



## **CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA ALMADRABERA DE BARBATE, TARIFA Y TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ**

### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las Empresas Almadrabras de Barbate, Tarifa y para todos aquellos Centros de Trabajo que realicen dicha actividad en la Provincia de Cádiz.

### **Artículo 2. Ámbito Funcional**

Este Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de las Empresas cuya actividad sea la Industria Almadradera

### **Artículo 3. Ámbito Personal**

Se regirán por el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores que realicen las funciones a que se refiere el artículo anterior.

También se regirán por esta norma todas las Empresas dedicadas a la mencionada actividad. En cuanto a los trabajadores de Alta Dirección, se estará a lo dispuesto en los arts. 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y La Disposición Adicional Segunda de la indicada Ley, así como el Real Decreto 1.382/85, de 1 de Agosto, que regula estas relaciones laborales especiales.

### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

La vigencia temporal del presente Convenio Colectivo será de un año, entrando en vigor el día 1 de Enero de 2006 y terminando su vigencia el 31 de Diciembre de 2,006.

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de que no mediara denuncia por ninguna de las partes, se revisarán los conceptos económicos y salariales en lo que haya subido el IPC en los doce meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

### **Artículo 5. Licencias**

Los trabajadores escogidos al presente Convenio Colectivo tienen derecho a las siguientes licencias con sueldo:

A.- Por matrimonio, 15 días naturales

B.- Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos,



dos días, ampliables o cuatro días en caso de que tengan que desplazarse de su domicilio habitual.

C.- Por enfermedad grave o fallecimiento de nietos o abuelos, un día, ampliable a dos en caso de que tenga que desplazarse de su domicilio habitual.

D. Por nacimientos de hijos, dos días, ampliables a cuatro días cuando el hecho se dé fuera del domicilio habitual.

E. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

### **Artículo 6. Jornada Laboral**

La jornada laboral será de 37,5 horas semanales. Se pacta expresamente que la jornada será continuada, manteniéndose la tradicional costumbre de que el personal disponga de un cuarto de hora para el bocadillo.

### **Artículo 7. Contrato de Trabajo**

Las Empresas estarán obligadas a especificar en los contratos de trabajo, así como en las nóminas, la categoría profesional del trabajador.

En los contratos se especificarán de una forma clara qué tipo de contrato, duración del mismo y si el trabajador es fijo discontinuo, fijo de plantilla o trabajador interino.

Las Empresas estarán obligadas a contratar a los trabajadores que tuvieron en la Temporada del año anterior. En los casos en que se tenga que cubrir una vacante se podrá en conocimiento de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

### **Artículo 8. Horas Extraordinarias**

Las horas extraordinarias trabajadas de Lunes a Viernes se abonarán a razón de 10, 13 Euros. Las horas extraordinarias trabajadas en Sábados, Domingos o Festivos, se abonará a razón de 14, 62 Euros.

### **Artículo 9. Plus de Transporte y Asistencia**

Los trabajadores percibirán en concepto de Plus Transporte y Asistencia, la cantidad de 5,50 Euros por día trabajado. Si bien el referido plus se abonará también durante las vacaciones.

### **Artículo 10. Pagas Extraordinarias**

Las pagas extraordinarias serán de 30 días cada una (Julio y Diciembre), a salario



convenio, y el trabajador percibirá su importe en proporción a los días de duración del contrato o Temporada.

### **Artículo 11. Indemnizaciones por Enfermedad o Accidente**

Los trabajadores que causen Baja durante el transcurso de la Temporada por causa de enfermedad percibirán a partir del tercer día de la fecha de la Baja Médica Oficial, cada vez que ésta se produzca y hasta la fecha de su Alta, dentro de la duración del contrato o hasta la finalización de éste si persistiere su incapacidad, las cantidades íntegras que por los conceptos de salario base, Julio, Navidad, Vacaciones y Plus de Capturas le correspondan. Si la causa de la Baja obedeciera a Accidente de Trabajo , al trabajador percibirá esas cantidades desde el primer día.

### **Artículo 12. Trabajo de Capacidad Disminuida**

Las Empresas se comprometen a ocupar a estos trabajadores en las vacantes que puedan producirse o puestos que puedan crearse.

