legitimación de este órgano para la negociación del presente Convenio Colectivo, limitándose a aquellas materias expresamente atribuidas en el presente artículo.

##### 2. Composición.

El Comité Intercentros estará compuesto por un máximo de trece (13) miembros, designados por y entre los integrantes de los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal de los distintos centros del grupo, respetando la representatividad proporcional de los resultados de las elecciones sindicales.

La designación y sustitución de los representantes corresponderá exclusivamente a los componentes de los comités de centro o de empresa, quienes comunicarán por escrito a la Dirección los nombres de las personas designadas.

Es posible variar las personas designadas en la composición con el preaviso de 5 días.

La parte social del Comité Intercentros podrá desarrollar un reglamento de funcionamiento interno para su composición.

### 3. Sistema de funcionamiento.

a) El Comité Intercentros se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre, y con carácter extraordinario cuando lo solicite cualquiera de las centrales sindicales integrantes del mismo.

b) Las reuniones serán convocadas por escrito, con al menos cinco días de antelación en el caso de las ordinarias, y con una antelación mínima de 48 horas en las extraordinarias, salvo acuerdo entre las partes.

c) La convocatoria incluirá el orden del día y la documentación relevante. La parte convocante será responsable de su distribución.

d) El Comité Intercentros adoptará sus acuerdos por consenso, y en ausencia del mismo, por mayoría.

e) Se levantará acta de cada reunión, que deberá ser firmada por al menos un representante de cada central sindical representada en el Comité Intercentros.

f) La empresa facilitará los medios necesarios para el desarrollo ordinario de las reuniones (sala, conexión telemática, tiempo sindical retribuido para sus miembros, etc.).

### 4. Funciones.

El Comité Intercentros tendrá las siguientes funciones:

a) Ser informado y consultado sobre aquellas materias que afecten de forma general y homogénea al conjunto del grupo de empresas.

b) Impulsar el seguimiento y correcto desarrollo del presente convenio colectivo de grupo, así como de sus posibles revisiones o modificaciones; sin que ello suponga la facultad de negociar el convenio ni sus reformas o modificaciones.

c) Conocer, debatir y, en su caso, acordar criterios comunes sobre materias de carácter colectivo que trasciendan el ámbito de un solo centro de trabajo.

d) Constituirse como comisión negociadora o interlocutora preferente en los supuestos de medidas colectivas que afecten a más de un centro de trabajo, tales como reorganizaciones de carácter general, procesos de movilidad geográfica colectiva, modificaciones sustanciales de condiciones colectivas o aplicación de expedientes de regulación de empleo, procedimientos de descuelgue, etc., garantizando la presencia de los centros afectados.

e) Constituirse como comisión negociadora o interlocutora en los centros de trabajo o empresas que carezcan de representación unitaria.

f) Negociar las políticas generales en materia de formación, igualdad, acoso, salud laboral, políticas corporativas...

g) Resolver, por acuerdo, las discrepancias surgidas en los procesos de inaplicación de condiciones previstas en convenio (artículo 82.3 ET), siempre que afecten a más de un centro de trabajo.

h) Cualesquiera otras funciones que le resulten expresamente atribuidas a través del articulado del presente Convenio Colectivo.

i) Gestionar el Fondo Social en aquellas empresas/centros que carezcan de representación legal de las personas trabajadoras.

##### 5. Compatibilidad.

La existencia y funciones del Comité Intercentros no limitarán ni sustituirán las competencias propias de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales en cada centro, los cuales mantendrán su ámbito de actuación en todas aquellas cuestiones que les sean expresamente atribuidas.

#### CAPÍTULO VIII

#### Seguridad y salud laboral

##### Artículo 41. *Principio general.*

Las Empresas promoverán 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 la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

Atendiendo a la pluralidad y heterogeneidad de centros de trabajo incluidos en el ámbito del presente Convenio de Grupo, así como a las distintas condiciones geográficas, climatológicas y organizativas concurrentes en cada uno, las partes acuerdan que la negociación, adaptación y, en su caso, desarrollo de los protocolos de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos adversos, se llevará a cabo en el ámbito local o de centro de trabajo, mediante la correspondiente negociación colectiva con la representación legal de las personas trabajadoras.

Las partes se comprometen a promover dicha negociación en los ámbitos correspondientes, sin perjuicio de la aplicación de la normativa general en materia de prevención de riesgos laborales y de los protocolos ya existentes en cada centro.

##### Artículo 42. *Servicios de Prevención.*

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, la Empresa organizará la actividad preventiva a través de cualquiera de las modalidades previstas en la normativa vigente de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el RD 39/1997, en función de sus necesidades organizativas, productivas y técnicas.

La Empresa desarrollará las actividades preventivas que resulten necesarias conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, adaptándolas a las características organizativas, técnicas y productivas de cada centro de trabajo.

Estas actuaciones estarán orientadas a garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, de acuerdo con los principios de la acción preventiva y con base en la evaluación de riesgos laborales.

La representación legal de las personas trabajadoras será informada y consultada en los términos previstos en los artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995.

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 éstos, 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, en destinos adecuados a sus condiciones reales, en caso de que existan

estos puestos. Igual criterio se seguirá con quienes se encuentren en la situación de incapacidad permanente parcial para su profesión habitual.

El Comité de Seguridad y Salud podrá ser informado y consultado sobre la elección de la Mutua de Accidentes de Trabajo y del Servicio de Prevención Ajeno, en los términos establecidos en la normativa vigente. La Empresa valorará las aportaciones que se formulen, sin que estas tengan carácter vinculante.

#### Artículo 43. *Vigilancia de la Salud.*

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

La Empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica conforme lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 44. *Prendas de trabajo y medios de protección personal.*

La Empresa proporcionará a la plantilla que deba ir uniformada, según las necesidades de cada centro, 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 con la periodicidad suficiente en función de la exigible buena presencia e imagen que el personal debe mantener. La Empresa repondrá anualmente, durante el primer trimestre, las prendas de mayor desgaste (pantalones, camisetas, calzado, calcetines). Si existiese alguna necesidad adicional se podrá solicitar en la Departamento de Personal.

Además, 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 IX

#### Faltas y sanciones

#### Artículo 45. *Facultad disciplinaria.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales y de aquellos referidos al Código Ético del Grupo Nueva Pescanova («Nuestro Código Ético») y demás normas de desarrollo del Sistema Normativo de Gobierno Corporativo y Cumplimiento, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente capítulo.



## Artículo 46. *Graduación de faltas.*

Las faltas cometidas por el trabajador serán calificadas, según su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

## Artículo 47. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes:

- a) Hasta tres 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.
- b) Faltar al trabajo un día sin justificación.
- c) 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.
- d) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- e) No comunicar a la Dirección de la Empresa la residencia y domicilio, así como los cambios en los mismos. Además, 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.
- f) 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.
- g) Pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación del material o utillaje.
- h) 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.
- i) No asistir a los reconocimientos médicos legalmente obligatorios en materia de prevención de riesgos laborales.
- j) 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.
- k) Falta de aseo o limpieza personal.

## Artículo 48. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes.

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a diez minutos e inferiores a treinta, durante un período de treinta días.
- b) Ausencia o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta.
- c) Faltar al trabajo dos días en un período de treinta sin justificación.
- d) 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.
- e) La desobediencia a los superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina o de ellos se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá calificarse como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro trabajador, firmar o fichar por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) 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.

- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la Empresa.
- j) La embriaguez o toxicomanía ocasional durante el trabajo. Si de ello se derivara peligro para las personas o instalaciones, podrá calificarse falta muy grave.
- k) La reincidencia en faltas leves, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes a la sanción anterior.
- l) Los incumplimientos del Código Ético del Grupo Nueva Pescanova («Nuestro Código Ético») de las políticas, manuales, protocolos, normas de uso y procedimientos internos vigentes en cada momento en la compañía.
- m) El otorgamiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la seguridad social.
- n) Incumplir las instrucciones sobre registro horario y control de presencia de manera reiterada.
- o) Superar reiteradamente y sin causa justificada el tiempo de descanso establecido.
- p) La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.

