CONVENIO COLECTIVO ACUICULTURA MARINA DE ANDALUCIA

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ambito territorial.

Artículo 2.º Ambito funcional.

Artículo 3.º Ambito personal.

Artículo 4.º Vigencia y duración

Artículo 5.º Revisión - denuncia.

Artículo 6.º Absorción y compensación.

Artículo 7.º Garantías ad personam.

CAPITULO II. ORGANIZACION DEL TRABAJO, INGRESOS, CESES Y CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 8.º Organización del trabajo.

Artículo 9.º Facultad de dirección.

Artículo 10.º Período de prueba.

Artículo 11.º Formas de contratación.

Artículo 12.º Clasificación profesional.

CAPITULO III JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS

Artículo 13.º Jornada laboral.

Artículo 14.º Trabajos a turnos.

Artículo 15.º Horas extraordinarias.

Artículo 16.º Vacaciones.

CAPITULO IV DISPOSICIONES ECONOMICAS

Artículo 17.º Retribuciones.

Artículo 18.º Conceptos salariales.

Artículo 19.º Salario convenio.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Artículo 20.º Plus de especialización.

Artículo 21.º Plus de asistencia.

Artículo 22.º Plus de transporte.

Artículo 23.º Promoción económica.

Artículo 24.º Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 25.º Dietas y locomoción.

Artículo 26.º Compensación de días de descanso y festivos.

Artículo 27.º Nocturnidad.

CAPITULO V. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 28.º Salud y seguridad laboral.

Artículo 29.º Reconocimientos médicos.

Artículo 30.º Servicios e higiene.

Artículo 31.º Prendas y equipos de trabajos.

Artículo 32.º Capacidad disminuida.

Artículo 33.º Higiene personal.

CAPITULO VI. AYUDAS SOCIALES Y COMPLEMENTARIAS

Artículo 34.º Seguro de vida o invalidez.

Artículo 35.º Indemnización complementaria por Incapacidad Temporal.

Artículo 36.º Permisos retribuidos.

Artículo 37.º Permisos no retribuidos.

Artículo 38.º Trabajadores con cargos públicos o sindicales.

Artículo 39.º Cuota sindical.

Artículo 40.º Información a los representantes de los trabajadores.

Artículo 41.º Reuniones en el centro de trabajo.

Artículo 42.º Comisión paritaria.

CAPITULO VII REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 43.º Régimen disciplinario.

CLAUSULA DE DESCUELGUE Única.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

Transitoria Primera.

Transitoria Segunda.

Transitoria Tercera.

Transitoria Cuarta.

ANEXO I

Tablas salariales 2005.

CONVENIO COLECTIVO DE ACUICULTURA MARINA DE ANDALUCIA

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1. Ambito Territorial

El presente Convenio Colectivo tiene carácter autonómico, y por ello ser• de aplicación tanto en el territorio como en la zona marítima de la Comunidad Autónoma Andaluza.

Artículo 2. Ambito Funcional

Este Convenio obliga a todos las empresas ubicadas en el Territorio Autonómico Andaluz, sea cual fuere el domicilio de las mismas, y cuya actividad estáˆ incluida y le sea de aplicación la Ley Nacional de Cultivos Marinos (Ley 23/1984, de 25 de junio -BOE n–m. 153, de 27 de junio de 1984-); Ley 22/1988, de 28 julio; R.D. 1471/89, de 1 de diciembre; Decreto 2559/61, de 30 de noviembre, en las que se califica esta actividad de sector primario, y sujeta por ello a la inscripción en la Seguridad Social al Régimen Especial del Mar dentro del grupo 1.

Artículo 3. Ambito Personal

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas incluidas en el •Ámbito funcional descrito en el artículo segundo de este Capítulo y a los trabajadores que actualmente o en el futuro presten servicios con carácter fijo o

eventual en las mismas.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección (R.D. 1382/1985, art. 1, apartado 2, de fecha 1 de agosto) que regula la relación laboral del carácter especial de dicho personal.

Artículo 4. Vigencia y Duración

El presente Convenio ser• de aplicación desde el 1 enero de 2005 y su vigencia se extender• hasta el 31 diciembre de 2007. Cumplida la vigencia en la que se hace referencia en el párrafo anterior, el Convenio se entender• tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes con al menos un mes de antelación a su vencimiento o a la prórroga de estos.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio se aplicar• en todo su contenido a los trabajadores/as mientras no se negocie un nuevo texto de convenio.

Artículo 5. Revisión-Denuncia

Estar• legitimado para formular la revisión o denuncia vencida su vigencia, las mismas representaciones que lo están para negociarlas de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá• que acreditarse fehacientemente en el momento de denunciarse, salvo por las partes firmantes del presente convenio.

La denuncia de las cláusulas pactadas deber• ejercitarse con una antelación no inferior a un mes respecto de la fecha de vencimiento señalada anteriormente o respecto a la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6. Absorción y Compensación

Las disposiciones legales futuras que impliquen Variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrá• eficacia practica, si considerados en computo anual y sumados a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones superan el nivel total de este. En caso contrario se consideran absorbidos por las mejoras pactadas.

Las condiciones económicas pactadas en este convenio son compensables en computo anual con las que rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

Artículo 7. Garantias ad personam

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que tenga establecido la empresa al entrar en vigor el presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en computo anual.

En consecuencia, se garantizar• que el trabajador, al aplicarse las condiciones económicas de este convenio, en conjunto y en su computo anual, no recibir• menos de lo que estuviera percibiendo en el momento de la entrada en vigor.

Capitulo II. Organización del Trabajo, Ingresos, Ceses y Clasificación Del Personal

Artículo 8. Organización del Trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de las empresas de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

Los sistemas de logística, racionalización, mecanización y dirección del trabajo no podrán perjudicar la formación profesional continua a la que el personal tiene derecho de completar y perfeccionar.

La mecanización, procesos y organización no podrán justificar ni producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores; antes al contrario, los beneficios que de ellos puedan derivarse habrán de utilizarse en forma que mejore, no solo la economía de la empresa, sino también la de aquellos.

Artículo 9. Facultad de Dirección

La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá• acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: a) jornada de trabajo, b) horario, c) régimen de trabajo a turnos, d) sistemas de remuneración, e) sistema de trabajo y rendimiento y f) funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entender• que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuyan a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Artículo 10. Período de Prueba

Los ingresos de nuevo personal a la empresa se consideran realizados a título de prueba durante un período no superior a seis meses para el personal directivo,

licenciados y diplomados, de dos meses para técnicos y mandos intermedios, y de un mes para los restantes productores.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá• los derechos y obligaciones correspondientes a la categoría profesional y al puesto que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá• producirse a instancia de cualquiera de las partes durante el transcurso del período de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producir• los efectos propios de la modalidad bajo la que se hayan concertado, computando, en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicio prestado a la empresa.