### **Artículo 13. Garantías del Puesto de Trabajo**

Las Empresas se comprometen a reincorporar a todo el personal que prestara sus servicios en la Campaña anterior y reservarán las plazas durante cuatro días a partir de la fecha de la incorporación general, tras previa información del personal que la Empresa tenía en la Campaña anterior y a los Delegados de Personal. Pasados los cuatro días, más el Informe de los Delegados de Personal, las Empresas podrán cubrir vacantes a su elección. El preaviso antes de iniciar la Campaña será de quince días.

### **Artículo 14. Plus de Capturas**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán del "Plus de Capturas" siguiente:

Por cada ATÚN o ATUARRO

De 1 a 1.000	0,62 Euros
De 1.001 a 1.500	0,91 Euros
De 1.501 a 2.000	0,98 Euros
De 2.001 a 2.500	1,17 Euros
De 2. 501 a 3.000	1,22 Euros
De 3.001 a 3.500	1,42 Euros
De 3. 501 a 4.000	1,48 Euros
De 4.001 a 4. 500	1,65 Euros
De 4. 501 a 5.000	1,76 Euros
De 5.000 en adelante, se negociará en cada Empresa la cantidad a abonar	

Los atunes de revés se pagarán a 0,59 Euros en las Almadrabas que pesquen el derecho y el revés.

Por cada Pez Escapada	0,39 Euros
Por cada sarda, albacora y/o cachorreta	0,0064 Euros
Por cada bonito grande	0,0047 Euros
Por cada bonito chico y melva	0,0023 Euros

A este Plus de Capturas tendrán opción todos los trabajadores de las Empresas: si algún trabajador extinguiera su relación laboral con cualquiera de las Empresas antes de terminar la Temporada, la Empresa le pagará la parte proporcional de captura que tuviera en el momento de su extinción laboral.

Los Copejeadores recibirán, además, 1,60 Euros por cada Atún, a repartir entre los que ocupen estos cargos.

Las Empresas entregarán a sus trabajadores cuatro melvas o bonitos semanales, cuando haya pesca.

### **Artículo 15. Incrementos por Cargos y Categorías**

Los trabajadores beneficiarios por el presente Convenio Colectivo que ocupen los distintos cargos en la Almadrabas percibirán un incremento de la asignación diaria y por cada día de duración del contrato conforme se relaciona en el art. 17: Tabla de Salarios del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 16. Acción Sindical en las Almadrabas**

Se reconoce a los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa como interlocutores válidos para el tratamiento y sustanciación de las relaciones industriales.

Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los órganos respectivos del personal, que establecen las disposiciones legales, adaptadas al marco legal que las regula y a las características de las Empresas.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical en todo lo concerniente a esta materia. Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a veinte horas



mensuales acumulables trimestralmente.

Las Empresas descontarán de los haberes de los trabajadores la cuota sindical que corresponda, siempre que éstos así lo solicitan por escrito.

### **Artículo 17. Tabla de Salarios**

Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán un salario base de 26,76 Euros diarios, incrementadas con las partes proporcionales de pagas extras de Julio y Navidad (4,46 Euros) y Vacaciones ( 2,23 Euros), más el Plus de Transporte y Asistencia a que hace referencia el art. 9 del presente Convenio Colectivo.

Regirán para toda la Campaña de 2.006 y no serán alterados.

Los incrementos por Cargos y Categorías mencionados en el art. 15 se fijan en las siguientes cantidades por cada día de duración del contrato:

1. Copejeador	1,44 Euros
2. Proel	0,91 Euros
3. Patrón de Almadraba	1,63 Euros
4. Velamen	1,63 Euros
5. Motorista	3,46 Euros
6. Conductor	3,46 Euros
7. Patrón de Falucho	4,58 Euros
8. Ayudante Patrón Falucho	1,18 Euros

9. Tripulante de Sacada/Vigilantes, percibirán el importe de cuatro horas extraordinarias por cada día normal (laborable) de permanencia en el mar; y el importe de doce horas extraordinarias por cada día festivo (Sábados, Domingos y Festivos), de permanencia en la mar.

Tendrán la consideración de Valamen aquellos trabajadores que, sin dejar sus ocupaciones habituales, realicen las costuras de los calves. Habrá uno o dos trabajadores de esta categoría, según el tipo de Almadaba.

### **Artículo 18. Antigüedad**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán un premio de antigüedad consistente en el 5% del salario convenio por cada cinco campañas ininterrumpidas y consecutivas al servicio de la Empresa.

