

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UNIÓN SALAZONERA ISLEÑA, S.A PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO DE 2.009 Y 31 DE DICIEMBRE DE 2.009

Capítulo I.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre la empresa UNION SALAZONERA ISLEÑA, S.A. dedicada a la elaboración de conservas y salazones, semiconservas y salazones de pescados y mariscos, de estos y otros componentes de estos últimos siempre que la actividad principal sea la de conservas, semiconservas y salazones. Así mismo, quedan comprendidos las actividades auxiliares, tales como talleres de construcción de envases, talleres mecánicos, plantas de tratamientos de residuos, etc. siempre que constituya dependencia y estén al servicio exclusivo de la empresa.

Artículo 2. Ámbito personal.

Este Convenio incluye a la totalidad del personal ocupado por esta empresa con exclusión de los supuestos a que se refiere el artículo 1, párrafo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta a la empresa Unión Salazonera Isleña S.A. ubicada en la provincia de Huelva, siendo este su ámbito territorial.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de Enero de 2.009 con independencia de su publicación en el B.O.P. y expirará el 31 de Diciembre del mismo año.

Artículo 5. Prórroga.

La denuncia del Convenio deberá realizarse por escrito y presentarse por la parte interesada a la otra parte con dos meses de antelación a su vencimiento.

En el caso de que el Convenio no fuese denunciado por cualquiera de las partes se prorrogará por años sucesivos incrementándose sus condiciones en la misma cuantía que lo haga el IPC del año de su vigencia, sucesivamente por periodos anuales.

Artículo 6. Compensación y absorción.



Las condiciones que se establecen en este Convenio son compatibles y absorbibles con las que rigiesen con anterioridad. Para la determinación comparativa se estará al cómputo anual global.

Artículo 7. Garantías “ad personam”.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio viniera rigiendo o que en el futuro pudiera establecerse pacto individual de trabajo o por imperativo legal.

Artículo 8. Racionalización del trabajo.

El sistema de trabajo que debe emplearse, se deja a la iniciativa de la empresa, siempre previo informe del Comité o Delegado de empresa.

Artículo 9. Actividad mínima exigida y actividad optima.

Queda abierta entre empresa y Comité de empresa.

Capítulo II.

Artículo 10. Funciones de la empresa en la organización del trabajo.

Se establece específicamente y por la Dirección de la Empresa, y en consecuencia, se señalan entre otras las siguientes funciones:

- a) Exigencia en la actividad mínima exigida en el presente Convenio.
- b) Adjudicación del número de máquinas o puestos al trabajador a rendimiento normal.
- c) Especificaciones de calidad de trabajo.

Capítulo III.

Artículo 11. Disposiciones generales.

Las clasificaciones del personal consignadas en este Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los oficios y ocupaciones que después se enumeran, si las necesidades y volumen de la empresa no lo exigen. Son así mismo, enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o puesto cuando las necesidades de la industria lo requieran, los trabajadores que no tuvieran ocupación en las funciones habituales señaladas a su clasificación y categoría laboral podrán ser destinados a realizar otros trabajos propios del grupo de fabricación a que pertenezcan.

Artículo 12. Clasificación según la permanencia.





El personal ocupado en las industrias sujetas a este Convenio se clasificará, según la permanencia y de acuerdo con su contrato laboral, en fijo, interino o eventual.

a) Personal Fijo.- En este personal se distinguirán dos clases:

De carácter continuo, que es aquel que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal de la industria y que contrata por tiempo indefinido, presta sus servicios de modo estable y continuado en la fábrica, taller o dependencia de la empresa, aún cuando circunstancialmente no efectúe trabajo de su categoría, ocupándose en otras funciones análogas correspondientes al grupo profesional al que pertenezca.

Tendrá la consideración de carácter continuo:

a) El personal adscrito a secciones o dependencias de actividades o funciones de naturaleza permanente y, por tanto, no afectadas directamente por las intermitencias del trabajo en la industria conservera.

b) El trabajador no comprendido en el párrafo anterior que haya prestado sus servicios en la misma empresa durante cinco años consecutivos, con un promedio de más de doscientos cincuenta días durante los cuales el trabajador haya percibido salario o indemnización económica correspondiente a la incapacidad laboral transitoria, domingos, vacaciones, permisos y licencias retribuidas.

c) De carácter discontinuo o intermitente, que es aquel que habitualmente es llamado para la realización de las faenas propias de la empresa, pero que actúa intermitentemente en razón de la falta de regularidad en el trabajo de la industria conservera.