Artículo 49. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a diez minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b) Faltar tres días al trabajo, durante un período de sesenta días, sin causa que lo justifique.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus personas trabajadoras o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
- d) 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.
- e) Los incumplimientos del Código Ético del Grupo Nueva Pescanova (en adelante «Nuestro Código Ético») de las políticas, manuales, protocolos, normas de uso y procedimientos internos vigentes en cada momento en la compañía que, por su naturaleza y demás circunstancias concurrentes, causen o puedan previsiblemente causar un grave perjuicio económico o reputacional para la compañía y/o alguno de sus profesionales o se pudieran derivar de aquellos eventuales responsabilidades legales para la compañía y/o alguno de sus profesionales, o cuando tales incumplimientos pudieran suponer, además, la comisión de infracciones administrativas o penales.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados, o revelar datos de reserva obligada.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, subordinados y sus familiares, así como a personas ajenas a la Empresa, con ocasión de la actividad laboral.
- i) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
- j) La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la IT.
- k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo debido a la actuación negligente, dolosa y culpable del trabajador.
- m) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- n) 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.

o) 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 del Comité de Empresa.

p) 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.

q) 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.

r) 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.

s) 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.).

#### Artículo 50. 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:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a dos días, por repetición de faltas leves.

Por faltas graves:

- Las previstas para las faltas leves.
- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a quince días.

Por faltas muy graves:

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

#### Artículo 51. Procedimiento.

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

2. Antes de imponer una sanción por la comisión de una falta muy grave, la empresa entregará a la persona trabajadora un pliego de cargos en el que se expondrán de forma detallada los hechos imputados, su tipificación y su calificación, concediéndole un plazo de 3 días naturales para formular alegaciones por escrito (pliego de descargos) habitualmente y proponer –en su caso– los medios de prueba que estime pertinentes.

Recibidas las alegaciones y practicada la prueba propuesta y admitida; o transcurrido el plazo sin que se hubieran formulado alegaciones, la empresa podrá resolver motivadamente sobre la imposición o no de la sanción.

El plazo para la resolución del expediente, una vez recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo sin que se hubiera formulado pliego de descargos, será de un máximo de 7 días; no obstante, la Empresa podrá ampliar dicho plazo –comunicándolo por escrito a la persona trabajadora– cuando la práctica de los medios de prueba propuestos (o la complejidad del expediente), así lo justifique.

3. La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

4. Tratándose de Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La Empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del alcance y naturaleza de los hechos, o cuando las circunstancias concurrentes (o la gravedad y trascendencia de los hechos imputados) así lo justifiquen, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado durante la tramitación del expediente disciplinario, estando el trabajador a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.

#### Artículo 52. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tuvo un conocimiento pleno, cabal y exacto de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Disposición adicional primera. *Premio de fidelización.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio y con derecho a percibir el complemento por fidelización, recogido en previas Disposiciones adicionales de los Convenios Colectivos de Pescanova España, SLU, –Centro de comercio y back office de Chapela–, –Centro industrial Porriño–, –Centro industrial Arteixo– y –Centro industrial Chapela–, mantendrán las condiciones establecidas en el régimen transitorio de tal disposición adicional, durante la vigencia del presente convenio.

Igual aplicación del premio de fidelización para las personas trabajadoras que estuviesen de alta en Nueva Pescanova, SL, o Novapesca Trading, SL, (con estas mismas garantías en sus respectivos convenios) y hayan sido traspasados a Pescanova España, SLU, con adscripción al centro de Comercio y Back-Office de Chapela. Todo ello sin perjuicio de las personas trabajadoras que, habiendo sido traspasadas al centro de Comercio y Back-Office de Chapela, tuvieran reconocido tal derecho en virtud de pacto o acuerdo. Por todo ello, a los centros de trabajo anteriormente mencionados les serán de aplicación el premio de fidelización en los siguientes términos:

«En el caso de centro de trabajo afectado por el presente convenio en los que existan trabajadores/as con derecho a percibir un complemento por fidelización, se acuerda suprimir el referido complemento con efectos desde la entrada en vigor del presente convenio, esto es, desde el 9 de noviembre de 2015.

Se establece el siguiente régimen transitorio:

1. Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho por el complemento por fidelización a la fecha de la firma del presente convenio.

2. Los/as trabajadores/as 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, la fecha de la firma del presente convenio, tienen acreditada una antigüedad en la empresa, de 5, 10, 15 o 20 años.

La antigüedad acreditada a la fecha de la firma del presente convenio por el trabajador será congelada a dicha fecha y determinará la cuantía del complemento a la que tendrá derecho el trabajador en el momento en el que alcance la edad de 60 años, conforme a la siguiente escala:

- 20 años trabajados (cumplidos a la fecha de la firma del presente convenio): 4 mensualidades de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual.
- 15 años trabajados (cumplidos a la fecha de la firma del presente convenio): 3 mensualidades de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual.
- 10 años trabajados (cumplidos a la fecha de la firma del presente convenio): 2 mensualidades de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual.
- 5 años trabajados (cumplidos a la fecha de la firma del presente convenio): 1 mensualidad de salario, pagadero en 60 pagas de carácter mensual.

El complemento así determinado conforme a la antigüedad del trabajador a la fecha de la firma del presente convenio, 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 de edad, por causa distinta al despido disciplinario declarado judicialmente procedente, 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 que se acredite por los/as trabajadores/as a la fecha de la firma del presente convenio, no afectará a la cuantía del complemento por fidelización, dado que éste se congelará en el importe calculado conforme a antigüedad acreditada a la fecha de la firma del presente convenio.»

Disposición adicional segunda. *Comisión Mixta Clasificación Profesional.*

Se creará una Comisión Mixta entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras para la revisión de los grupos profesionales, funciones y promociones.

La Comisión estará integrada por un máximo de 6 miembros (3 por cada parte); la RLPT designará a los miembros integrantes de esta comisión de forma proporcional a su representatividad en el seno del Comité Intercentros.

La Comisión se reunirá con carácter semestral.

Independientemente de ello, con motivo de la convergencia regulada en el artículo 24 del presente convenio, las partes se comprometen a que las discrepancias en los trabajos que afecten a las personas trabajadoras de los centros de trabajo de Catarroja, Paterna y Madrid, se trasladen a la Comisión Mixta de Clasificación Profesional con la intención de concluir dentro del primer trimestre del año 2026.

A tales efectos se revisarán las DPT (Descripciones de Puesto de Trabajo) oportunas; con motivo de ello, si fuese necesario incrementar el plazo anteriormente previsto, podrá ampliarse hasta 3 meses más.

La presente Comisión, así como el resto de comisiones técnicas encargadas de la aplicación, interpretación y desarrollo del presente convenio, estará integrada exclusivamente por las partes firmantes del convenio.

Disposición adicional tercera. *Acatamiento de resoluciones judiciales sobre el tiempo de descanso en jornadas continuas superiores a 6 horas diarias que afecten al centro de trabajo de O Porriño.*

A la fecha de firma del presente convenio colectivo se encuentra en trámite un procedimiento judicial de conflicto colectivo sobre el tiempo de descanso del centro industrial de O Porriño de Pescanova España, SLU, En concreto se trata del conflicto colectivo 243/2025, seguido ante el Juzgado de lo Social n.º 7 de Vigo, siendo parte actora el sindicato USO.

Asimismo, existe un segundo conflicto colectivo, sobre esta misma materia, con número de Autos 317/2025, seguido ante el Juzgado de lo Social n.º 4 de Vigo, siendo la parte actora la central sindical UGT, que ha sido acumulado a los autos anteriormente mencionados.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan expresamente el acatamiento y plena aplicación de la resolución judicial firme que pudiera dictarse en dicho procedimiento, incorporando sus efectos a lo previsto en este convenio en los términos que resulten de la citada resolución, con afectación únicamente al Centro Industrial de Porriño.

Disposición adicional cuarta. *Complementos salariales por centro de trabajo.*

Durante la vigencia del presente convenio, las personas trabajadoras de los siguientes centros de trabajo continuarán percibiendo los conceptos retributivos que a continuación se relacionan:

– Centro Industrial O Porriño:

- Plus Sierras, rebozados, caprichos. El personal asignado a estos puestos cobrará un plus salarial variable de 0,74 euros/hora efectivamente trabajada.

El Plus sierras compensa las condiciones específicas relativas a las labores de sustitución de material en máquinas de sierras manuales o automáticas.

El Plus de rebozados está destinado a compensar las condiciones de trabajo propias del proceso de manipulación de productos rebozados, que pueden implicar exigencias de ritmo y calidad productiva.

El plus de caprichos compensa las particularidades por las condiciones específicas de manipulación manual y en tanto no se contemple la tecnificación de este puesto.

Estos complementos no tienen carácter fijo, regular ni previsible, y se devengan exclusivamente por la prestación efectiva de servicios en las condiciones descritas, por tanto, no formarán parte del salario ordinario.