Artículo 11. Formas de Contratación

Se estar• a lo dispuesto en los artículos 8, 11, 12 y 15 de la Ley del Estatuto del Trabajador del Texto Refundido aprobado por el R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, así como a las modificaciones introducidas en dicha Ley tanto por Leyes complementarias o por los R.D.L. en vigor y de aquellos que en el futuro pudieran legislarse como complementación o modificación a las presentes establecidas.

Al objeto de cumplimentar la antes referida norma y a la necesidad de establecer para el sector su aplicación en atención a las peculiaridades productivas de éste, enmarcadas en una actividad emergente en el sector primario al que pertenece, se establecen los siguientes acuerdos en orden a la temporalidad de los contratos y retribución:

Estabilidad de la plantilla: Consideran ambas partes que habida cuenta de las características de la actividad del sector de acuicultura, es objetivo de las partes firmantes alcanzar en el seno de este Convenio Colectivo la estabilidad de las plantillas y que la contratación temporal solo se podrá• hacer en aquellas empresas que siendo su actividad de carácter permanente tengan como mínimo el 65% de su plantilla en contratación indefinida. En este sentido, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, este tipo de contratos temporales se ajustarán a los términos legales y fundamentalmente a las siguientes situaciones:

- Contrato de obra o servicio determinado:

- Programas de I+D.
- Proyectos pilotos.
- Programas de aplicaciones de nuevas tecnologŒas y experimentales.
- Trabajos que por su especial cualificaci‘n no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla.

- Contratos de interinidad:

- Cubrir bajas derivas de I.T. o vacaciones.
- Contratos de relevo.
- Excedencias.

También se podrá• contratar trabajadores para la realización de servicios determinados con una duración que no podrá• superar los 12 meses dentro del período máximo de 18 meses, motivados por circunstancias del mercado, exceso de pedidos o acumulación de tarea o urgencias.

- Contratos de formación: La duración del contrato no podrá• ser inferior a seis meses ni exceder de los dos años.

En función de la plantilla por departamentos el numero de contratados en base a este tipo de contrato ser• la establecida en el art. 11 E.T., según redacción dada por la Ley 63/97, y modificada por el art. 1.ë 2 de la Ley 12/2001, y el R.D. 488/1998, Orden de 14 julio, y Resolución de 26 octubre de 98, y según la siguiente escala:

N–m. de contratos

N–m. de trabajadores en formación

Hasta 5 trabajadores 1

De 6 a 15 trabajadores 2

De 16 a 50 trabajadores 3

De 51 en adelante 6 de la plantilla

Para los contratos de formación, la retribución ser• en proporción al tiempo de trabajo efectivo y según el salario que figura en la tabla salarial como anexo primero de este convenio.

- Contratos en práctica: La duración del contrato no podrá• ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. En función de la plantilla por departamento el número de contratados en base a este tipo de contrato ser• en igual escala que los contratos de formación.

Para este tipo de contrato en prácticas, la retribución ser• de acuerdo a lo establecido en el art. 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el apartado E y en concordancia a la realización de su contratación por la titulación aportada por el productor; por lo que para la Formación Profesional de 2.º grado ser• de aplicación a la categoría de Especialista su contratación y retribución, siendo para la Diplomatura el de Oficial de 1.ª y para las Licenciaturas la de Encargado o Maestro, dependiendo del grupo

productivo.

La empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto 2531/70, de 22 de agosto, que empleen un número de trabajadores de 50 o más, estar• obligada a que de entre ellos, al menos, un 2% sean trabajadores minusválidos. Reservando para ellos aquellos puestos de trabajo factibles por capacitación que pudieran desarrollar.

Artículo 12. Clasificación Profesional

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto 2531/70, de 22 de agosto, el personal de las empresas se clasificar• de la siguiente forma:

1. Personal Técnico:

- Director Técnico.

- Jefe de Departamento.

- Jefe de Sección

2. Personal Administrativo:

- Jefe Administrativo 1.ª

- Jefe Administrativo 2.ª

- Oficial 1.ª Administrativo.

- Oficial 2.ª Administrativo.

- Auxiliar Administrativo-Telefonista.

- Ordenanza.

3. Personal de Producción (Granjas en tierra o jaulas flotantes):

- Encargado o Jefe de planta (Acuicultor-Piscicultor).

- Acuicultor Patrón de Embarcación

- Acuicultor Submarinista de 1.ª

- Acuicultor Submarinista de 2.ª

- Acuicultor Oficial 1.ª

- Acuicultor Oficial 2.ª

- Acuicultor Especialista.

- Marinero.

- Auxiliar Acuicultor.

- Envasadores clasificadores.

4. Personal de mantenimiento:

- Técnico Mantenimiento.

- Maquinista-Conductor.

- Oficial 1.ª Mantenimiento.

- Oficial 2.ª Mantenimiento.

- Almacenero.

- Redero.

- Guarda, Vigilante, Portero, Vigilante de mar.

- Peón.

- Personal de Limpieza.

Definiciones

Grupo I. Personal Técnico.

Director Técnico: Es aquel trabajador que, poseyendo Título facultativo superior de Biología o Ciencias del Mar, organiza, planifica, programa, dirige, ejecuta y lleva el control del la empresa en la parte técnica de la acuicultura, como máximo responsable del cumplimiento de los objetivos de producción que le sean marcados por la dirección, realizando para ello los informes técnicos y programas que la dirección le encomiende.

Jefe de Departamento: Es aquel trabajador que, poseyendo título facultativo superior o conocimiento equivalente reconocido por la empresa, dirige, con carácter central, un grupo de secciones, comprendiendo sus funciones, entre otras, las de organización planificación, ejecución y control, con dependencia de la dirección de la empresa.

Jefe de Sección: Es aquel trabajador que poseyendo título facultativo o conocimiento equivalente reconocidos por la empresa, tiene a su cargo una

sección o un sector determinado, siendo responsable del desarrollo y planificación de las actividades propias de su sección o sector, con dependencia de la alta dirección y del Jefe de Departamento si lo hubiere.

Grupo II. Personal Administrativo.

Jefe Administrativo 1.ª: Es aquel trabajador que poseyendo título facultativo (Licenciatura) o conocimiento equivalente reconocidos por la empresa y que provisto o no de poderes tiene a su cargo la responsabilidad de organización y coordinación de funciones de una o más secciones administrativas de la empresa, distribuye el trabajo, ordenándolo debidamente y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tiene confiada.

Jefe Administrativo 2.ª: Es aquel trabajador que tiene a su cargo la responsabilidad, organización y coordinación de funciones de una sección administrativas de la empresa, distribuye el trabajo, ordenándolo debidamente y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tiene confiada.