Como normas especiales que afectan al personal de esta clase, se respetarán las siguientes:

1.- Únicamente podrán tener este carácter el personal de fabricación.

2.- Figurarán en las relaciones de este personal de carácter fijo discontinuo el que haya sido contratado como tal y que haya prestado servicio a la misma empresa durante cinco años consecutivos con un promedio de más de cincuenta días de trabajo al año, estimados en la forma prevista en el número anterior.

3.- Siendo la falta de regularidad en el trabajo la característica de la industria (se hace constar y así se pacta) que en cada suspensión del trabajador fijo-discontinuo no se considerará extinguida, sino tan sólo interrumpida la relación laboral y al ser estas suspensiones derivadas de la falta de regularidad en el trabajo consustanciales al desenvolvimiento de la industria, no se considerarán éstas debidas a la concurrencia de causas económicas o tecnológicas. Las suspensiones de otro carácter tendrán la regulación establecida

en la normativa vigente para caso.

4.- Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo actividades para las que fueron contratados, aún cuando, y dado el carácter propio de la industria, el llamamiento del personal fijo-discontinuo podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse dentro de cada especialidad por orden correlativo y sucesivo de antigüedad y categoría, de modo tal que cumplan todos los trabajadores el mismo período útil de trabajo al cabo del año, computando éste a partir de la iniciación de las actividades en cada temporada de trabajo. Si por el carácter de la propia industria en su desenvolvimiento, a un grupo de trabajadores le faltasen días de trabajo para cumplir el mínimo de período útil de los otros grupos anteriormente llamados, este grupo afectado será el primero en ser llamado, de modo tal que se produzca la compensación necesaria para que no dé la circunstancia de igual establecida.

A continuación se iniciará el turno de llamamiento por el orden establecido en el apartado 4, respetándose en todo caso las mejores condiciones que pudieran tener los trabajadores en cada provincia y en cada caso.

Siempre con respecto de la garantía de ciento ochenta y un día de cotización a que se refiere el Artículo 36 del presente Convenio.

El llamamiento al personal se efectuará mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse de forma comprobable y el trabajador tendrá un plazo de setenta y dos horas (3 días) dentro de los cuales puede incorporarse a las tareas.

En caso de incumplimiento de la modalidad de este llamamiento, el trabajador podrá presentar reclamación por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Para constancia del trabajador, en el tablón de anuncios de la empresa se irá situando la relación de productores llamados en cada momento para que todo trabajador pueda comprobar que se respeta el orden relativo y sucesivo de antigüedad a que se hizo referencia.

5.- En cada suspensión de trabajo, como se expresó, no se considerará extinguida la relación laboral, sino tan solo interrumpida.

Para que produzcan efecto la suspensión del contrato ésta deberá ser notificada al trabajador por escrito y justificando, en el mismo, la necesidad de la suspensión.

Se acreditará la circunstancia tal cual viene haciéndose hasta el momento, por certificación de Cofradía de Pescadores, Cámara de Comercio, Agrupación de Productores, etc.



En todo caso, de cada suspensión se dará cuenta por cada empresa a la representación sindical existente en la misma y a la de los Sindicatos firmantes en este acuerdo.

6.- Los trabajadores fijos-discontinuos, tendrán derecho preferente por orden de antigüedad a ocupar vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en respectivo grupo o especialidad.

7.- No podrá contratarse ningún trabajador con carácter temporal o eventual, si en ese preciso momento existe algún trabajador fijo discontinuo que no haya sido llamado para el trabajo.

8.- Las empresas, el día anterior al menos, al comienzo de la actividad, presentarán en las oficinas del INEM una relación de los trabajadores llamados, la cual será visada o sellada en el acto y la misma se expondrá en el tablón de anuncios de los correspondientes Centros de Trabajo, enviándose una copia de ésta a los Sindicatos firmantes de este acuerdo.

Artículo 13. Categorías profesionales.

El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que se realizan en los grupos profesionales que a continuación se indican:

Grupo 1. - Personal Técnico.

a) Técnicos titulares:

a.1) Con título superior.

a.2) Con título no superior.

b) Técnicos no Titulados.

b.1) Director General.

b.2) Jefe de Compras.

b.3) Jefe de Fabricación.

b.4) Encargado general.

b.5) Encargado de Sección.

Grupo 2.- Personal Administrativo.

a) Jefe de Administración.



b) Jefe de Sección Administrativa.

c) Oficial de 1ª.

d) Oficial de 2ª.

e) Auxiliar.

f) Aspirante de 16 años.

g) Aspirante de 17 años.

h) Telefonista.