- Complemento de turno. El personal que rote de manera alterna semanalmente su jornada percibirá por día efectivamente trabajado la cantidad de 2,36 euros. El importe correspondiente a este plus anualizado es de 526,28 euros.

- Nocturnidad permanente. El personal que estando de alta a la fecha de la firma del presente convenio, preste sus servicios de manera permanente entre las 22:00 horas y las 6:00 horas y venga percibiendo la cantidad por día efectivamente trabajado del 25% del Salario base y plus Convenio en concepto de Plus de Noche, continuará percibiendo dicho complemento en tales términos como condición más beneficiosa.

– Centro Industrial Arteixo:

- Plus de disponibilidad: este complemento lo percibirán las personas trabajadoras que realicen su jornada en un régimen de distribución irregular de su jornada semanal. Se abonará mensualmente independientemente de los días de la semana y fines de semana trabajados. El importe correspondiente a este plus es de 154,79 euros.

Este complemento se mantendrá exclusivamente dentro de la estructura retributiva del personal de producción adscrito al centro de trabajo de Arteixo.



- Salario día plus turno tarde: Será el complemento que compense al personal de tiempo parcial, el número de tardes que se descompensen con la turnicidad de mañanas y, se abonará por cada tarde de trabajo a partir de 55 días de trabajo por turno de la tarde. El plus tendrá un importe 2,37 euros.

El percibo de dicho plus no resulta acumulativo ni compatible con retribuciones salariales que se devenguen por el concepto de complemento de tarde.

- Nocturnidad: El personal del CI de Arteixo que preste sus servicios de manera permanente entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirá en concepto de plus de noche la cantidad resultante de la regulación prevista en el artículo 27 del presente convenio. Se respetará en todo caso para este personal, la cantidad mínima de 16,31 euros (no actualizables), en caso de que el importe resultante fuese inferior a dicha cuantía prevista en las tablas del convenio de origen.

- Nocturnidad mantenimiento: El personal de mantenimiento del CI de Arteixo que realice la jornada nocturna y que supere las 55 noches de jornada nocturna al año percibirá, aparte del plus de nocturnidad, la cantidad de 4,36 euros/noche.

- Dieta trabajos extraordinarios: cuando por necesidades de la actividad del centro de trabajo se considere preciso la continuidad de la jornada laboral habitual de trabajo en dos o más horas extraordinarias, la Empresa facilitará una dieta a razón de 18,71 euros. En esas circunstancias, se facilitará a las personas trabajadoras un tiempo de 15 minutos, que se considerará de trabajo efectivo, en el que la persona trabajadora realizará su comida. Si esta continuidad de la jornada laboral corresponde al segundo turno de trabajo, se aplicará la misma dieta y tiempo de descanso en concepto de cena, cuando se realice 1,5 o más horas extraordinarias después de dicha jornada.

En casos especiales, si las necesidades del trabajo urgente lo requieren, la persona trabajadora podrá prescindir del tiempo previsto para la comida o cena, sin que esto signifique la pérdida de la dieta establecida.

- Plus de locomoción: Podrá ser devengado por todo el personal a razón de 8,86 euros, cuando la persona trabajadora realice por solicitud de la Empresa un horario que le obligue a desplazarse sin poder emplear el servicio de autobús que la Empresa pone habitualmente a disposición, emplee o no este servicio habitualmente. El personal de oficinas tendrá derecho a este plus cuando realice un desplazamiento extra.

Estos complementos no tienen carácter fijo, regular ni previsible, y se devengan exclusivamente por la prestación efectiva de servicios en las condiciones descritas, por tanto, no formarán parte del salario ordinario.

- Compensación Domingo y festivo: El personal perteneciente al CI de Arteixo, tendrá derecho a la percepción del plus en la cantidad de 58 euros/día efectivamente trabajado (indiferentemente del número de horas); adicionalmente quien trabaje en los festivos del calendario anual que establezca la ley, tendrá derecho a descanso compensatorio que será igual que el tiempo trabajado.

Quien trabaje un domingo descansará el sábado correspondiente a ese fin de semana, salvo acuerdo en contrario con la RLT o la persona afectada.

Para los trabajos en día festivo, la percepción del presente plus será incompatible con la percepción de horas extraordinarias festivas, debiendo optar la persona trabajadora por una u otra forma de compensación.

– Centro Industrial Chapela:

- Complemento de turno: El personal que rote de manera alterna semanalmente su jornada percibirá por día efectivamente trabajado la cantidad de 2,80 euros. El importe correspondiente a este plus anualizado es de 624,40 euros.

- Complemento en Centro de picado: El personal que este asignado durante toda la jornada al puesto de centro de picado cobrará un complemento de 6,25 euros/día, por las condiciones específicas de manipulación manual y en tanto no se contemple la tecnificación de este puesto.

Este complemento no tiene carácter fijo, regular ni previsible, y se devenga exclusivamente por la prestación efectiva de servicios en las condiciones descritas, por tanto, no formarán parte del salario ordinario.

Disposición adicional quinta. *Conservación del Complemento de Antigüedad.*

1. Al personal adscrito a los centros de trabajo de Back-Office de Chapela (Nueva Pescanova, SL) y (Novapesca Trading, SL), de Comercio y Back-Office de Chapela (Pescanova España, SLU), centro de trabajo Industrial de Chapela (Pescanova España, SLU), centro de trabajo Industrial de Porriño (Pescanova España, SLU), centro de trabajo Industrial de Arteixo (Pescanova España, SLU) se les reconoce, durante la vigencia del presente convenio, la conservación del derecho a percibir el complemento de antigüedad que venían disfrutando, en aplicación de sus anteriores normas convencionales, teniendo derecho el personal de dichos centros, durante la vigencia del presente convenio y durante el período de ultraactividad previsto en el artículo 2, al devengo del complemento de antigüedad, en los términos contenidos en la siguiente redacción:

«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 las tablas anexas por cada tres años de permanencia en la Empresa. Este complemento comenzará a percibirse desde la fecha de incorporación reconocida en la Empresa y se computará en la fecha de su cumplimiento.

Las personas provenientes de la fusión que tuvieran reconocido un complemento de antigüedad, se integrarán en este concepto.

Se establece para este complemento un límite máximo de 13 trienios (39 años).»

2. En el centro de trabajo de Comercio y Back Office de Madrid de Pescanova España, SLU, se conservará, durante la vigencia del presente convenio, para dicho personal el complemento de antigüedad que venían percibiendo los trabajadores de ese centro, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de Madrid. Así, los trabajadores adscritos a dicho centro de trabajo tendrán derecho al complemento de antigüedad en los siguientes términos:

«Las personas trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base por cuatrienio.

2. Los cuatrienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el cuatrienio.

3. No obstante lo establecido en los Puntos 1 y 2 de este precepto, se respetará como condición más beneficiosa:

a) Los trienios devengados por las personas trabajadoras antes del primero de enero de 1993, los seguirán percibiendo al 5 por 100 del sueldo base.

b) Los trienios devengados por las personas trabajadoras durante los años 1993 al 1996, los seguirán percibiendo al 4 por 100 del sueldo base.

4. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.»

Disposición adicional sexta. *Complemento de incapacidad temporal.*

1. A las personas trabajadoras adscritas al centro de trabajo Industrial de Paterna (Pescanova España, SLU), que se encuentren de alta en el momento de la firma del convenio, se les reconoce, como condición más beneficiosa el complemento de

incapacidad temporal que venían disfrutando, en aplicación de su anterior norma convencional de aplicación, teniendo derecho al devengo del complemento de IT en los siguientes términos:

1. Cuantía del complemento:

En los procesos derivados de enfermedad común o accidente no laboral no incluidos en el apartado 3 del presente artículo, se abonará como complemento del subsidio por Incapacidad Temporal calculado sobre la base reguladora de la prestación de Seguridad Social el 50% los tres primeros días y el 90% a partir del cuarto día, hasta el día 365 de la baja.

No obstante, si en el transcurso del año no se inicia por la persona trabajadora ningún otro proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán, terminado el año, el 100 % de la base reguladora correspondiente a los tres primeros días de ese primer y único proceso.

2. Cuantía del complemento atendiendo al hecho causante:

Proceso de IT	Días 1 a 3 de IT	Días 4 a 20 de IT	Del día 21 al 365 de IT
Derivado de procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por personas adultas que estén incluidos en el Real Decreto 1148/20211, de 29 de julio.	100% sobre la base reguladora de la prestación de la Seguridad Social.	40% sobre la base reguladora de la prestación de Seguridad Social.	25% sobre la base reguladora de la prestación de Seguridad Social.
Derivado de accidente de trabajo.	25% sobre la base reguladora de la prestación de Seguridad Social desde el primer día y hasta el límite de doce meses.		