### **Artículo 19. Seguro Colectivo**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se comprometen a suscribir una Póliza de Seguro Colectivo por Accidente de Trabajo durante la Campaña y que cubra los siguientes riesgos:

- Muerte por accidente de trabajo: Catorce Mil Seiscientos cincuenta con diez Euros (14.650,10€)

- Incapacidad permanente Absoluta por accidente de trabajo: Catorce Mil Seiscientos cincuenta con diez Euros (14.650,10€)

Si bien el Convenio tiene efectos desde el primer día de la Temporada, estas nuevas cantidades garantizadas no entrarán en vigor hasta el día 1 de Junio del presente año.

### **Artículo 20. Ropa de Trabajo**

Las Empresas estarán obligadas a proporcionar a los trabajadores prendas de trabajo adecuadas para la función que realicen los mismos, que consistirán en las siguientes:

A. Pantalón de agua y chaquetón, un juego por temporada.

B. Botas de agua o zapatos impermeables, un par por temporada.

C. Guantes de lana y cuero, los imprescindibles.

D. Dos chándals por temporada, que podrán llevar las insignias o nombre de la Empresa.

E. Una Bolsa de equipaje.

F. Dos camisetas de manga corta.

### **Artículo 21. Alquitrinado**

Se pagará la cantidad de 416,64 Euros por trabajador por realizar las faenas de alquitrinado. Para las siguientes temporadas se aplicará sobre esta cantidad el incremento salarial que se pacte en Convenio Colectivo de este año.

### **Artículo 22. Jarampa o Pescado no Contemplado en el Plus de Captura**

Todos los pescados que se capturen y no estén contemplados en el Plus serán para los trabajadores, y se repartirán en la forma habitual.

### **Artículo 23. Trabajos Fuera de Temporada**

Si las empresas Almadraderas demandaran ofertas de Empleo fuera de la



Temporada, para arranchado y preparación de los enseres de pesca, tendrán preferencia para ocupar estos puestos de trabajo los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa que lo solicitarán, en proporción al número de trabajadores que entrarán.

### **Clausula Adicional Primera**

Las Empresas se comprometen a facilitar y colaborar con los trabajadores en toda la gestión referente a la Tramitación del Seguro de Desempleo, así como a las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio.

### **Clausula Adicional Segunda**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio se estiman, en cuanto sea posible, en forma conjunta; tendrán consideración de mínimas, por lo que los pactos cláusulas, condiciones más beneficiosas para los trabajadores subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieren gozando de ellas.

### **Clausula Adicional Tercera**

Por los reunidos se acuerdan formar una Comisión Mixta Interpretadora, compuesta por cuatro representantes de los trabajadores que serán designados por las Centrales Sindicales Firmantes, y cuatro representantes de las Empresas, para tratar sobre cualquier duda que surja en la aplicación de este Convenio.

Igualmente intervendrán para resolver los problemas económicos que se planteen a aquel trabajador que cause Baja por Accidente de Trabajo y éste tuviese la consideración de grave.

La Comisión Mixta resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que éstos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o a aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Mixta podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

El domicilio de la Comisión Mixta se fija en Cádiz, Avda. de Andalucía, nº 6, 4º planta (CC.OO).





### **Clausula Adicional Cuarta**

El convenio Colectivo para la Campaña de 2.006 se negociará en los primeros días de Enero de dicho año.

Los componentes de la Comisión Negociadora percibirán, por la asistencia a estas reuniones, la cantidad de 48,08 Euros siempre que la Empresa a la que pertenezcan no se encuentren en este momento trabajando. En caso de que la Empresa esté en activo, se abonará la cantidad equivalente a cuatro horas extraordinarias.

Los gastos de desplazamiento originados por la asistencia a estas reuniones correrán a cargo de las Empresas, abonándose aparte de la cantidad expresada en el párrafo anterior.

Se pacta expresamente que, a la vista del incremento que en el presente Convenio han experimentado los Pluses, el incremento de estos conceptos para los años siguientes consistirán en el incremento porcentual medio que experimente este Convenio Colectivo en General.

### **Clausula Adicional Quinta**

Las horas extraordinarias a que hace referencia el art. 8º de este Convenio tendrán siempre el carácter de fuerza mayor, de acuerdo con lo establecido en la Orden de 1 de Marzo de 1983.