Grupo 3.- Personal Subalterno.

a) Conductor.

b) Listero.

c) Almacenero.

d) Guarda Jurado

e) Vigilante.

f) Conserje.

g) Portero.

h) Ordenanza.

i) Botones.

j) Personal limpieza

Grupo 4.- Personal de Fabricación.

a) Maestro.

b) Oficial de 1ª.

c) Oficial de 2ª.

d) Peón.

e) Auxiliar.



f) Aspirante a Auxiliar.

Grupo 5.- Personal de Oficios Varios.

a) Maestro.

b) Oficial de 1ª.

c) Oficial de 2ª.

d) Especialista o Ayudante.

Definiciones de las categorías.

Grupo 1.- Personal Técnico.- Es personal técnico, el que, con título o sin él, realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

a) Técnicos Titulados.

a.1) Con título superior es aquel que para el cumplimiento de su misión se le exige estar en posesión de un título superior profesional expedidos por escuelas especiales o facultad, siempre que realice funciones propias de su carrera o sea retribuido, de manera exclusiva o preferente, mediante sueldo o tanto alzado sin ejecución, por consiguiente, a la escala de honorarios en la profesión afectada.

a.2) Con título no superior Es aquel que, en posesión del título no profesional expedido por centros o escuelas oficiales, ejerce las funciones propias que corresponden al título no superior que posee.

b) Técnicos no Titulados.

b.1) Director General: Es quien, al frente de todo el personal de una empresa o centro de trabajo, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución de trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas, sanciones, etc.

b.2) Jefe de Compras: Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

b.3) Jefe de Fabricación: Es aquel que, en posesión de los conocimientos técnicos necesarios y con la debida responsabilidad, asume la dirección y vigilancia de todo el proceso de fabricación ordenando la forma en que el trabajo ha de desarrollarse, coordinando la labor de las diversas secciones o departamentos que constituyen el ciclo de dicha fabricación.

b.4) Encargado General: Es el que, a las órdenes de la Dirección de la Empresa, de su representante o de su Jefe de Fabricación, conoce el proceso general de la Industria en sus distintas secciones aplicando estos conocimientos organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones y manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos generales de producción, consumo de materias primas y rendimientos.

b.5) Encargado de Sección: Es aquel que, dependiendo del Encargado General o Técnicos Superiores, tiene mando directo sobre el personal que trabaje en la sección o secciones a su cargo, respondiendo de su disciplina y distribuyendo y organizando el trabajo de las mismas, vigilando al personal, cuidando de la conservación o mejor aprovechamiento de máquinas y material, proporcionando los datos sobre la producción y rendimiento de las secciones que manda.

Grupo 2 .- Personal Administrativo.- Queda comprendido en el concepto de personal administrativo y de oficina el que, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa y contable, realiza todos aquellos trabajos reconocidos por las costumbres y hábitos mercantiles.

En orden a su compensación, capacidad y responsabilidad se clasificará en las siguientes categorías profesionales:

a) Jefe de Administración: Es el empleado, que provisto o no de poderes, tiene a su cargo la dirección y responsabilidad, organización y coordinación de funciones de todas las secciones administrativas de la Empresa, distribuye el trabajo ordenando debidamente, y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tiene confiada.

b) Jefe de Sección Administrativa: Es el empleado que, provisto o no de poderes y a las Ordenes del Jefe de Administración si lo hubiere, tiene a su cargo y responsabilidad el trabajo de superior categoría, entre los que figuran los que corresponden al cargo de Contable, estando encargado de orientar y dar unidad a la sección o dependencia que dirige, como distribuir el trabajo entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependen.

c) Oficial de Ia: Es el administrativo, mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo, que con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguna de las siguientes o análogas funciones: cajero de cobro y pago, sin tener firma ni fianza, estadísticas, redacción de documentos y correspondencias y, en general, servicios que requieran cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, contables, tales como transcripción en libros de contabilidad, etc., y corresponsales., taquimecanógrafos, de uno u otro sexo, en un idioma extranjero, que toman al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina.

d) Oficial de 21: Es el administrativo, mayor de veinte años, que con iniciativa



restringida y con subordinación a jefes y oficiales de 11, j los hubiere, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad, caja y coayudantes de archivos y ficheros, estadísticas auxiliares, redacción de facturas, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos similares, taquimecanógrafos de uno u otro sexo en idioma nacional que tomen al dictado cualquier tipo de redacción, traduciéndolas correcta y directamente a máquina.

e) Auxiliar: Es el Administrativo, mayor de dieciocho años, que sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas, y en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas y los mecanógrafos.