2. A las personas trabajadoras adscritas al centro de trabajo Industrial de Arteixo (Pescanova España, SLU), que se encuentren de alta en el momento de la firma del convenio, se les reconoce, como condición más beneficiosa el complemento de incapacidad temporal que venían disfrutando, en aplicación de su anterior norma convencional de aplicación, teniendo derecho al devengo del complemento de IT en los siguientes términos:

Cuando el personal de la Empresa esté en situación de IT tendrá un complemento de hasta el 100% de su salario real, es decir, percibirá la totalidad de su salario como si estuviese trabajando siempre y cuando sea debido a accidente de trabajo o enfermedad profesional, así mismo, percibirá hasta el 100% de su salario cuando se trate de enfermedad profesional y enfermedad común que requiera hospitalización.

A todas las personas trabajadoras de la sección de fabricación, mantenimiento y servicios auxiliares se les abonará, en la totalidad de las bajas, el 100% de su salario si en el semestre natural anterior no se superó el 6% de absentismo laboral en estas secciones. Otro tanto sucederá con las personas trabajadoras de Administración si en esta sección no se superó el 3% de absentismo en el semestre anterior.

A las personas trabajadoras adscritas al centro de trabajo Industrial de Arteixo (Pescanova España, SLU), que se encuentren de alta en el momento de la firma del convenio, se les reconoce, como condición más beneficiosa la siguiente regulación de las pagas extraordinarias:

Dichas pagas serán siempre completas, aunque se produzcan bajas por accidente o enfermedad y serán iguales.

3. A las personas trabajadoras adscritas al centro de trabajo de Comercio y Back Office de Madrid (Pescanova España, SLU), que se encuentren de alta en el momento de la firma del convenio, se les reconoce, como condición más beneficiosa el

complemento de incapacidad temporal que venían disfrutando, en aplicación de su anterior norma convencional de aplicación, teniendo derecho al devengo del complemento de IT en los siguientes términos:

Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. Las empresas complementarán las prestaciones por incapacidad temporal por contingencias comunes de la Seguridad Social, en los casos y porcentajes que a continuación se expresan:

a) Los cuatro primeros días la empresa abonará el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social, sin que ese beneficio pueda exceder de cuatro días al año.

b) Durante los días 5 al 15 inclusive, las empresas podrán no complementar la prestación por incapacidad temporal.

c) Desde el día 16 hasta el 20, las empresas complementarán la prestación de la Seguridad Social en un 35 por 100 de la base de cotización.

d) Desde el día 21 hasta el día 270, complementará la prestación de Seguridad Social con el 25 por 100 de dicha base.

e) Desde el 271 en adelante sólo se cobrará la prestación de la Seguridad Social.

f) En el caso de varias enfermedades y accidentes no laborales de más de 30 días de duración, la empresa sólo abonará los complementos anteriores durante un máximo de nueve meses al año. 2. Cuando la I.T. obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, se complementará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses.

Disposición adicional sexta bis.

1. Las personas trabajadoras que en fecha 9 de noviembre de 2015 se encontrasen en activo en Pescanova España, SLU, adscritos al centro de trabajo de Comercio y Back-Office Chapela y que a dicha fecha tuvieran reconocido el derecho a percibir el «Complemento por Incapacidad Temporal», conservarán como condición más beneficiosa incorporada a su contrato de trabajo el derecho a percibir de la Empresa el citado complemento conforme al siguiente régimen: el derecho a percibir de la Empresa un complemento de hasta el 100% del salario real cuando esté en situación de I.T., cualquiera que fuese su causa, es decir, la persona trabajadora percibirá la totalidad del salario como si estuviese trabajando.

Igual «Complemento por Incapacidad Temporal», de hasta el 100% del salario real, tendrán derecho a percibir las personas trabajadoras que a fecha 9 de noviembre de 2015, estuviesen de alta en Nueva Pescanova, SL, o Novapesca Trading, SL, (con estas mismas garantías en sus respectivos convenios) y hayan sido traspasados a Pescanova España, SLU, con adscripción al centro de Comercio y Back-Office de Chapela. Todo ello sin perjuicio de las personas trabajadoras que, habiendo sido traspasadas al centro de Comercio y Back-Office de Chapela, tuvieran reconocido tal derecho en virtud de pacto o acuerdo.

2. El personal perteneciente al cuadro de personal del Centro Industrial de Chapela antes del 6 de noviembre de 2007 conserva como condición más beneficiosa incorporada a su contrato de trabajo, el derecho a percibir por parte de la Empresa un complemento de hasta el 100% de salario real cuando esté en situación de IT, sea cual sea su causa, es decir, percibirá la totalidad del salario como si estuviera trabajando.

3. El personal perteneciente a la plantilla del Centro Industrial Porriño antes del ocho de Julio de 2005, conserva como condición más beneficiosa incorporada a su contrato de trabajo el derecho a percibir de la Empresa un complemento hasta el 100% del salario real cuando esté en situación de I.T., cualquiera que sea su causa, es decir, percibirá la totalidad del salario como si estuviera trabajando.

Disposición adicional séptima. *Condiciones más beneficiosas reconocidas a favor del personal de alta al momento de la firma en el Centro Industrial de Arteixo.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan expresamente el mantenimiento como condiciones más beneficiosas a título individual, para aquellas personas de alta en el centro de trabajo de Arteixo a la fecha de la firma del presente convenio, de la regulación que a continuación se transcribe:

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 34.8 del ET el personal del Centro Industrial Arteixo de alta en la empresa en el momento de la firma del presente convenio colectivo, podrá modificar temporalmente su régimen horario en los siguientes supuestos:

1. Las víctimas de violencia de género durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección de la víctima.
2. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o mayor que tenga reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial. El/la solicitante habrá de justificar la necesidad de manera directa y personal del cuidado del menor o de la persona cuya atención origina la solicitud.

Procederá en todo caso, la modificación del régimen horario con el solo y único requisito de la solicitud del interesado en los siguientes casos:

1. Madres y padres con hijos menores de 5 años. En el caso de que ambos progenitores trabajen en Centro Industrial Arteixo, sólo uno de ellos podrá acogerse a este supuesto.
2. Personas trabajadoras encargadas del cuidado personal y directo de ascendientes/descendientes hasta el primer grado de consanguinidad siempre que éstos tengan reconocida por la Administración competente la consideración de dependencia severa o gran dependencia.
3. La víctima de violencia de género en los términos señalados.

Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37 del ET. Permiso retribuido de un día para el reconocimiento médico de padres, cónyuge e hijos.

Disposición adicional octava. *Fraccionamiento salario.*

Los trabajadores/as de los centros de trabajo industriales de Arteixo, O Porriño, Chapela y Comercio Back Office Chapela que se encuentren de alta a la firma del presente convenio podrán solicitar el cambio a las 14 pagas o continuar con 16 pagas. La solicitud del cambio se hará en el año previo a aquel en el que surtirá efectos la opción y siempre con el plazo máximo hasta el 15 de diciembre. Una vez ejercitada la opción de las 14 pagas, la persona trabajadora no podrá retornar al sistema de 16 pagas.

En todo caso, siempre se deberá respetar las cantidades en cómputo anual de los conceptos salariales de la tabla anexa. Los trabajadores/as de esos centros de trabajo que distribuyan su salario en 16 pagas, percibirán el concepto de Plus Convenio extra acumulado en cómputo anual con la nómina de junio, en un concepto independiente.

Además de las pagas extraordinarias recogidas en el presente convenio, el personal que opte por el sistema de 16 pagas percibirá dos pagas fraccionadas que se devengarán anualmente y serán abonadas en marzo y octubre de cada año.

Para el personal de dichos centros de trabajo que opte por el abono de 16 pagas cuando se encuentren en una situación de incapacidad temporal, la empresa regularizará, en su nómina, en el momento en que se produzca la situación de IT, los descuentos que procedan correspondientes a los importes de las pagas extras anticipadas.

Disposición adicional novena. *Mantenimiento como particularidad del centro industrial de Arteixo del compromiso de empleo vigente en el centro industrial de Arteixo.*

Del personal a tiempo completo sin disponibilidad.

La Empresa se compromete a mantener un cuadro de personal de las personas trabajadoras a tiempo completo de 33 personas trabajadoras en las secciones de fabricación, logística y calidad.