Oficial Administrativo de 1.ª: Es aquel trabajador que tiene a su cargo un servicio determinado de ámbito administrativo, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes y que realizan trabajos correspondientes al cargo de contable, redacción de correspondencia y otros análogos. Se incluirán, dentro de esta categoría, los programadores y operadores en trabajos de informática, en equipos clásicos de mecanización de ordenadores electrónicos.

Oficial Administrativo de 2.ª: Es aquel trabajador que desarrolla labores administrativas de colaboración y se complementa con el Oficial Primera en todas las especialidades administrativas sin alcanzar el grado de conocimiento propio de este, pero que desarrolla todas las labores propias de la administración en cualquiera de sus •reas.

Auxiliar Administrativo-Telefonista: Es aquel trabajador que se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquellas. Se incluirán en esta categoría profesional a los mecanógrafos, telefonistas, así como aquellos empleados que realicen trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores o máquinas clásicas de mecanización.

Ordenanza: Es aquel trabajador cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos, realizar los encargos que les encomienden entre los distintos departamentos, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos elementales similares.

Grupo III. Personal de producción.

Encargado o Jefe de Planta: Es aquel trabajador que poseyendo la titulación de Biología Marina o el título de Formación Profesional de segundo grado, o sus equivalentes, Nivel 2 y Formación Profesional superior en acuicultura o con los conocimientos y experiencia reconocidos por la empresa tiene a su cargo una Plataforma, zona, sector o sección determinado, donde desempeña, entre otras, las labores de custodia, supervisión y cuidado de los cultivos en todas sus facetas y demás actividades que para dicha zona le sean encomendadas por el personal técnico responsable, y que tiene mando directo sobre los profesionales encuadrados dentro de plataforma, zona, sector o sección, respondiendo de su disciplina, organizando y distribuyendo el trabajo. Se integra en esta categoría el conocido anteriormente como capataz.

Acuicultor Patrón de Embarcación: Es aquel trabajador que poseyendo el título y los certificados que los habilite para dicha actividad y con la práctica y actitudes necesarias para ello desarrolla la labor que le es propia en los desplazamientos marinos entre el puerto o atraque hasta las zonas de producción, siendo su responsabilidad y autoridad las asignadas a dicha titulación durante el desarrollo de su función. Realizada dicho función y durante el resto de jornada desarrollar• las labores de acuicultor.

Acuicultor Submarinista de 1.ª: Es aquel trabajador que poseyendo el carné o título profesional que lo capacita como tal y estando a las órdenes de un superior desempeña trabajos y labores de mantenimiento y producción subacuáticas, lo practica en tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo los trabajos más generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial habilidad y destreza, encontrándose capacitado para corregir fallos y deficiencias, vigilando, auxiliando e instruyendo a los de menor cualificación profesional de dicha actividad, ocurriendo que cumplida su labor como submarinista colaborar• en otras labores propias de la acuicultura.

Acuicultor Submarinista de 2.ª Es aquel trabajador que poseyendo el carné o título profesional que lo capacita como tal y estando a las órdenes de un superior desempeña trabajos y labores de mantenimiento y producción subacuáticas, lo practica en tal grado de perfección que le permite llevar a cabo los trabajos más generales del mismo, encontrándose capacitado para corregir fallos y deficiencias, ocurriendo que cumplida su labor como submarinista colabora en otras labores propias de la acuicultura.

Acuicultor Oficial 1.ª Es aquel trabajador que poseyendo el título de Formación Profesional de segundo grado, sus equivalentes Nivel 2 y Formación Profesional grado superior en acuicultura, o que teniendo conocimientos técnicos apropiados reconocidos por la empresa lo practica y aplica con capacidad y celo demostrado, con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que supongan especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para corregir pequeñas deficiencias en las

máquinas o faenas que tenga encomendadas.

Acuicultor Oficial 2.ª Es aquel trabajador que poseyendo el título de Formación Profesional de primer grado, sus equivalentes Nivel 1 y Formación Profesional grado medio en Acuicultura, o que teniendo conocimientos técnicos apropiados reconocidos por la empresa lo practica y aplica con capacidad y celo demostrado, con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que supongan especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para corregir pequeñas deficiencias en las máquinas o faenas que tenga encomendadas, haciéndoselas saber a su superior para su aprobación.

Acuicultor Especialista: Es aquel trabajador que poseyendo el título de Formación Profesional de primer grado, sus equivalentes Nivel 1 y Formación Profesional grado medio en acuicultura, o conocimiento y experiencia reconocidos por la empresa y que estando a las órdenes de sus superiores, desempeña funciones concretas y determinadas para las que se requiere cierta práctica operatoria, junto a unos conocimientos teóricos previos.

Marinero: Es aquel trabajador poseyendo el certificado de formación básica que lo habilita, realiza funciones de marinera, cuidado y mantenimiento de jaulas así como aquellas que le puedan ser encomendadas por su superior, ayudando a estos en trabajos sencillos, pudiendo realizar funciones de guarda.

Auxiliar-Acuicultor. Es aquel trabajador que realiza funciones básicas, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

Envasador-Clasificador: Es aquel trabajador que tiene como función principal la clasificación y envasado de los peces, valiéndose de los distintos medios habilitados para tal fin, peso, máquina de hielo y –tiles para su realización.

Grupo IV. Personal de Mantenimiento.

Técnico Mantenimiento: Es aquel trabajador que estando en posesión de los conocimientos técnicos necesarios y con la debida responsabilidad y teniendo mando directo sobre los profesionales encuadrados en mantenimiento responde de su disciplina y distribuye y organiza el trabajo vigilando el buen funcionamiento, conservación y reparación de maquinaria e instalaciones.

Maquinista-Conductor: Es aquel trabajador que poseyendo el carné profesional que lo capacita para el desarrollo de la actividad operativa de la llevanza de vehículo de los denominados Industriales, bien sean estos maquinarias de las denominadas de obras públicas o camiones de medio y alto tonelaje, realiza su labor con capacidad y perfección, siendo a la vez responsable de la custodia y cuidado de la mercancía que transporta.

Oficial Mantenimiento de 1.ª: Es aquel trabajador que poseyendo uno de los oficios de los denominados clásicos, lo practica en tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos más generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial habilidad y destreza.

Oficial Mantenimiento de 2.ã: Es aquel trabajador que, estando a las órdenes de sus superiores, desempeña funciones concretas y determinadas para las que se requiere cierta práctica operatoria junto a unos conocimientos teóricos previos.

Almacenero: Es aquel trabajador que se encarga de las labores específicas necesarias para el buen funcionamiento del almacén, procurando en todo momento que el suministro de los materiales necesarios sea el adecuado.