Podrán así mismo realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar peso, comprobar existencias, etc.

f) Aspirante: Se entenderá por Aspirante Administrativo el que, dentro de la edad de dieciséis años a dieciocho años trabaje en tareas propias de oficinas, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de éste.

Grupo 3.- Personal Subalterno.- Se consideran Subalternos a los trabajadores que desempeñan funciones específicas y complementarias que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria, o reunir los requisitos que en cada caso se señalan, pero asumiendo en todo caso la responsabilidad inherente al cargo.

a) Conductor: Es el que estando en posesión de carnet de la clase correspondiente, conduce y conserva el vehículo mecánico que tenga a su cargo. En esta clasificación se incluyen tanto los choferes de camiones como automóviles y turismos.

b) Listeros: Es el Subalterno encargado de tomar las entradas y salidas de personal, anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias ocupaciones o puestos y resumir las horas devengadas, siempre que no intervengan cálculo o coeficientes. Repartirá las papeletas de cobro y extenderá las bajas y altas según prescripción médica.

c) Almacenero: Es el Subalterno responsable del almacén general o de cada uno de los almacenes que tenga la empresa, estando encargado de despachar los pedidos en los mismos, de recibir las mercancías y distribuir las en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros el movimiento del material que haya habido durante las jornadas, redactando y remitiendo a las oficinas las reclamaciones correspondientes, indicando destino de materiales o mercancías y procedencia.

Cuando por la importancia del almacén haya varias personas que realicen, indistintamente, todas las funciones anteriores señaladas, conservarán todas ellas





la clasificación de almacenero.

d) Vigilante de seguridad: Es el que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones legales que regulan el ejercicio del aludido cargo para las personas que ostenten tal nombramiento.

e) Vigilante: Es el que, con las mismas obligaciones que el Guarda Jurado, carece de este título y de las atribuciones concedidas por las leyes para aquel titulado.

f) Conserje: Es el que tiene bajo su mando a los porteros y otros subalternos, así como al personal de la limpieza, vigila la actuación de dicho personal cuidando de su disciplina y de la distribución del trabajo, siendo responsable además, del ornato de los locales a su cargo.

g) Portero: Es el que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos de fábricas o locales, realizando funciones de custodia o vigilancia.

h) Ordenanza: Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, las fotocopias de documentos, realizar los encargos que se le encomienda y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

i) Botones o recadero: Es el Subalterno mayor de dieciséis años o menor de dieciocho encargado de realizar labores de reparto dentro y fuera del local al que está adscrito.

j) Personal de limpieza: Esta categoría corresponde al personal que se ocupa del aseo y limpieza de los locales y en la fábrica, especialmente oficinas y aquellos otros que, por costumbre no se realicen por el personal no especializado.

Grupo 4.- Personal de Fabricación.- Se comprenden en este grupo el personal de la empresa en labores típicas de fabricación de conservas y salazones de pescados, tales como:

- Limpieza de toda clase de pescado.
- Empaque o estiba de toda clase de pescado o cualquier tipo de latas, barriles o tabales, cualquiera que sea su tamaño.
- Aceitado y revisado de lleno y vacío.
- Limpieza y baldeo de la fábrica.

a) Maestro: Es el que procedente de algunas de las categorías profesionales o de oficio, y bajo las órdenes de un técnico de fabricación, si lo hubiere, por su experiencia y conocimientos prácticos en el proceso de industrialización del



pescado está encargado de una o más secciones de la Empresa siendo de su responsabilidad el general cumplimiento de las órdenes que reciba respecto a su cargo y de la perfección de la obra realizada por el personal que se encuentra bajo su mando; o bien, por su experiencia y conocimientos del proceso de industrialización del pescado, realiza faenas delicadas que exigen especial práctica y aptitud o de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, tienen a su cargo la vigilancia, enseñanza y corrección de las labores que se realizan por el personal de una o más secciones.

b) Oficial 1ª: Es el trabajador/a mayor de veintiún años, con más de dos de trabajo en la misma industria conservera, que poseyendo uno de los oficios que anteriormente se ha indicado, lo practica y aplica con capacidad y celo demostrando con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para corregir pequeñas deficiencias en las máquinas o faenas que tengan encomendadas, o bien, el que desarrolla su labor con un rendimiento normal y correcto.

c) Oficial 2ª: Es el trabajador/a mayor de veintiún años, con más de dos de trabajo en la industria conservera, y que sin llegar a la especialización por los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un oficio con la suficiente corrección y eficacia.

d) Peón: Es el operario mayor de dieciocho años que realiza las faenas de orden secundario correspondiente al peonaje, pudiendo prestar sus servicios en un departamento determinado o indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo en que se precise la realización de las indicadas faenas.

e) Auxiliar: Es el operario mayor de dieciocho años que ayuda en su labor a oficiales y realiza cuantas operaciones se le encomienden en orden secundario, bajo la vigilancia y dirección del personal de mayor competencia.

f) Aspirante a Auxiliar: Es aquel trabajador que, mayor de dieciséis años se contrata a efectos de formación laboral hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social.