Esto significa que, cuando alguna de las personas que actualmente disfrutan de esta condición particular abandone la Empresa, cualquiera que sea su causa, será sustituida por otra persona, del personal de producción, calidad y logística que tenga la condición de persona trabajadora fija a tiempo parcial. La sustitución se efectuará por orden de antigüedad y edad.

En caso de la que la baja en la Empresa de la persona perteneciente al colectivo de las 33 personas se registre entre el día 1 y el 15 del mes, los efectos de la sustitución serán aplicables desde el día 1 del mismo mes. No obstante, si tal baja se registrase a partir del día 16 del mes, los efectos de la sustitución lo serán el día 1 del mes siguiente. Estas previsiones serán aplicables en caso de bajas previstas, pues en las no previstas los efectos de la sustitución serán aplicables desde el día 1 del mes siguiente.

Del personal a tiempo parcial y tiempo completo con disponibilidad.

Del personal a tiempo parcial 25 personas trabajadoras tendrán una garantía del 75% de jornada anual y 15 personas trabajadoras con una garantía del 65% de jornada anual.

Tanto las nuevas contrataciones que se produzcan a tiempo completo, como la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo, se entenderán efectuadas en régimen de flexibilidad horaria (horario flexible y distribución irregular de la jornada), sin perjuicio de respetar los derechos adquiridos a título individual.

Las nuevas incorporaciones del nuevo personal a tiempo completo se realizarán entre las personas trabajadoras de tiempo parcial existentes en la Empresa, respetando las siguientes preferencias:

1. Se incorporarán a tiempo completo las personas trabajadoras de tiempo parcial que tengan más antigüedad.
2. En caso de igual antigüedad, tendrán prioridad las personas de mayor edad. Las personas trabajadoras a tiempo parcial que accedan a jornada completa con flexibilidad horaria seguirán percibiendo el plus de disponibilidad mensual, mientras se mantenga el mismo régimen de jornada.

En la creación de nuevos puestos de trabajo en la previsión de vacantes, cuando se requiera personal de nuevo ingreso, la Empresa tendrá en cuenta:

1. Las personas trabajadoras que en el momento de iniciarse la selección cuenten con contratos a tiempo parcial.
2. Los que estuvieran relacionados con la Empresa concediéndoles el empleo en todo caso, siempre que cumplan con los requisitos del perfil requerido y superen las pruebas de aptitud que corresponda. Para puestos de cierta responsabilidad que precise la Empresa, será necesario que sus condiciones y saber no sean inferiores al de otros candidatos.»

Disposición adicional décima.

Al personal adscrito al centro de trabajo industrial de Arteixo (Pescanova España, SLU) se le reconoce, durante la vigencia del presente convenio, la conservación de la regulación del trabajo a tiempo parcial que venían acogiendo, en aplicación de sus



anteriores normas convencionales, teniendo derecho el personal de dichos centros, a la aplicación de la siguiente normativa que se recoge a continuación:

«La jornada anual se distribuirá de lunes a domingo para el personal de fabricación y servicios auxiliares, incluido el personal de mantenimiento, en los horarios que se señalan en este artículo. Se exceptúa de esta distribución (de lunes a domingo) las 33 personas trabajadoras de fabricación, logística y calidad a tiempo completo que tienen contrato indefinido.

El Centro Industrial Arteixo se compromete a que todos los viernes salga publicado en el tablón de anuncios la asignación del programa del trabajo de cada persona trabajadora para la semana siguiente.

En el caso de que el calendario se vea reducido, la Empresa abonará la totalidad de las horas programadas y en el caso de que se amplíe, se pagaran el exceso de horas no programadas como horas extras, salvo que dicho incremento se produzca debido a ausencias imprevistas de personal y del Comité. Si una vez comenzado el turno de producción, se necesita llamar a una persona trabajadora por ausencia imprevista de otra, al que venga se le abonará la jornada completa de 8 horas, siempre que haya realizado al menos 6,5 horas de jornada. Para la fabricación de productos refrigerados, se garantiza un mínimo de 2 horas de trabajo por llamada, más un plus de locomoción»

«Trabajo a tiempo parcial:

La retribución del personal a tiempo parcial se abonará en proporción a la jornada efectivamente realizada, garantizando en todo momento el principio de igualdad retributiva con respecto al personal a tiempo completo. Las personas a tiempo parcial serán retribuidas con las mismas pagas extraordinarias que el personal a tiempo completo y se calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

El cálculo del salario día del trabajador a tiempo parcial será el siguiente:

Salario Bruto Anual de cada grupo profesional, de acuerdo con la tabla salarial del convenio, dividido entre los días anuales efectivos más los días anuales de vacaciones efectivas.

$$\frac{SBA \text{ tabla salarial}}{(\text{días anuales efectivos} + \text{días anuales vacaciones efectivas})} = \text{precio día}$$

Además, este colectivo percibirá los pluses y complementos correspondientes (antigüedad, disponibilidad, *ad personam*, nocturnidad...)

Se les garantizara por parte de la Empresa un mínimo de 27 días trimestrales más un plus de disponibilidad mensual, este último independiente de los días de trabajo en el mes.

Por lo que se refiere a las compensaciones horarias y descansos se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/95 mencionado, el Convenio Colectivo o contratos individuales.

Para futuras contrataciones se estará a lo pactado en sus contratos.

La Empresa y el Comité acuerdan con relación a las relaciones laborales de las personas trabajadoras que tienen contratos de tiempo parcial los siguientes párrafos:

– La Empresa sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

– El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

– El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

– El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares.
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

– Sin perjuicio de las horas complementarias y para que la persona trabajadora pueda voluntariamente realizar el mayor número de horas anuales, en los contratos de duración indefinida el empresario podrá ofrecer la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

– La negativa de la persona trabajadora a la realización de horas complementarias y horas complementarias de aceptación voluntaria no constituirá conducta laboral sancionable.

– Las horas complementarias de aceptación voluntaria no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.»

Como norma general, el horario de trabajo del personal a tiempo parcial coincidirá con los horarios establecidos para el resto de la plantilla. En los casos de que este horario sea diferente, estas personas trabajadoras contarán, aparte de los 20 minutos de descanso retribuido, con otros 15 minutos de descanso no retribuido que se disfrutaran conjuntamente entre la tercera y quinta hora desde su inicio de la jornada.

Atendiendo al elevado volumen de contratación a tiempo parcial en el centro de trabajo de Arteixo, las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial (fijas o temporales), tendrán prioridad de empleabilidad antes que el personal de ETT.

Disposición adicional undécima. *Derechos particulares en materia de vacaciones.*

CI O Porriño:

En relación con la regulación de las vacaciones anuales se otorga un día laborable, a disfrutar en uno de los puentes del año pactado en el calendario anual.

Al personal que por necesidades de la Empresa no disfrute de sus vacaciones en los periodos oficiales fijados, se le retribuirá un complemento de 166,94 euros.

CI Arteixo:

Cuando por necesidades excepcionales y circunstanciales, algún trabajador o trabajadora, viese modificado el inicio de su periodo vacacional (previamente establecido en el calendario de vacaciones) y siempre que se le comunique con una antelación mínima de dos meses, percibirá la cantidad de 125,97 euros.

CI Paterna:

En el caso de que por razones organizativas o productivas sobrevenidas, fuese necesario modificar el período de disfrute de las vacaciones anuales regulado en el apartado anterior, se abonará como compensación una gratificación adicional según se detalla en la tabla salarial proporcional a los días no disfrutados.

- Gratificación adicional vacaciones: 237,29 euros.

Disposición derogatoria.

Con la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo del Grupo Nueva Pescanova, las personas trabajadoras adscritas a los citados centros de trabajo, así como el resto de las personas trabajadoras adscritas al presente convenio colectivo quedarán íntegramente sometidas al régimen jurídico y económico regulado en el presente Convenio de Grupo, que sustituirá en su totalidad a las normas convencionales anteriormente vigentes.

A partir de dicho momento, quedarán expresamente derogados los convenios colectivos anteriormente aplicables a los siguientes centros de trabajo: back-office de Chapela (Nueva Pescanova, SL), los centros de trabajo de comercio y back-office de Chapela, centro industrial de Chapela, centro Industrial de Porriño y Centro industrial de Arteixo (Pescanova España, SLU), así como el centro de trabajo de Back-Office de Chapela (Novapesca Trading, SL). Asimismo, los convenios colectivos aplicables a los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de Catarroja, Paterna y Madrid, dejarán de ser aplicados a dicho personal a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

Todo ello, sin perjuicio de lo dispuesto en las anteriores Disposiciones Adicionales sobre la conservación de determinados derechos y condiciones existentes en los convenios de origen.