### **Clausula Adicional Sexta**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a efectuar cotizaciones a la Seguridad Social en la parte proporcional que les corresponda para todos sus trabajadores. Así como éstos deberán hacer frente tanto a su parte de cotización como el abono de sus impuestos.

### **Clausula Adicional Séptima**

La fracción de hora extraordinaria que, sin llegar a los 30 minutos, realicen los trabajadores, se computará como Media Hora Extraordinaria. La fracción de hora extraordinaria que exceda de 30 minutos se computará como Hora Extraordinaria Completa.

### **Clausula Adicional octava. Clausula de Descuelgue**

En lo que se refiere a los incrementos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo, se dará tratamiento excepcional a aquellas Almadrabas que, incluídas en el ámbito de aplicación, acrediten situaciones de resultados negativos en los ejercicios económicos de los dos años anteriores a la firma del Convenio.





El descuelgue podrá ser parcial o total en los incrementos pactados en función de las pérdidas acumuladas en los ejercicios anteriores.

Para que el descuelgue sobre los incrementos pactados pueda darse y con el fin de dar un tratamiento similar a otras Almadrabas en esa situación, la Empresa tendrá que seguir los siguientes trámites.

1. Presentar la petición de descuelgue a los representantes legales de los trabajadores de la Almadraba y a los representantes de la Comisión Paritaria.
2. Los representantes legales de los trabajadores iniciarán la negociación de descuelgue con su Almadraba; de no existir acuerdo en el plazo de 30 días, las discrepancias serán solventadas por la Comisión Paritaria del Convenio.

La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre las Empresas y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarlas a la Comisión Paritaria del Convenio.

#### Clausula Adicional Novena

Como quiera que alguna Almadraba continúa sus actividades una vez terminada la temporada de derecho, a partir de este periodo no le será de aplicación, en la parte proporcional que le corresponde de las vacaciones, el Plus de Transporte.

#### ANEXO PRIMERO

##### CATEGORÍAS PROFESIONALES

##### ENUMERACIÓN DE LAS CATEGORÍAS

- CAPITÁN PRIMERO
- CAPITÁN SEGUNDO
- CAPITÁN TERCERO
- ADMINISTRADOR DE MAR
- PATRÓN DE ALMADRABA
- PROEL
- COPEJEADOR
- MARINEROS
- PATRÓN DE FALLUCHO





- MOTORISTA
- MARINERO DE FALUCHO
- CONDUCTORES
- VELAMEN
- BUCEADORES
- GUARDIA DE EL REAL

#### DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS

- **CAPITÁN PRIMERO:** Es el que tiene a su cargo la dirección técnica y leva de las artes que componen la Almadraba, y las operaciones y faenas de la pesca. Recibe las órdenes directamente de la Dirección de la Empresa.
- **CAPITÁN SEGUNDO:** Es el que a las órdenes del Capitán Primero, y cumpliendo las instrucciones de éste, colabora con el mismo.
- **CAPITÁN TERCERO:** Es el que a las órdenes de los Capitanes Primero y Segundo colabora con ellos en la ejecución de los trabajos.
- **ADMINISTRADOR DE MAR:** Es el que lleva el control de la pesca capturada.
- **PATRÓN DE ALMADRABA:** Es el operario especializado en los distintos trabajos y faenas de la pesca con arte de Almadraba.
- **PROEL:** Es el ayudante del Patrón de Almadraba en sus funciones a bordo de las embarcaciones.
- **COPEJEADOR:** Es el marinero pescador que tiene por misión la captura material del pescado y su leva a la embarcación.
- **MARINEROS:** Son los hombres dedicados a las faenas de la mar en la pesca con arte de Almadraba.
- **PATRÓN DE FALUCHO :** Es el que reuniendo las condiciones técnicas necesarias tiene a su cargo el mando del Falucho.
- **MOTORISTA :** Es el mecánico encargado del motor del Falucho.
- **MARINERO DE FALUCHO :** Es el que a las órdenes del Patrón realiza las funciones de la mar y el trasbordo de la pesca desde los barcos de Almadraba al Falucho.
- **CONDUCTORES:** Son los que manejan los vehículos a motor para el transporte





de los materiales.

- VELAMEN: Son los especialistas en la confección de costuras en los cables.

- BUCEADORES: Son los que inspeccionan la situación de las redes, cables y pesca, bajo la superficie. A este personal no le es de aplicación el régimen retributivo de este Convenio.