En el supuesto de incorporación del interesado a la Empresa sin solución de continuidad, el tiempo de trabajo realizado en esta modalidad se deducirá del período de prueba y se computará a efectos de antigüedad.

El personal con categoría de Aspirante, completados los seis meses, pasará a la categoría de Auxiliar, o en su defecto, a percibir el salario mínimo interprofesional fijado en cada momento.

Grupo 5.- Oficios Varios.- Se comprende en este grupo los trabajadores que

han realizado el aprendizaje de las artes y oficios clásicos de la industria metalúrgica de la construcción, madera y otra actividad y que realizan trabajos complementarios auxiliares en la industria de conservas y salazones de pescado.

a) Maestro: Es el que, procedente de las categorías profesionales y oficios de los denominados clásicos, y bajo las órdenes de personal técnico, si lo hubiere, estará encargado de una o más secciones o talleres en donde se realizan trabajos propios de su profesión, siendo de su responsabilidad el general cumplimiento de las órdenes que reciba respecto a su cargo y de la perfección de la obra realizada por el personal que se encuentre bajo su mando.

En esta categoría estará comprendido el Mecánico, que con pleno conocimiento de toda clase de máquinas y utensilios que se emplean en las fábricas de conservas, salazones y similares, pueda en su caso, reparar las averías que en las mismas se produzcan, conociendo también el manejo de máquinas que se utilicen para el arreglo de aquellas.

b) Oficial Ia: Es el trabajador de veintiún años que, poseyendo uno de los oficios denominados clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

c) Oficial polivalente: Integra esta categoría el que sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a determinados oficios con la suficiente corrección y eficacia.

d) Especialista o Ayudante: Es el que, con conocimiento general del oficio, adquirido por medio de una formación sistemática auxilia a los Oficiales en la ejecución de los trabajos propios de éstos y efectúa aisladamente, otros de menor importancia sin llegar al rendimiento exigido al Oficial de 2ª.

Ingresos y ascensos.

Artículo 14. Condiciones generales sobre ingresos.

Las admisiones del personal en las empresas acogidas al presente convenio, se realizará en consonancia a lo consignado en éste y en la normativa vigente.

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes de ingreso que en aquella puedan producirse de superiores categorías, aunque trate de plazas de distinto grupo profesional.

Períodos de prueba.

1.- Se concertará por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de los que se señalan en la siguiente escala:

- Personal directivo y Técnico Titulado, seis meses.
- Técnico no titulado, tres meses.
- Personal Administrativo, treinta días.
- Personal de fabricación, de oficios varios y no especialista, treinta días.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

2.- Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo 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 su transcurso.

3.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

4.- La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo siempre que haya acuerdo entre, ambas partes.

Normas generales sobre ascensos.

a) Los ascensos de categorías profesionales se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador.

b) Las categorías profesionales y los criterios de ascensos en la empresa se acomodarán a las reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, siempre que se trate de trabajos o labores iguales y de igual resultado.

c) La empresa determinará los requisitos mínimos indispensables para cada cargo, de acuerdo a su organización interna, fijándose igualmente los méritos y pruebas de capacitación a que habrá de someterse el personal, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

d) Cada empresa podrá establecer un período de prueba igual al indicado en el presente Convenio.

e) El ascenso podrá no aceptarse por el interesado, tanto en el caso de turno por antigüedad como en el de elección.

Normas especiales sobre ascensos.

En relación con los distintos grupos profesionales, y sin perjuicio de lo establecido sobre categorías de ingreso y de lo dispuesto en el artículo anterior, se tendrá en cuenta las siguientes normas:

Grupo 1.- Técnico: El ascenso de Jefe de Fabricación y Encargado General será de libre designación de la empresa.

Para cubrir las plazas de Encargados de Sección se tendrá en cuenta:

a) Se designará mediante concurso entre los que constituyan el grupo personal de fabricación y grupo de personal de Oficios Varios.

b) Si afecta a profesionales de Oficios Varios, el ascenso se llevará por concursos entre Oficiales de 1 del Grupo 5.