Redero: Es el trabajador que poseyendo conocimientos de marinería e incluso colaborando con tales funciones a tiempo en su jornada laboral, por sus conocimientos y habilidad es capaz de configurar y construir redes de acuerdo a la necesidad para la que se destinan, así como de reparar las mismas.

Guarda vigilante, Portero, Vigilantes de Mar: Es aquel trabajador que principalmente tiene como función la de orden y vigilancia, careciendo del título de vigilante jurado, y que colaborar• en las funciones básicas que se le encomienden.

Peón: Es aquel trabajador que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su atención y esfuerzo físico sin exigencia de práctica operativa previa.

Personal de Limpieza: Es aquel trabajador encargado de los servicios de aseo en general y de la limpieza y cuidados de las instalaciones de la empresa.

Capítulo III. Jornada, Horario y Descansos

Artículo 13. Jornada Laboral

La duración máxima de la jornada de trabajo prevista en el Convenio Colectivo para el sector es de 1.776 horas fijadas en cómputo anual, y distribuidas, con carácter general, en 40 horas semanales.

Se establecer• un cuadro horario de trabajo en cada centro con la distribución horaria. Este cuadro deber• estar elaborado y expuesto dentro del primer trimestre natural de cada año.

Dado a que la actividad laboral del sector de la acuicultura se trabaja con animales vivos, estos pueden ocasionar que, en momentos puntuales, se tenga que prolongar la jornada laboral para algunos trabajadores.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá• ser superior a nueve diarias.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediaran como mínimo doce horas.

En aquellos casos en los que las circunstancias determinasen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores podr• ampliarse la jornada con los límites legalmente establecidos.

En atención a las especiales funciones que en ocasiones se deban realizar con carácter extraordinario, por ser este un sector primario que opera con animales vivos y sujetos a múltiples influencias que lo ponen en peligro, para aquellos productores que realicen funciones por ese carácter extraordinario (funciones de custodia o vigilancia), se entiende que se tenga que distinguir su jornada laboral del resto de los productores en cuanto a la realización de jornada laboral de mayor permanencia por el tiempo de presencia que le es requerido por esa labor. Se abonar• dicho exceso de jornada (Prolongación Jornada) con un salario no inferior a lo establecido para la hora ordinaria, salvo que se pacte su compensación por importe global o con período equivalente de descanso retribuido.

Las horas trabajadas en exceso, y no incluidas en el apartado anterior, se abonarán como horas extraordinarias, es decir, con un recargo de 75%, o bien se compensaran con reducción de jornada o días de descanso en la misma proporción anterior, tan pronto como cese la necesidad productiva.

La compensación económica se incrementar• en un 75% en las horas trabajadas en domingo y festivos, a tenor del artículo 47 del Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Dentro de la jornada de trabajo se establecer• una pausa de quince minutos que tendrá• la consideración de trabajo efectivo, y treinta minutos el personal que realice más de ocho horas seguidas de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo se computar• siempre teniendo en cuenta el tiempo de trabajo efectivo, entendiendo por tal la presencia del trabajador en su puesto de trabajo dedicado a él y provisto en su caso con la ropa de trabajo correspondiente.

Se establece para los meses de julio y agosto jornada laborable intensiva de siete horas productivas en el período antes referenciado, reconociéndose por la parte social el que para poderse realizar estas adquieren el compromiso de que los productores realizarán jornada no continuada en aquel número que por designación del responsable inmediato fuese necesario para el normal desarrollo de la actividad sin que el personal afectado por esta realización de jornada

partida pueda solicitar compensación alguna.

Asimismo se establece media jornada efectiva de trabajo (cuatro horas) para los días 24 y 31 de diciembre, respectivamente, por lo cual se organizaran los correspondientes turnos de guardia.

Artículo 14. Trabajos a Turnos

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá• en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estar• en el de noche más de dos semanas consecutivas salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

Respecto de los trabajadores contratados por uno o más días cada semana, conforme al párrafo anterior, sin comprender la semana completa, las empresas incluirán a los efectos de la cotizaciones para la Seguridad Social tan sólo las retribuciones correspondientes a dichos días. Tales trabajadores conservaran respecto a los demás días los beneficios, si los hubiere, de la contingencia de desempleo en el sistema de la Seguridad Social.

En cualquier caso, los turnos deberán estar reflejados convenientemente en el cuadro horario mencionado en el artículo 13, estableciéndose la necesidad de confeccionar para cada mes o trimestre una tabla donde se recoja detalladamente a todo el personal incluido en el sistema de turnos, especificando su horario de trabajo para cada día, debiéndose realizar y exponer éste con al menos dos semanas de antelación a su puesta en práctica.

Artículo 15. Horas Extraordinarias

El número de horas extraordinarias no podrá• ser superior a 80 al año

No se tendrá• en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas de exceso, las establecidas como horas de presencia del art. 13, las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratara de horas extraordinarias.

Se realizarán las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias habituales: Reducción progresiva.

- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente realización. Su ejecución ser• de carácter obligatorio y su compensación a criterio del trabajador, quien podrá• optar entre su disfrute por tiempo de descanso retribuido, a razón de dos horas por cada hora extra realizada, o a su retribución en la misma proporción.

- Horas extraordinarias necesarias por ausencia imprevista, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructurales derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por ley.

Las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán al trabajador incrementadas en los porcentajes que más adelante se indican:

1. Cálculo del valor hora: 14 x S.C. + C.A + P.E./1.776 horas.

S.C.: Salario Convenio.

C.A.: Complemento Ap Personan.

P.E.: Plus Especialidad.

2. El recargo para las horas extraordinarias ser• del 75%.

3. A tenor del Real Decreto 1561/95, de 21 septiembre, se podrán compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso en la misma proporción anteriormente expresada.

Artículo 16. Vacaciones

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un período anual de vacaciones retribuidas a razón de salario base, más Plus Ad Personan (en los casos en que éste exista), de 30 días naturales por año, que se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el transcurso del año natural al que las vacaciones correspondan.

El disfrute de las vacaciones podrá• ser dividido en dos períodos. La dirección de la empresa, atendiendo la planificación del trabajo y la representación de los trabajadores, establecer• de mutuo acuerdo en el primer trimestre del año un calendario de vacaciones para el personal de su plantilla que ser• publicado. En cualquier caso, el trabajador conocer• siempre las fechas en las que correspondan las vacaciones con al menos dos meses de antelación.

Uno de estos períodos ser• facultad de la dirección de la empresa el elegir sus fechas de disfrute, el otro período ser• facultad del trabajador la elección de las

fechas del mismo, siempre que no coincidan en dicho período más de 70% de los trabajadores afectos al puesto de trabajo al mismo tiempo.

Las licencias retribuidas y los procesos de I.T., inferiores a un año, no serán objeto de deducción a efectos de vacaciones.