## ANEXO I

*Grupo Nueva Pescanova 2025*

Grupo/Nivel	Total anual – Euros
Grupo 1 / Alta Dirección.	
Grupo 2 / Nivel Único.	29.269,52
Grupo 3 / Nivel 2 / Grado D.	28.050,12
Grupo 3 / Nivel 2 / Grado C.	25.611,46
Grupo 3 / Nivel 1 / Grado B.	22.315,58
Grupo 3 / Nivel 1 / Grado A.	19.513,34
Grupo 4 / Nivel 2 / Grado D.	21.387,38
Grupo 4 / Nivel 2 / Grado C.	19.347,72
Grupo 4 / Nivel 1 / Grado B.	17.461,78
Grupo 4 / Nivel 1 / Grado A.	16.576

*Grupo Nueva Pescanova 2026*

Grupo/Nivel	Salario Base – Euros	Plus Conve. – Euros	Comp. Nivel – Euros	Total año – Euros
Grupo 1 / Alta Dirección.				
Grupo 2 / Nivel Único.	13.590,64	1.695,12	14.715,54	30.001,30
Grupo 3 / Nivel 2 / Grado D.	13.590,64	1.695,12	13.465,62	28.751,38
Grupo 3 / Nivel 2 / Grado C.	13.590,64	1.695,12	10.965,92	26.251,68
Grupo 3 / Nivel 1 / Grado B.	13.590,64	1.695,12	7.587,72	22.873,48
Grupo 3 / Nivel 1 / Grado A.	13.590,64	1.695,12	4.715,48	20.001,24
Grupo 4 / Nivel 2 / Grado D.	13.590,64	1.695,12	6.636,28	21.922,04
Grupo 4 / Nivel 2 / Grado C.	13.590,64	1.695,12	4.545,66	19.831,42
Grupo 4 / Nivel 1 / Grado B.	13.590,64	1.695,12	2.612,54	17.898,30
Grupo 4 / Nivel 1 / Grado A.	13.590,64	1.695,12	1.703,10	16.988,86

*Grupo Nueva Pescanova 2027*

Grupo/Nivel	Salario Base – Euros	Plus Conve. – Euros	Comp. Nivel – Euros	Total año – Euros
Grupo 1 / Alta Dirección.				
Grupo 2 / Nivel Único.	13.862,52	1.729,00	15.009,82	30.601,34
Grupo 3 / Nivel 2 / Grado D.	13.862,52	1.729,00	13.734,98	29.326,50
Grupo 3 / Nivel 2 / Grado C.	13.862,52	1.729,00	11.185,30	26.776,82
Grupo 3 / Nivel 1 / Grado B.	13.862,52	1.729,00	7.739,48	23.331,00
Grupo 3 / Nivel 1 / Grado A.	13.862,52	1.729,00	4.809,84	20.401,36
Grupo 4 / Nivel 2 / Grado D.	13.862,52	1.729,00	6.769,00	22.360,52
Grupo 4 / Nivel 2 / Grado C.	13.862,52	1.729,00	4.636,52	20.228,04
Grupo 4 / Nivel 1 / Grado B.	13.862,52	1.729,00	2.664,76	18.256,28
Grupo 4 / Nivel 1 / Grado A.	13.862,52	1.729,00	1.737,12	17.328,64

*Grupo Nueva Pescanova 2028*

Grupo/Nivel	Salario Base – Euros	Plus Conve. – Euros	Comp. Nivel – Euros	Total año – Euros
Grupo 1 / Alta Dirección.				
Grupo 2 / Nivel Único.	14.139,72	1.763,58	15.309,98	31.213,28
Grupo 3 / Nivel 2 / Grado D.	14.139,72	1.763,58	14.009,66	29.912,96
Grupo 3 / Nivel 2 / Grado C.	14.139,72	1.763,58	11.409,02	27.312,32
Grupo 3 / Nivel 1 / Grado B.	14.139,72	1.763,58	7.894,32	23.797,62
Grupo 3 / Nivel 1 / Grado A.	14.139,72	1.763,58	4.906,02	20.809,32
Grupo 4 / Nivel 2 / Grado D.	14.139,72	1.763,58	6.904,38	22.807,68
Grupo 4 / Nivel 2 / Grado C.	14.139,72	1.763,58	4.729,20	20.632,50
Grupo 4 / Nivel 1 / Grado B.	14.139,72	1.763,58	2.718,10	18.621,40
Grupo 4 / Nivel 1 / Grado A.	14.139,72	1.763,58	1.771,84	17.675,14

Listado complementos comunes	Regulación/cuantía 2025	Precios por unidad de pago		
		2,50%	2,00%	2,00%
		2026	2027	2028
Plus <i>Ad Personam</i> .	A título individual.			
Complemento Antigüedad.	Disposición Adicional Quinta.			
Complemento de frío.	20% salario base (según fórmula art. 27).			
C. Funciones logísticas.	20% salario base (según fórmula art. 27).			
Plus de refrigerado.	199,68 € anuales (16,64€ mes).	17,06 €	17,40 €	17,75 €
Plus Sierras manuales.	0,71 € por hora efectiva (según fórmula art. 27).	0,73 €	0,74 €	0,75 €

Listado complementos comunes	Regulación/cuantía 2025	Precios por unidad de pago		
		2,50%	2,00%	2,00%
		2026	2027	2028
Complemento de tarde.	5,30 € por día efectivamente trabajado (según fórmula art. 27).	5,43 €	5,54 €	5,65 €
Complemento de mantenimiento.	2,912,64 (24DP2,72 € mensuales).	248,79 €	253,77 €	258,85 €
Nocturnidad/Plus de noche.	25% del salario base anual (según fórmula art. 27).			
Plus domingos y festivos.	52,72 € por día efectivamente trabajado.	54,04 €	55,12 €	56,22 €
Hora extraordinaria.	Hora ordinaria + 75%.			
Hora extraordinaria domingo/festivo.	Hora ordinaria + 100%.			

Listado complementos CI O Porriño	Regulación/cuantía	2,50%	2,00%	2,00%
		2026	2027	2028
Plus Sierras, rebozados, caprichos.	0,74 €/hora efectivamente trabajada.	0,76 €	0,78 €	0,80 €
Complemento de turno.	2,36 € por día efectivamente trabajado (importe anualizado: 526,28 €).	2,42 €	2,47 €	2,52 €
Nocturnidad permanente.	25% salario base y plus convenio.			

Listado complementos CI Arteixo	Regulación /cuantía	2,50%	2,00%	2,00%
		2026	2027	2028
Plus disponibilidad.	154,79 € mensuales.	158,66 €	161,83 €	165,07 €
Plus turno de tarde.	2,37 € por tarde trabajada por encima de las 55 tardes.	2,43 €	2,48 €	2,53 €
Nocturnidad mantenimiento.	4,36 € por noche trabajada por encima de las 55 noches.	4,47 €	4,56 €	4,65 €
Dieta trabajos extraordinarios.	18,71 € (dieta) en caso de exceso de jornada de al menos 2 horas extra.	19,18 €	19,56 €	19,95 €
Plus locomoción.	8,86 € por día de desplazamiento.	9,08 €	9,26 €	9,45 €
Compensación Domingo y festivo.	58 €/día efectivamente trabajado.	59,45 €	60,64 €	61,85 €

Listado complementos CI Chapela	Regulación/cuantía	2,50%	2,00%	2,00%
		2026	2027	2028
Complemento de turno.	2,80 por día efectivamente trabajado (importe anualizado: 624,40 €).	2,87 €	2,93 €	2,99 €
Complemento en centro de picado.	6,25 por día efectivamente trabajado.	6,41 €	6,54 €	6,67 €

## ANEXO II

Sin perjuicio de la aplicación de los mecanismos de compensación y absorción en los términos indicados en el artículo 24 del presente convenio, las tablas salariales para los centros de Catarroja, Madrid y Paterna durante los años de vigencia del convenio, serán las siguientes, debiendo atenderse en todo caso a los respectivos itinerarios individuales de cada persona trabajadora:

*Catarroja 2026*

	Salario	Plus Convenio	Comp. Nivel	Total año
Grupo 0.	13.590,64	1.695,12	13.786,40	29.072,16
Grupo 7.	13.590,64	1.695,12	11.081,68	26.367,44
Grupo 6.	13.590,64	1.695,12	9.146,01	24.431,77
Grupo 5.	13.590,64	1.695,12	6.924,63	22.210,39
Grupo 4.	13.590,64	1.695,12	5.473,58	20.759,34
Grupo 3.	13.590,64	1.695,12	3.714,54	19.000,30
Grupo 2.	13.590,64	1.695,12	3.023,94	18.309,70
Grupo 1.	13.590,64	1.695,12	1.944,99	17.230,75

*Paterna 2026*

	Salario	Plus Convenio	Comp. Nivel	Total año
Grupo V.	13.590,64	1.695,12	7.843,21	23.128,97
Grupo IV.	13.590,64	1.695,12	6.331,63	21.617,39
Grupo III/Nivel 1.	13.590,64	1.695,12	4.669,16	19.954,92
Grupo III/Nivel 2 *.	13.590,64	1.695,12	3.532,44	18.818,20
Grupo II.	13.590,64	1.695,12	2.231,29	17.517,05
Grupo I.	13.590,64	1.695,12	1.648,33	16.934,09

*CCBO Madrid 2026*

	Salario	Plus Convenio.	Comp. Nivel	Total año
Grupo I/Nivel 1.	13.590,64	1.695,12	8.870,22	24.155,98
Grupo I/Nivel 2.	13.590,64	1.695,12	8.002,34	23.288,10
Grupo II/Nivel 3.	13.590,64	1.695,12	6.742,48	22.028,24
Grupo II/Nivel 4.	13.590,64	1.695,12	5.206,46	20.492,22
Grupo III/Nivel 5.	13.590,64	1.695,12	3.912,46	19.198,22
Grupo III/Nivel 6.	13.590,64	1.695,12	3.063,07	18.348,83
Grupo IV/Nivel 7.	13.590,64	1.695,12	2.791,50	18.077,26
Grupo IV/Nivel 8.	13.590,64	1.695,12	2.064,43	17.350,19
Grupo V/Nivel 9.	13.590,64	1.695,12	1.648,28	16.934,04



*Catarroja 2027*

	Salario	Plus Convenio	Comp. Nivel	Total año
Grupo 0.	13.862,52	1.729,00	14.530,14	30.121,66
Grupo 7.	13.862,52	1.729,00	12.489,80	28.081,32
Grupo 6.	13.862,52	1.729,00	10.240,19	25.831,71
Grupo 5.	13.862,52	1.729,00	7.398,45	22.989,97
Grupo 4.	13.862,52	1.729,00	6.166,34	21.757,86
Grupo 3.	13.862,52	1.729,00	4.292,29	19.883,81
Grupo 2.	13.862,52	1.729,00	3.842,40	19.433,92
Grupo 1.	13.862,52	1.729,00	2.319,84	17.911,36

*Paterna 2027*

	Salario	Plus Convenio	Comp. Nivel	Total año
Grupo V.	13.862,52	1.729,00	11.275,09	26.866,61
Grupo IV.	13.862,52	1.729,00	8.706,43	24.297,95
Grupo III/Nivel 1.	13.862,52	1.729,00	5.740,29	21.331,81
Grupo III/Nivel 2*.	13.862,52	1.729,00	4.111,14	19.702,66
Grupo II.	13.862,52	1.729,00	2.468,56	18.060,08
Grupo I.	13.862,52	1.729,00	1.708,35	17.299,87

*CCBO Madrid 2027*

	Salario	Plus Convenio	Comp. Nivel	Total año
Grupo I/Nivel 1	13.862,52	1.729,00	11.864,17	27.455,69
Grupo I/Nivel 2	13.862,52	1.729,00	10.798,55	26.390,07
Grupo II/Nivel 3	13.862,52	1.729,00	8.934,72	24.526,24
Grupo II/Nivel 4	13.862,52	1.729,00	6.488,85	22.080,37
Grupo III/Nivel 5	13.862,52	1.729,00	5.332,62	20.924,14
Grupo III/Nivel 6	13.862,52	1.729,00	3.946,31	19.537,83
Grupo IV/Nivel 7	13.862,52	1.729,00	3.720,42	19.311,94
Grupo IV/Nivel 8	13.862,52	1.729,00	2.381,54	17.973,06
Grupo V/ Nivel 9	13.862,52	1.729,00	1.708,30	17.299,82

## ANEXO III

Las tablas de equivalencias recogidas en el anexo III del presente Convenio Colectivo no implican la reclasificación automática en el Grupo/Nivel de destino equivalente, pues habrá de estarse al itinerario individualizado de reclasificación de cada persona trabajadora, el cual obedecerá a las funciones realmente desempeñadas en cada caso, pudiendo ser siempre objeto de análisis y revisión por la Comisión de Clasificación.

	CI Catarroja	BO Madrid	CI Paterna
	Equivalencia	Equivalencia	Equivalencia
Grupo 1/Alta Dirección.			
Grupo 2 / Nivel Único.	Grupo 0.	Grupo I/Nivel 1.	Grupo V.
Grupo 3 / Nivel 2 / Grado D.	Grupo 7.	Grupo I/Nivel 2.	
Grupo 3 / Nivel 2 / Grado C.	Grupo 6.	Grupo II/Nivel 3.	Grupo IV.
Grupo 3 / Nivel 1 / Grado B.	Grupo 5.	Grupo II/Nivel 4.	
Grupo 3 / Nivel 1 / Grado A.	Grupo 3.	Grupo III/Nivel 6.	
Grupo 4 / Nivel 2 / Grado D.	Grupo 4.	Grupo III/Nivel 5.	Grupo III/Nivel 1.
Grupo 4 / Nivel 2 / Grado C.	Grupo 2.	Grupo IV/Nivel 7.	Grupo III/Nivel 2 *.
Grupo 4 / Nivel 1 / Grado B.	Grupo 1.	Grupo IV/Nivel 8.	Grupo II.
Grupo 4 / Nivel 1 / Grado A.		Grupo V/ Nivel 9.	Grupo I.

\* Nivel 3 sin equivalencia. Pte. Reclasificar.

## ANEXO IV

## Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

## 1. Declaración de principios

La Constitución española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

El 1 de marzo de 2023 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objeto es desarrollar y garantizar sus derechos erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Esta ley supuso un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social que permite garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, así como de sus familias, aspirando a mejorar la eficacia aplicativa del artículo 14 de la Constitución española.

Parte de la relevancia de su aprobación radica en prever medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, entre otros ámbitos, en la empresa. Esta cuestión se alinea con los posicionamientos trasladados por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos relativos al artículo 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos y su Protocolo número 12.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, establece en el capítulo II del título I un conjunto de políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI, incluyéndose medidas para eliminar la discriminación existente que afectan a distintos ámbitos, entre ellos, el laboral. De esta forma, la norma incorpora en su artículo 15.1 la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. En el citado artículo se anuda la determinación del alcance y contenido de estas medidas al desarrollo reglamentario y se explicita la necesidad de que las medidas sean pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con los representantes de las personas trabajadoras.

En cumplimiento de esa previsión y contando con tal habilitación se publicó el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Uno de los objetivos compartidos tanto por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, como por este real decreto es alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, trasladando a la normativa española, y especialmente al ordenamiento laboral, el derecho de igualdad reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Convención Europea de Derechos Humanos o la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

El presente protocolo tiene como objetivo establecer un marco de actuación para prevenir, detectar y actuar frente a situaciones de acoso y violencia contra las personas LGTBI en el Grupo de Empresas Nueva Pescanova. Este protocolo se enmarca en el compromiso de las empresas del grupo con la igualdad de trato y la no discriminación, garantizando un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

De acuerdo con estos principios, la representación empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

Este protocolo se aplicará en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

a) En el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo.

b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utilizar instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

- e) En los alojamientos proporcionados por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

## 2. *Ámbito de aplicación y vigencia*

Este protocolo es de aplicación a todas las personas que trabajan en el Grupo de Empresas Nueva Pescanova, incluidas en el ámbito personal y funcional del convenio colectivo, incluyendo personal directivo, empleados/as, colaboradores/as y cualquier otra persona que preste servicios en la empresa, ya sea de forma permanente o temporal.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten se puedan modificar o incorporar acciones, en función del desarrollo reglamentario pendiente o en función de lo acordado en el Plan LGTBI. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Periódicamente el presente protocolo se dará a conocer a las personas trabajadoras de la empresa, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

## 3. *Objetivo del presente protocolo*

El presente protocolo de actuación para la atención y prevención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el ámbito laboral, responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminar toda forma de violencia y discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI en el Grupo de Empresas Nueva Pescanova, así como dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

A tal efecto, con el fin de garantizar un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia, las partes firmantes consideran como aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar y en su caso, el régimen disciplinario.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, por parte de alguna persona trabajadora.