Grupo 2 .- Personal Subalterno: Las vacantes que ocurran en la categoría de Jefes de Administración serán cubiertas libremente por la empresa.

Las vacantes que se produzcan en la categoría de Jefes de Sección Administrativos se cubrirán mediante la superación de exámenes convocados al efecto y atendiendo así mismo a la antigüedad y méritos de los aspirantes, que habrán de tener, necesariamente, la categoría de Oficial de la igual procedimiento se seguirá en los supuestos de cobertura de los puestos de Jefe 1 y 2,, cada caso habrán de ser Auxiliares y Oficiales de 2ª.

Relaciones de personal.

Las empresas afectadas por este convenio confeccionarán relaciones de su personal fijo, tanto de trabajo continuo como discontinuo, correspondiente a los distintos grupos profesionales, y dentro de cada uno de estos figurarán separadamente y por orden de antigüedad las distintas especialidades o cargos.

Se observarán las siguientes normas:

1.- Las relaciones correspondientes al personal técnico titulado y administrativo comprenderán al que preste servicio en cada uno de los centros de trabajo de la misma empresa.

2.- Respecto al personal técnico no titulado y subalterno, se seguirá la misma normativa que la indicada en el apartado anterior.

3.- Figurarán por separado las relaciones de personal fijo de trabajo continuo y las de personal fijo de carácter discontinuo, de acuerdo con la clasificación en este convenio.

4.- Debido a los posibles traslados que entre centro de trabajo o de la misma empresa puedan realizarse con el personal técnico, ocuparán en su nuevo destino

el lugar que les corresponde por razón de su antigüedad en la empresa.

5.- En las mencionadas relaciones se harán constar las circunstancias siguientes:

- a) Número de código personal.
- b) Número de inscripción a la Seguridad Social.
- c) Número de D.N.I.
- d) Nombre y apellidos.
- e) Fecha de nacimiento.
- f) Fecha de ingreso en la empresa.
- g) Categoría profesional asignada.
- h) Número de trienios.
- i) Domicilio.

6.- En los dos primeros meses de cada dos años, los centros de trabajo publicarán las oportunas relaciones para conocimiento de su personal y para que éste pueda formular las oportunas reclamaciones, caso de que procedan.

7.- La inclusión en la relación del personal fijo de carácter discontinuo o intermitente creará a favor de los respectivos trabajadores el derecho para obtener y lograr colocación con preferencia a cualquier otro que pudiera pretender su admisión.

8.- Las empresas afectadas por el presente convenio se obligan a colocar mensualmente en el tablón de anuncios los boletines de cotización a la Seguridad Social (Actuales TC1 y TC2).

Artículo 15. Faltas, sanciones y abusos de autoridad.

Faltas.- Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Las faltas se clasificarán, por consideración a su importancia transcendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

1.- Faltas leves.- Son faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida



justificación, cometidas durante el período de diez días.

b) El abandono de trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por tiempo breve. Si como consecuencia del mismo, se causa perjuicios de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

c) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo.

d) Faltas de aseo y limpieza personal.

e) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, si esta obligación estuviera señalada en el Reglamento de Régimen interior.

g) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.

h) Faltar al trabajo un día en el mes sin causa que la justifique.

i) Y, en general, todos los demás hechos y omisiones de características análogas a las anteriores relacionadas.

2.- Faltas graves.- Se califican como faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de veinte días cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará sólo una falta de puntualidad para que ésta se considere falta grave.

b) Faltar dos días al trabajo durante el período de veinte días sin causa que lo justifique.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerarán como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

e) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

f) La simulación de enfermedad o accidente.

g) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre en ejercicio regular de sus facultades de dirección, si implicase quebranto manifiesto

en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

h) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

j) La imprudencia en actos de servicios, si implicase riesgos de accidente para él o sus compañeros o peligros de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

k) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para sus usos propios herramientas de la empresa, aún cuando sea fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.

l) Las derivadas de lo previsto en los apartados c) y h) del número anterior.

m) La reincidencia de faltas leves (excluidas la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

n) La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el período de treinta días.

3.- Faltas muy graves.- Se considerarán las siguientes:

a) Más de cinco faltas repetidas e injustificadas de puntualidad en asistencia al trabajo cometido en un período de dos meses.

b) Faltar al trabajo durante cinco días al mes sin causa justificada.

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario, o a las personas que trabajan en la empresa, o a los familiares que convivan con ellos.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

e) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

h) La reincidencia de más de dos faltas graves por inasistencia al trabajo sin falta justificada, en el periodo de 180 días y habiendo mediado sanción.



Sanciones.- Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurren en faltas serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.- Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días
- Despido.