Cuando las vacaciones están programadas o cuando el trabajador se encuentre disfrutando éstas y cause baja por accidente o enfermedad grave que requiera hospitalización se suspender• el disfrute de las mismas, el trabajador disfrutar• el resto de éstas a continuación del alta o cuando lo acuerde con la empresa.

Capítulo IV. Disposiciones Económicas

Artículo 17. Retribuciones

Las retribuciones que se fijan en el presente convenio se refieren siempre a percepciones brutas.

Artículo 18. Conceptos Salariales

Son aquellos que tenidos por devengo de las retribuciones quedan enumerados en el recibo salarial en el apartado I de este, según la Orden de 27.12.94 (BOE n–m. 11, de 13.1.95), y que para el presente Convenio se establece como Salario Base, y Plus Especialización.

Artículo 19. Salario Convenio

La duración del presente Convenio es la que se establece en el artículo 4 de este texto.

Se acuerda la tabla salarial que acompaña a este texto como Anexo I, y que servir• de base para el cálculo del incremento retributivo del siguiente año. En caso de que el IPC real, a 31 de diciembre del 2005, fuera diferente del IPC previsto y aplicado (2%), se proceder• a la revisión de los salarios por la diferencia, actualizándose salarios y tabla para el cálculo de posteriores subidas del año siguiente, y abonandose la diferencia con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2005.

Para el segundo año del presente Convenio y por el período comprendido desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2006, la tabla salarial de 2005 revisada se incrementa en todos los conceptos del Convenio en el IPC previsto por el Gobierno para ese año aumentado en un 1%, con clausula de revisión de todos los conceptos al IPC real del año 2006, abonandose la diferencia con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2006.

En el último año del presente acuerdo, por el periodo comprendido desde el 1 de

enero de 2007 al 31 de diciembre de 2007, la tabla salarial de 2006 se incrementa en todos los conceptos del Convenio en el IPC previsto por el Gobierno para ese año aumentado en un 1%, con clausula de revisión de todos los conceptos al IPC real del año 2007, abonandose la diferencia con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2007.

Salario Convenio es la cantidad que figura en el Anexo I a este Convenio y que consta de Salario Base y Plus de Especialización y se fija según la clasificación de personal expresada en la tabla y en el artículo 12 del presente convenio.

Se entiende por IPC real estatal, el publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional.

Artículo 20. Plus de Especialización

Para aquellas categorías profesionales en las que se establezca la necesidad de poseer una titulación homologada y reconocida, o por la especialización en el desempeño de la labor, y a su vez así se establezca en la definición de las categorías, percibirán este Plus de Especialización, cuya cantidad se establece en las Tablas Salariales anexas a este convenio.

Artículo 21. Plus de Asistencia

Se fija la cuantía de este plus en 3 E brutos por día efectivamente trabajado. Este plus lo percibir• Íntegramente todo el personal afectado por el presente convenio.

Este plus dejar• de percibirse cuando el trabajador no acuda al trabajo, sea cualquiera la causa de esta ausencia.

Y para los años siguientes se ver• incrementado en los mismos valores porcentuales que lo realice la tabla salarial.

Artículo 22. Plus de Transporte

Es la cantidad que percibir• el trabajador para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia que haya de recorrer desde su domicilio hasta el puesto de trabajo.

Su cuantía se fija en 3€ por día efectivo de trabajo para todas las categorías profesionales.

Esta cifra y concepto, dado el carácter compensatorio de gastos de transporte y distancia que tiene, no computar• ni ser• tenido en cuenta para el abono de las vacaciones, pagas extraordinarias, ni para el cálculo de la antigüedad, así como tampoco para el cálculo del valor de las horas extras, y figurar• en el recibo de salarios en la parte no cotizable a la Seguridad Social, y para el IRPF, solo la

cantidad hasta el tope previsto por dicha norma tributaria.

Para los trabajadores y por los días que desarrollen su horario de trabajo en jornada partida, recibirán por este concepto la cantidad de 6€.

Y para los años siguientes se ver• incrementada en los mismos valores porcentuales que lo realicen las tablas salariales.

Artículo 23. Promoción Económica

A partir de la fecha de la firma del presente convenio, la antigüedad queda suprimida como causa de concepto retributivo.

No obstante, para aquellos trabajadores que vinieran disfrutando del derecho a tal complemento se les ajustar• éste a fecha de la firma, sirviendo para su cálculo la tabla del año 2004, incrementado el concepto de salario que sirve como base en el porcentaje que se lleve a cabo en el 2005, pero sin la integración del plus convenio.

Ocurriendo que desde la fecha antes mencionada (31 diciembre de 2005) a estos productores no se les cree acumulación en este derecho (Promoción Económica), por lo que la cifra a esa fecha alcanzada entra a formar parte de un concepto de salario Ad Persom y sólo a los productores antes referenciados en el derecho. Este concepto adquirido en dichos trabajadores como Ad Persom se revisar• anualmente en el mismo porcentaje que sean revisados los salarios de su grupo y nivel (Categoría).

A partir de la fecha de aplicación del presente convenio, aquellos trabajadores que cumplan en su categoría profesional una permanencia en la misma de cinco años, y que no hayan tenido ascenso, y por una sola vez en su vida laboral en la empresa, se le elevar• a una categoría profesional inmediata superior, alcanzando como máximo la categoría de Oficial 1.ª, y que de no ser posible su actuación efectiva de ocupación y desarrollo, sí al menos la percibirán por salario.

Excepcionalmente a las categorías inferiores (Auxiliar Adm., Ordenanza, Auxiliar acuicultor, marinero, clasificadores, Almaceneros, rederos, guardas, peón y servicios de limpieza) y por ello las de menor retribución, devengarán con efecto del 31 de diciembre del 2007 un incremento de 30 € en el salario mensual. Esta cantidad de 30 E ser• adsorbida cuando se produzca la situación reflejada en el párrafo anterior, la cual se cumplir• al 31.12.2009.

Artículo 24. Gratificaciones Extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad consisten en una mensualidad cada una de ellas, y se abonar• sobre el salario Convenio incrementadas con el Ad Persom.

Se devengar• semestralmente y en proporción al tiempo trabajado.

Se abonar• en los primeros 15 días de julio y diciembre.

Artículo 25. Dietas y Locomoción.

Si por necesidades del servicio hubiese de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonar• por los gastos de locomoción y dietas:

1. Dietas 32 € diarios en Territorio Nacional, y 50 E fuera de éste.

2. Media dieta, si el trabajador puede volver a pernoctar en su domicilio sólo se le devengar• media dieta, es decir, 16 E al día en el Territorio Nacional, y 30 E fuera de este.