Objetivos por alcanzar con el presente protocolo:

- a) Fomentar una cultura preventiva del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar en todos los ámbitos de la empresa.

b) Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

c) Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

d) Implantar un procedimiento que permita a las víctimas de este tipo de acoso discriminatorio denunciar la situación.

e) A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la detección y prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se establecen las siguientes actuaciones:

a. Establecer medidas orientadas a detectar y prevenir situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

b. Implementar medidas reactivas frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar y en su caso, el régimen disciplinario.

#### 4. Medidas de prevención

En la convicción de que la cultura y valores del Grupo de Empresas Nueva Pescanova estatal están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran las empresas, y con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención, actuación y tramitación de situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo y de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir este tipo de conductas y, por otro lado, erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras del grupo de empresas.

En este sentido, y al mismo tiempo, se cumple también por las partes con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo 48 (en relación con el anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre) se establece lo siguiente:

«1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.»

Esta normativa se ha visto implementada con el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS):

«1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo,

incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.»

Del mismo modo, según el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero (Ley Trans), las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

En este grupo de empresas consideramos que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las personas trabajadoras directamente afectadas, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa. Por ello, existe el compromiso a no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza. También existe el compromiso a afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, las empresas deben restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Esto supone garantizar que:

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.



2. Las personas trabajadoras del Grupo de Empresas Nueva Pescanova estatal tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

3. Se asignarán los medios humanos y materiales necesarios, y adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir y hacer frente, en su caso, las consecuencias derivadas de este tipo de conductas, a fin de sensibilizar al mismo en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira el presente protocolo e influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran el grupo de empresas, de conformidad con el espíritu y la intención del mismo.

4. Se desarrollará un procedimiento de prevención en materia de acoso, garantizando el derecho a invocar el mismo, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten. No serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.

Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora que consideren que han sido objeto de acoso, quienes plantean una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o intervención como testigos.

5. Informar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

Dicho procedimiento velará especialmente por:

- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado, asegurando que, cuantos intervengan en el proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.

## 5. Definiciones

– Discriminación directa: Hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

– Discriminación indirecta: Hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género.

– Discriminación múltiple e interseccional: Hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o

interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

- Discriminación por asociación: Hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia LGBTI.

- Discriminación por error: Situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

- Acoso discriminatorio: Será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

- Represalia discriminatoria: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.

- Victimización secundaria: Se considera victimización secundaria al perjuicio causado a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, transgéneros e intersexuales que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables administrativos, instituciones de salud, policía o cualquier otro agente implicado.

- Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

- Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

- Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

- Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- Intersexualidad: Término que se aplica a las personas cuyo sexo biológico no puede ser clasificado claramente como hombre o mujer, por tener atributos biológicos de ambos sexos o carecer de algunos de los atributos considerados necesarios para ser definidas como de uno u otro sexo. Se trata de una realidad escasamente conocida y tratada en la realidad española, pero que merece una atención específica por sus propias particularidades y por representar una dificultosa y constante búsqueda de la verdadera identidad.

- Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

- LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

– Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

#### 6. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.
- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Promover un ambiente de trabajo basado en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI+.
- Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Prohibición de manifestaciones e insinuaciones que sean contrarias a los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación y que inciten a la LGTBIfobia.
- Cuando se detecten conductas Lgtbifóbicas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicha área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida.

#### 7. Procedimiento de actuación

La regulación de la comisión de acoso y los procedimientos de actuación (presentación y tramitación de denuncias, procedimiento preliminar, procedimiento ordinario) se regirán con carácter transitorio y en tanto y cuanto no sean sustituidos por otro procedimiento conforme a lo previsto en el «protocolo de actuación en materia de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o discriminatorio de Pescanova España, SLU.

#### 8. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.

- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

#### 9. Coordinación empresarial

Para aquellos casos en que denunciante o denunciado no pertenezcan a la plantilla de alguna de las empresas del grupo de empresas, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

a) Persona denunciante no es trabajadora de una empresa del grupo de empresas, pero sí la persona denunciada: de acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la empresa. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida.

Además, a través de la dirección de la empresa donde sucedan los hechos, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la comisión instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que quede constatado el acoso, la dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

b) Persona denunciante es trabajadora de la empresa del grupo de empresas, pero no la persona denunciada: la denuncia se presentará ante la compañía por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenece y serán informadas a la CI con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final.

A través de la dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la comisión instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

#### 10. Confidencialidad

Según la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando

el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Desde el inicio, el expediente de investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que el instructor decida levantarlo total o parcialmente. A estos efectos, todos los que intervengan en el mismo serán advertidos expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma, fuere en la calidad que fuere.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el compromiso de confidencialidad.

Desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación asignarán al expediente un número de procedimiento compuesto por un código numérico específico, compuesto por un número secuencial y el año en curso. Esta numeración que se iniciará cada año natural deberá figurar en todos los escritos. También se asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosadora, como de la persona acosada, preservando así la identidad de ambas partes intervinientes.

Por la comisión se remitirá a la presunta víctima escrito que deberá contener como información sobre los códigos numéricos asignados tanto al expediente como a las persona acosada o acosadora.

#### *11. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo*

Se creará una comisión paritaria de atención al acoso en el seno de las empresas, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

#### *12. Vigencia*

El periodo de vigencia del presente protocolo será el mismo que tenga el convenio colectivo al que se adhiere.

#### *13. Modelo de denuncia por acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género*

A la atención de.....

1. Persona que informa de los hechos.

☐ Persona que ha sufrido el acoso.

☐ Otra persona (especificar).....

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso.

Nombre:.....

Apellidos:.....

DNI:.....

Departamento:.....

Teléfono:.....  
Email:.....  
Domicilio a efectos de notificaciones:.....

3. Datos de la persona/s denunciada/s.

Nombre:.....  
Apellidos:.....  
Departamento:.....

4. Descripción de los hechos.

.....  
.....  
.....

5. Testigos y pruebas.

.....  
.....

6. Solicitud.

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

En....., a..... de..... de.....

Firmado:

**Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas**

*I. Objetivo general*

Para hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, las empresas deben considerar el siguiente conjunto de medidas planificadas de carácter transversal.

*II. Igualdad de oportunidades en el trabajo*

Las empresas:

a) Fomentarán la aplicación efectiva de la igualdad de las personas LGTBI, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a las personas trabajadoras LGTBI, sin que la orientación o identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales puedan ser negativamente determinantes a ese respecto.

b) Promoverán la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

c) Facilitarán la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

d) Garantizarán la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través del protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo aplicable al colectivo LGTBI.



### III. Áreas de actuación y medidas específicas

#### a) Acceso al empleo.

Las personas que participen en los procesos de selección en las empresas contarán con formación adecuada en materia de igualdad y no discriminación, especialmente por motivos LGTBI.

En los procesos de selección y de contratación se seguirán criterios claros y concretos para garantizar la prioridad de la formación o idoneidad de la persona candidata para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género o características sexuales, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

#### b) Clasificación y promoción profesional.

Los criterios para la clasificación profesional se basarán en elementos objetivos sin comportar discriminación directa o indirecta por motivos LGTBI.

La promoción profesional y ascensos no conllevarán discriminación directa o indirecta ni para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

#### c) Formación y sensibilización y lenguaje.

Se incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

#### d) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo, fomentando el respeto y la inclusión.

#### e) Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras LGTBI el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos en este convenio sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, de acuerdo con las previsiones legales vigentes en cada momento.

## f) Régimen disciplinario.

Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento verbal o físico que atente de manera grave y culpable contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales de las personas trabajadoras.

**Firmantes del convenio**

Grupo Nueva Pescanova.

- Jose Rodríguez González.
- Judit Figueroa Fernández.
- Santiago Codina Blasco.
- Raquel Liste Rodríguez.

UGT.

- Sebastián Serena Expósito.
- Isabel Pérez Paz.
- Juan Francisco Pérez Outeiral.
- Daniel Alonso Martínez.
- Ana Belén Vázquez Martínez.
- Yokaterine Lebron Collin.

CCOO.

- Celso Carnero Ferreiro.
- Juan Alberto Lago Rivera.
- Ana Cristina Caride González.
- Miriam Prieto Guedella.
- Rebeca Bousoño Gimeno.
- Alicia Puentes Peris.