Facultad sancionadora, prescripción y anulación.

a) Corresponde al Director General o persona en quien delega, la facultad de imponer sanciones.

Las sanciones de faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

b) Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas 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.

c) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la Jurisdicción competente.

d) No podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones y otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o multa de haber.

Abuso de autoridad.

El abuso de autoridad por parte de los Jefes se considerará siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la





Dirección de la empresa.

Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 16. Principios de seguridad e higiene.

En todas las empresas pese al carácter no insalubre de la actividad, además de cumplirse con las disposiciones de carácter general dirigida a salvaguardar la salud y la integridad física de los trabajadores, deberán adoptarse las medidas que para ello sean necesarias, medidas que comprenderán tanto los elementos y aparatos preventivos en máquinas e instalaciones, orden y forma de realizarse los trabajos, así como la provisión y utilización de los elementos de protección personal, completándose unos y otros con las adecuadas instrucciones o enseñanzas sobre la materia.

Normas especiales.

- a) En caso alguno, ni aún tratándose de trabajadores varones adultos, permitirá el transportar a brazo de mercancías cuyo peso exceda de 30 Kg. Y en distancias superior a 50 metros.
- b) Los trabajadores de carga de barricas, cargas de grandes fardos y acarreo pesados serán hechos por hombres mayores de dieciocho años de edad, sin perjuicio de que, momentáneamente, un menor de dicha edad pueda prestar ayuda para efectuar esos trabajos.
- c) En lugares cercanos a las salas de maquinarias frigoríficas se colocarán caretas protectoras contra las fugas de amoníaco, para ser utilizadas en caso necesario.
- d) Los obreros, ocupados en trabajar sobre objetos cuyas partículas puedan saltar en los ojos utilizarán obligatoriamente gafas protectoras, pidiéndolas a sus superiores al comenzar dichos trabajos.
- e) Las empresas se obligan a no utilizar a personal femenino en labores de carga y descarga que exijan subirse a camiones o buques.
- f) Los límites para el transporte a brazo y acarreo serán los establecidos en el Decreto de 16 de Julio de 1.957 derogado por la Disposición Derogatoria única de la Ley 31/1 995.
- g) Quedan exceptuadas de estas labores de carga, descarga y acarreo las mujeres embarazadas, los pinches y los aprendices.
- h) Los trabajadores no permanecerán más de cuatro horas por jornada laboral diaria de trabajo ante las pantallas terminales de ordenadores.
- i) Queda prohibido al personal de fabricación consumir todo tipo de alimentos

durante la jornada laboral, considerándose, como alimentos, además de cualquier tipo de comida, todo tipo de golosinas tales como chicles, caramelos etc.

Ropa de trabajo.

Con las lógicas exclusiones impuestas por la naturaleza del cometido a desempeñar se facilitará al personal las siguientes prendas de trabajo:

- a) Al ocupado en la limpieza y el lavado de pescado y en las cepilladoras del mismo, de petos, mandiles de material impermeable así como de botas de agua, chanclos y almadreñas, guantes o manoplas.
- b) De igual forma, será obligatorio proveer de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.
- c) A los obreros se les proveerá igualmente de delantal impermeabilizado y guantes de goma, en las labores que lo precisen.
- d) El que haya de trabajar en cámaras será provisto de la ropa de abrigo precisa para evitar el efecto de las bajas temperaturas, y el que haya de transportar el hilo utilizará guantes o manoplas adecuadas.
- e) A todo trabajador se le entregará anualmente dos batas o buzo y unas tijeras.

Jornada en frigoríficos.

Para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, se distinguirán los siguientes casos:

- a) La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero, será normal. Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de diez minutos.
- b) En cámaras de seis grados bajo cero a diecisiete grados bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.

Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos. Completará la jornada normal de trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

- c) En cámaras que hayan de estar a dieciocho grados bajo cero o inferiores con una oscilación de más o menos 3 grados, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.

Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las



cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

Este personal en proporción a las temperaturas que debe soportar, estará dotado de las prendas de protección necesarias.

En cuanto a la permanencia en cámaras y descanso de recuperación de cámaras en las empresas que vinieran realizando otros tiempos más favorables, estos serán respetados. Igualmente señalar que los descansos de recuperación serán considerados como jornada laboral a todos los efectos.

Reconocimientos médicos.

Dada la naturaleza del trabajo a realizar por el personal que intervenga directamente en la elaboración del pescado, se adoptarán las medidas siguientes:

a) Las empresas realizarán anualmente reconocimiento médico de todos/as los/as trabajadores/as, que correrá a cargo del Servicio de Prevención Ajena contratado por esta empresa.