3. Cuando se viaje en vehículo propio se abonar• a razón de 0,22 E/km, entendiéndose que en dicho precio y en su porcentualidad est• el abono de la póliza de seguro del vehículo con cobertura de todo riesgo, ya que de no ser así es el productor el que asumiría el diferencial riesgo del vehículo, así mismo las averías que pudiera sufrir el vehículo están en su % incluidas en dicho precio.

De ser más de un productor el que desplazase en dicho vehículo, por servicios a la empresa ésta abonaría un plus de 0,05 € por km, por el trayecto que fuese necesario.

Artículo 26. Compensación de Días de Descanso y Festivos.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o en su caso de descanso semanal la empresa vendrá• obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75% como mínimo salvo descanso compensatorio.

Artículo 27. Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y 6 horas tendrán una retribución específica e incrementada en un 25% sobre el salario base más Ad Personan y plus de especialización, en las que por tal circunstancia fuese desarrollada.

Se excluyen de tal concepto (Nocturnidad) las horas que a tenor de la contratación su jornada natural se desarrolle en dicho horario (22 a 6 horas), estos productores percibirán por tal circunstancia un plus de 2€ diarios por jornada efectiva de trabajo.

Capitulo V. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 28. Salud y Seguridad Laboral

Se cumplir• la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y el Reglamento de los Servicios de Prevención R.D. 39/1997, y las modificaciones habidas por la Ley 54/2004, de 14 de diciembre.

En los centros de trabajo que cuenten con más de 6 trabajadores, los representantes de los trabajadores designaron los delegados de prevención que les correspondiesen de entre sus miembros según el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo en las empresas de más de 50 productores donde se constituir• los comité de seguridad y salud. Las funciones y atribuciones de dicho comité serán las establecidas en la propia Ley y desarrollada en su reglamento.

El empresario garantizar• la seguridad y la salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Y por ello tendrá• el derecho a poder organizar las tareas propias que conduzcan al fin perseguido de la seguridad y salud en el trabajo efectuando:

1. Evaluando los riesgos.

2. Adoptando las medidas necesarias para la cobertura de la seguridad y salud en el trabajo.

3. Adoptar• medidas de información para los trabajadores y sus representantes así como para los servicios de prevención y autoridades competentes.

4. Organizar• la formación necesaria de los miembros de los comités así como de los delegados de prevención.

Cada trabajador deber• velar por su seguridad y salud así como por las demás personas afectadas a causa de sus actos u omisiones de trabajo conforme a la formación e instrucciones que reciba de la empresa y para ello:

1. Utilizar• correctamente las máquinas, herramientas, instalaciones, sustancias peligrosas.

2. Utilizar• correctamente el equipo de protección personal.

3. No anular• ni manipular• los dispositivos de seguridad.

4. Comunicar• inmediata y fehacientemente cualquier anomalía o situación laboral que entrará riesgo grave o inminente para su salud.

5. Conservar• en buen estado los medios y protecciones personales de que dispone para utilizarlos cuando sea necesario.

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicte la dirección de la empresa.

Artículo 29. Reconocimientos Médicos

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo y de acuerdo con el criterio emanado de la normativa en salud laboral tendrán el derecho y el deber de una revisión médica general adecuada a su puesto de trabajo, al menos una vez al año. Las diferentes pruebas médicas que se realicen a los trabajadores se llevarán a cabo de ser posible dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 30. Servicios e Higiene

Todo centro de trabajo dispondrá• de abastecimiento suficiente de agua potable. Así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios conforme a lo dispuesto en los artículos 38 al 42 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

Artículo 31. Prendas y Equipos de Trabajo

Las empresas entregarán al personal de mantenimiento y producción dos juegos completos de prendas de trabajo, compuesto según los puestos de trabajo lo precisen de mono, camisa, gorra o sombrero, calzado adecuado y delantal en sala de incubación, así como prenda de impermeable o de abrigo para los trabajadores que permanezcan en temperatura que así lo aconseje tanto por frío como por lluvia. La entrega de prendas se hará• en octubre.

Los trabajadores responderán del mal uso de las prendas, útiles y herramientas que se les entregue.

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo ser• a cargo de los productores, quienes vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo. Los trabajadores que dejen de pertenecer a la plantilla estarán obligados a devolver todo la ropa que se les entregó.

Artículo 32. Capacidad Disminuida

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la Empresa. En estos casos, el salario

que le corresponder• al trabajador en su nueva categoría ser• el asignado a tal categoría profesional.

Artículo 33. Higiene del Personal

El personal que tenga contacto directo o intervenga en la elaboración y manipulación de productos alimenticios observar rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias.

La Empresa proporcionar• a los trabajadores que lo necesiten todos los medios necesarios para que estos obtengan el certificado o carne de manipulador de productos de alimentación.

De igual forma la empresa determinar• las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, acceden a los locales en los que se realizan las funciones de manipulación.

Capítulo VI. Ayudas Sociales Y Complementarias

Artículo 34. Seguro de Vida o Invalidez

Las empresas afectadas por el presente Convenio asumen el compromiso de formalizar en el plazo de 60 € días siguientes a su homologación el suscribir póliza de seguro colectivo de vida para sus productores por el período de estos en ellas y mediante cualquier modalidad de contratación, por las siguientes contingencias:

Muerte por enfermedad	10.000 €
Muerte por Accidente	20.000 €
Invalidez absoluta por enfermedad	10.000 €
Invalidez absoluta por accidente	20.000 €
Invalidez total por enfermedad	10.000 €
Invalidez total por accidente	20.000 €

Las cantidades antes descritas, por su propia definición, no son acumulables caso de producirse algún siniestro.

Al tratarse de un seguro de vida, la compañía aseguradora tiene el derecho de solicitar cuestionario de salud, por lo que la empresa vendrá• obligada única y exclusivamente a asegurar las contingencias antes indicadas siempre que el productor cumplimente, en el caso de ser solicitado, dicho cuestionario de salud y la compañía de seguros acepte el riesgo a asegurar.

En el caso de que la aseguradora solicite cuestionario de salud y, a raíz del mismo,

rechace la cobertura de algún productor, la empresa deber• solicitar a dos aseguradoras más la posibilidad de cobertura del mismo. Si tras dichas solicitudes el productor sigue sin poder asegurarse, la empresa quedar• eximida de cualquier responsabilidad respecto a las contingencias establecidas en el presente artículo y respecto al productor afectado.

Una vez el productor se encuentra asegurado, en el caso de que la aseguradora rechace el pago de una contingencia como consecuencia de haber ocultado información en el cuestionario de salud que se hubiera cumplimentado, la empresa quedar• eximida de cualquier responsabilidad respecto al pago de dicha contingencia.

La empresa tampoco se hará• responsable respecto al pago de las contingencias antes indicadas cuando las causas que las provocasen fuesen de naturaleza anterior a la entrada en vigor del presente artículo.

Cuando el productor lo solicite, la empresa le facilitar• copia de la p‘liza de seguro por la que se cubren las contingencias antes señaladas.