- GUARDA DEL REAL: Es el Subalterno encargado de la Vigilancia de El Real de la Almadraba, materiales y enseres.

Los cargos enumerados en este Convenio son ejercicios durante los días de acopio de enseres, armado del arte, calamento, pesca, leva y recogida para su almacenamiento.

## ANEXO SEGUNDO . FALTAS Y SANCIONES

### PRIMERO

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las Empresas del Sector Almadrabetano se clasificaran, atendiendo a su importancia y en su caso a la posible reincidencia, en Leves, Graves y Muy Graves, siempre en base a lo que se dispone en los apartados siguientes.

#### A. FALTA LEVES:

1º. Hasta cinco faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

2º. La no comunicación a la Empresa con la antelación suficiente, cualquier falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que el trabajador demuestre la imposibilidad de poner en conocimiento de la Empresa su no asistencia con esa antelación.

3º. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada

4º. No comunicar a la Empresa cualquier variación de su situación personal que tenga incidencia laboral, como por ejemplo, el cambio de domicilio habitual.

5º. La falta de aseo personal, cuando ésta ocasione protesta de los compañeros de trabajo.

6º. La falta de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros de trabajo.

7º. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que no entrañen riesgos graves para el trabajador.

8º. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral.



Caso de que éstas provocaran alboroto se considerarán falta grave.

B.- FALTAS GRAVES: Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad en un mes, cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas, sin causa justificada.
2. Faltar tres días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencias o la atención debidas en el trabajo encomendado que puedan suponer riesgos o perjuicios de cierta consideración para el propio trabajador, los compañeros de trabajo o la Empresa.
4. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de salud laboral en el trabajo, cuando la misma suponga un riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como el negarse a utilizar los medios personales de seguridad en el trabajo facilitados por la Empresa.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la integridad física del mismo o para la salud, tanto de él como de los demás trabajadores.
6. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Proporcionar datos reservados o información de la Empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
9. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que pudiera causar perjuicios graves para la Empresa o para los compañeros de trabajo.
10. No advertir inmediatamente a sus superiores, o al empresario, de cualquier anomalía, avería o accidente que se observe en las instalaciones de la Almadraba, maquinaria o buques.

C. FALTAS MUY GRAVES: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas durante un período de tres meses consecutivos o veinte durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de tres días en un mes sin causa que lo justifique.





3. La deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, relacionado con la gestión o trabajo encomendada; el robo, tanto a la Empresa como a los compañeros; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, y embarcaciones de las Empresas.
4. La embriaguez y la toxicomanía en el caso de que estas circunstancias repercutieran negativamente en el desarrollo del trabajo encomendado al trabajador afectado o al de sus compañeros.
5. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pudiera derivarse en perjuicio para la Empresa.
6. Los malos tratos de palabra u otras faltas graves de respeto y consideración a los superiores.
7. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el sean causantes de accidente laboral grave, perjuicio grave a sus compañeros o daños graves a la Empresa.
8. El abuso de autoridad por quien lo ostente.
9. la desobediencia la continuada o persistente.
10. El abandono del trabajo sin justificación, especialmente en puesto de mando de responsabilidad o cuando ello ocasiones evidente perjuicio para la Empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.

## SEGUNDO - SACIONES

Las sanciones que las Empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas por los trabajadores, serán las siguientes:

### A) POR FALTAS LEVES:

- . Amonestación verbal
- . Amonestación por Escrito

### B) Por Faltas Graves:

- . Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días

### C) POR FALTAS MUY GRAVES:

- . Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.





.Despido.

Previamente a la imposición de sanciones por parte de la Empresa por faltas graves o muy graves a los miembros del Comité de Empresa o los representantes legales de los trabajadores, les será instruido Expediente contradictorio, en el que serán oídos -además del trabajador expedientado-, los restantes miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

**ANEXO TERCERO. Subrogación EMPRESARIAL.**

Cuando por término de la concesión de la explotación de la Almadraba o por cualquier otra causa, se produzca un cambio en la Empresa que explota la misma, la Empresa que acceda a esa explotación estará obligada a subrogarse en los contratos de trabajo del personal que prestaba servicios para la anterior, respetándoles los derechos y obligaciones laborales conforme a lo dispuesto en el art. 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.-

Y para que conste, se firma el presente Convenio Colectivo el día Veinticinco de Mayo de Dos Mil Seis.-