Los beneficiarios de dichas cantidades serán:

- En caso de Invalidez, el propio trabajador.

- En caso de muerte, salvo designación expresa efectuada por el asegurado, el cónyuge no separado judicialmente y, en su defecto, los familiares en primer grado, descendientes y ascendientes, por este orden.

Artículo 35. Indemnización Complementaria por Incapacidad Temporal.

Las empresas abonarán a sus trabajadores:

1. En caso de accidente de trabajo, una indemnización complementaría de la que perciba por la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de su salario Convenio más Ad Personam desde el día de la baja médica hasta la fecha de alta o pase a la situación de invalidez en cualquiera de sus grados.

2. En caso de enfermedad común con hospitalización, las empresas abonarán hasta alcanzar el cien por cien del salario Convenio más Ad Personan desde el primer día de sus baja médica, hasta el fecha de su alta o pase ala situación de invalidez en cualquiera de sus grados.

Artículo 36. Permisos Retribuidos

1. Matrimonio: 15 días naturales, aplicándose de acuerdo con lo estipulado por la Ley.

2. Nacimiento de hijo/a: 3 días y 2 más (naturales) si se produce fuera de su

residencia habitual (entendiendo como tal la provincia).

3. Enfermedad grave, hospitalización (no en caso de maternidad) o fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días y 2 más (naturales) si se produce fuera de su provincia de residencia. Y por los mismos hechos y circunstancia para los de 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días y 2 más (naturales) si se produce fuera de su provincia.

4. Asistencia a consulta médica: El tiempo necesario, siempre que sea debidamente justificado.

5. Exámenes: El tiempo necesario si se dieran las condiciones exigibles en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6. Traslado de domicilio: 2 días naturales para todos los trabajadores acogidos al presente convenio.

7. Cumplimientos inexcusables de deberes públicos: El tiempo imprescindible, debidamente acreditado según disposiciones vigentes.

8. Asuntos propios: Entendiendo que en alguna ocasión pueda existir en el productor la necesidad de cumplir deberes propios en días laborables, se establecen 2 días para el cumplimiento de estos deberes con la sola solicitud anticipada (de 2 días y de 5 días para el personal a turnos) y no pudiéndose realizar ni al comienzo ni al final de un permiso, descanso, festivo, vacaciones o ausencias justificadas.

Artículo 37. Permisos no Retribuidos

Con independencia del artículo anterior se podrá• disfrutar de permiso sin sueldo, en caso debidamente justificado por el interesado, previa notificación con tiempo suficiente a sus jefes respectivos.

Artículo 38. Trabajadores con cargos Públicos o Sindicales

Los trabajadores que ostenten cargos públicos o sindicales dentro de la vigencia de este convenio tendrán derecho a las necesarias facilidades para el desempeño de los mismo, así como al percibo de salarios, en todos los casos de ausencias justificadas por tal motivo, y de todas las remuneraciones establecidas.

A tal efecto se les otorgar• un crédito de horas mensuales retribuidas, las establecidas por la Ley para cada uno de los Delegados o Miembros del Comité de Empresa de cada centro de trabajo.

Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin

rebasar el máximo total. Tal acumulación no podrá• exceder mensualmente de cincuenta horas para cada representante.

Artículo 39. Cuota Sindical

Se estar• a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El empresario proceder• al descuento de las cuotas sindicales sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y siempre previa conformidad de éste.

Artículo 40. Información a los Representantes de los Trabajadores

Las empresas facilitarán a los representantes de sus trabajadores información de alta y bajas en la Seguridad Social.

Así mismo, se le exhibir• a su requerimiento la oportuna documentación que avale el pago de las cuotas de la Seguridad Social al personal debidamente sellada por la entidad competente.

Así, también la empresa facilitar• a los representantes de los trabajadores tablones de anuncios para fijación de documentos informativos emitidos por los mismos.

Independientemente de lo anterior, se entregar• a los representantes de los trabajadores toda la información necesaria para llevar a cabo las competencias que se les asigna en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en su artículo 64 y las restantes normas y acuerdos aplicables a las relaciones laborales.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, al comité de empresa y los delegados de personal y los delegados sindicales deberán ser informados por la empresa de los siguientes:

A) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y la evolución del empleo en la empresa.

B) Anualmente conocer la cuenta de resultados y la memoria.

C) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales definitivos o temporales y las reducciones o cambios de jornada.

D) En función de la materia que se trate:

1. Implantación o reducción del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas

de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

4. En lo referente a las estadísticas sobre el Índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los Índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

En las materias reguladas en los apartados c), d), 1 y 2 los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales además de las facultades reconocidas emitieran informes con carácter previo.

Artículo 41. Reuniones en el Centro de Trabajo.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes al respecto, los trabajadores podrán reunirse en el centro de trabajo fuera de su jornada laboral avisando con la debida antelación 24 horas a la administración de la dirección de la empresa y designando a la persona que se responsabilizar• del buen orden de la reunión.

Artículo 42. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del Convenio.

Estar• compuesta por 8 Vocales, 4 de ellos representantes de los sindicatos y 4 de los empresarios, nombrándose un secretario entre los componentes que se designar• en cada reunión.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que tenga carácter de conflicto colectivo ser• sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

La Comisión Paritaria se reunir• por los menos con carácter semestral, a partir de la fecha de vigencia del Convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso, y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los componentes de la comisión paritaria.

Tanto los Vocales como asesores serán convocados por carta certificada en primera y en segunda convocatorias, con antelación mínima de quince días de la celebración de la reunión ordinaria. Si en primera convocatoria no acudiera la totalidad de los vocales, se celebrar• la reunión en segunda convocatoria, siendo

válidos siempre que concurran, como mínimo, la mitad más uno. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas se someterán éstas al SERCLA.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de la Asociación de Empresas de Acuicultura Marina de Andalucía (ASEMA), con domicilio a efecto de notificaciones en Recinto interior Zona Franca, Edificio Melkart - Mod. 228 C.P. 11011 Cádiz, el domicilio del Sindicato Unión General de Trabajadores, y Comisiones Obreras, sitos en Sevilla,

C/ Antonio Salado, 10 y 12, y Trajano, 1, respectivamente.

Capítulo VII. Régimen Disciplinario

Artículo 43. Régimen Disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidos con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser leves, graves o muy graves.

Tipificación de las faltas:

A) Serán faltas leves las siguientes:

a.1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

a.2. El retraso, negligencia o descuido con el cumplimiento de sus tareas.

a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 1 a 2 días al mes.

a.5. La falta repetida de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.

a.6. El descuido en la conservación de los locales, material, útiles, herramientas, prendas de trabajo y documentos de la empresa.

a.7. En general el incumplimientos de los deberes por negligencia o descuido excusable.

a.8. Todas las que no consten como graves o muy graves.

B) Serán faltas graves las siguientes:

b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido, por calificaciones o descalificaciones a los superiores, compañeros o subordinados.

b.2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y las obligaciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio o la seguridad de personas o bienes.

b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establecidos, cuando de los mismos puedan derivarse riesgo para la salud y la integridad física del trabajador, de otros trabajadores o de terceros.

b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 3 días al mes.

b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de 10 días al mes.

b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.9. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tengan conocimiento por razón del trabajo en la empresa.

b.10. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza por acción u omisión en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.

c.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, durante más de veinte días al trimestre.

c.6. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distintas naturaleza, dentro de un período de seis meses cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c.7. La simulación de enfermedad o accidente.

c.8. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal pactado.

c.9. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material producción o documentos de la empresa.

c.10. El acoso sexual. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c.11. El acoso moral. Se entiende por acoso moral el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

En los supuestos c.10 y c.11, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además, falta muy grave, como abuso de autoridad.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Sanciones:

A) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a un mes.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes y un día a 3 meses.

- Despido.

Las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves deberán ser notificadas por escrito, en el que han de figurar los hechos que las motivan y la fecha en que se produjeron.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Todo trabajador podrá• dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Clausulas Adicionales

Clausula de Descuelgue.

El régimen salarial establecido en este Convenio no ser• de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su adecuación por las causas justificadas siguientes:

1.º Situaciones de difícil o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables.

Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

2.º Sociedades que se encuentran incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.

b) Por reducción de capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y que subsanen tal situación.

3.º Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

4.º Empresas a las que sobreviniera alguna causa que afecte notablemente al ejercicio de su actividad, excepto aquellas provenientes de huelgas legalmente convocadas o litigios laborales planteados por los trabajadores y sus representantes.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del convenio deberán en el plazo de veinte días siguientes a la publicación de aquél en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» notificárselo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto, a éstos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su defecto, informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de diez días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue se dar• traslado del expediente a la Comisión Paritaria del Convenio, que deber• pronunciarse en el plazo de diez días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someter• el expediente al procedimiento del SERCLA, en el que actuar• como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión paritaria.

El descuelgue, de ser aprobado, tendrá• efectividad de un año

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio deber• solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el período de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio ser• automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éste o la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

Clausulas Transitorias

Transitoria Primera.

Los atrasos correspondientes al ejercicio 2005 se abonarán en el transcurso del primer trimestre del año 2006, pudiendo, a criterio de la empresa, ser prorrateado desde enero del 2006 a diciembre del mismo año.

El importe resultante de la actualización de IPC previsto al IPC real del 2005 se abonar• en los dos meses siguientes al conocimiento del mismo.

Transitoria Segunda.

Durante el año 2006 aquellos trabajadores que alcancen la edad de jubilación percibirán el premio de jubilación que establecía el Convenio anterior en su artículo 28.

Transitoria Tercera.

La representación social y la representación de la empleadora iniciarán en mutua colaboración la gestión necesaria ante los organismos pertinentes, para alcanzar que la edad de jubilación de los productores de este sector, pueda ser asimilada al régimen del mar. Transitoria Cuarta.

A la finalización de la vigencia del presente Convenio, éste se aplicar• en todo su contenido a los trabajadores/as, mientras no se negocie un nuevo texto de Convenio y los valores económicos serán revisados aplicando el IPC real de cada año, aplicándose al inicio de cada año el IPC previsto por el Gobierno y regularizándose una vez conocido el IPC real.

Otros conceptos económicos:

Plus de asistencia (art. 21): 3€ por día efectivo trabajado.

Plus de transporte (art. 22): 3€ por día efectivo trabajado y 6€en el caso de jornada partida.

TABLA SALARIAL 2005

CATEGORIAS	Salario	Plus Espec.	TOTAL	TOTAL AÑO
GRUPO 1				
Personal Técnico				
Director técnico	1.039,00 €	357,00 €	1.396,00 €	19.544,00 €
Jefe de departamento	1.029,00 €	340,00 €	1.369,00 €	19.166,00 €
Jefe de sección	940,00 €	318,00 €	1.258,00 €	17.612,00 €
GRUPO 2				
Personal Administrativo				
Jefe de administrativo 1ª	940,00 €	318,00 €	1.258,00 €	17.612,00 €
Jefe de administrativo 2º	872,00 €	- €	872,00 €	12.208,00 €
Oficial 1º administrativo	792,00 €	- €	792,00 €	11.088,00 €
Oficial 2º administrativo	762,00 €	- €	762,00 €	10.668,00 €
Auxiliar administrativo o Telefonista	666,00 €	- €	666,00 €	9.324,00 €
Ordenanza	666,00 €	- €	666,00 €	9.324,00 €
GRUPO 3				
Personal de Producción				
Encargado o Jefe de Planta	940,00 €	318,00 €	1.258,00 €	17.612,00 €
Acuicultor Patrón de embarción	792,00 €	104,00 €	896,00 €	12.544,00 €
Oficial 1º Acuicultor (y Submarinista)	792,00 €	104,00 €	896,00 €	12.544,00 €
Oficial 2º Acuicultor (y Submarinista)	762,00 €	78,00 €	840,00 €	11.760,00 €
Oficial 1º Acuicultor	792,00 €	- €	792,00 €	11.088,00 €
Oficial 2º Acuicultor	762,00 €	- €	762,00 €	10.668,00 €
Acuicultor especialista	723,00 €	- €	723,00 €	10.122,00 €
Auxiliar Acuicultor	666,00 €	- €	666,00 €	9.324,00 €
Marinero	666,00 €	- €	666,00 €	9.324,00 €
Embasadores- clasificadores	666,00 €	- €	666,00 €	9.324,00 €
GRUPO 4				
Personal de Mantenimiento				
Técnico mantenimiento	940,00 €	318,00 €	1.258,00 €	17.612,00 €
Maquinista - Conductor	792,00 €	104,00 €	896,00 €	12.544,00 €
Oficial 1ª mantenimiento	792,00 €	- €	792,00 €	11.088,00 €
Oficial 2ª mantenimiento	762,00 €	- €	762,00 €	10.668,00 €
Almaceneros	666,00 €	- €	666,00 €	9.324,00 €
Rederos	666,00 €	- €	666,00 €	9.324,00 €
Guarda	666,00 €	- €	666,00 €	9.324,00 €
Peón	666,00 €	- €	666,00 €	9.324,00 €
Servicio de limpieza	666,00 €	- €	666,00 €	9.324,00 €

Otros conceptos económicos:

Plus de asistencia (art. 21): 3 € por día efectivo trabajado.
Plus de transporte (art. 22): 3 € por día efectivo trabajado y 6 € en el caso de jornada partida.