Para el personal fijo-discontinuo, dicha revisión será durante los meses de inactividad, para los fijos durante cualquier época del año en curso. El transporte necesario para el reconocimiento médico será por cuenta de los trabajadores afectados.

b) En evitación de las heridas o lesiones que en cualquier momento puede sufrir el personal, a causa de su posible contaminación por la presencia de gérmenes específicamente patógenos, lleguen a tener mucha gravedad, se considera una obligación ineludible que inmediatamente a la producción de cualquier lesión o accidente, el afectado pase a ser curado. La expresada obligación será recordada mediante carteles y su incumplimiento será considerado como falta grave.

Artículo 17. Jornada laboral.

Su distribución a lo largo de la semana se hará en cada empresa por acuerdo entre la dirección y los representantes del personal.

El personal administrativo tendrá una jornada de 37 horas semanales y su distribución a lo largo de la semana se hará en el seno de la empresa entre el personal afectado y la empresa.

Durante los meses de Julio, Agosto y para el personal administrativo, salvo pacto en contrario, se establecerá la jornada continua de 7 horas de lunes a viernes.

Durante los meses de julio y agosto se establecerá la jornada continua de 8 horas con 20 minutos de descanso.



Artículo 18. Descanso en el trabajo.

Las empresas concederán durante la jornada de trabajo sin pérdida de retribución un descanso de 15 minutos cuando la jornada sea mínimamente de 4 horas continuas.

En las jornadas continuadas este descanso será de 30 minutos.

Artículo 19. Licencia retributiva.

Las empresas concederán licencias retribuidas en los siguientes casos previa comunicación y justificación:

- a) 15 días naturales por casamiento.
- b) 4 días laborables en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padre e hijos.
- c) 2 días en caso de enfermedad grave u hospitalización de hermanos (4 con desplazamiento fuera de la provincia).
- d) 4 días laborables en caso de nacimiento e hijos.
- e) 4 días laborables en caso de muerte de cónyuge, ascendiente y descendiente en segundo grado o hermano.
- f) 1 día laborable en caso de alumbramiento de hija.
- g) 1 día laborable por traslado de domicilio o por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber político o sindical de carácter inexcusable.
- h) 1 día por matrimonio de hermano o hijo el día de la ceremonia.
- i) 3 días laborables de asuntos personales para el personal fijo.
- j) Todos los trabajadores de la empresa podrán solicitar a su elección y con motivo de la festividad del Carmen dos días libres entre la fechas 13 y 18 de julio.

Los permisos regulados en el presente artículo serán de aplicación a los parientes consanguíneos y afines indistintamente hasta 2º grado,(no se considera hospitalización u enfermedad grave el parto natural.)

Artículo 20. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio dispondrá de unas vacaciones de 22 días hábiles o parte proporcional a los días trabajados.



El régimen salarial para el disfrute de las vacaciones estará constituido por el promedio que haya percibido el trabajador durante los días trabajados durante los tres últimos meses incluidos todos los conceptos excepto horas extras.

Artículo 21. Antigüedad.

El personal afectado por el presente convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistente en el abono de trienios en la cuantía del 3% del salario base correspondiente a su categoría.

El cómputo de antigüedad comenzará a constar desde el día de la entrada en la empresa a excepción de los aprendices que no se les computará el tiempo que dure dicho aprendizaje.

Artículo 22.

Que la subida salarial para el año 2009 será el IPC real al final del periodo.

Artículo 23. Plus de asistencia.

Este plus se percibirá a razón de lo establecido en las tablas salariales anexas y se abonará por día trabajado, computándose el sábado como tal, siempre que en la semana se haya trabajado la jornada completa. En caso contrario se percibirá proporcionalmente a los días trabajados.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Se estará a lo que establece la Legislación vigente.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores de la empresa percibirán dos gratificaciones extraordinarias en la cuantía de 30 días de salario base, antigüedad, plus de transporte y 25 días de plus de asistencia, pagadera en la fecha de 10 de Julio y 15 de Diciembre. Las cuantías serán las correspondientes a las establecidas en cada momento en las distintas categorías profesionales.

A parte de estas gratificaciones recibirán una gratificación de beneficios en cuantía de 21 días de salario base según la categoría en que esté encuadrado en el año del devengo. Esta gratificación se abonará el 31 de Marzo.

Artículo 25 BIS. Plus de transporte.

En compensación de transporte, el Empresa, seguirá abonando como hasta ahora a todo el personal las cantidades percibidas durante 1994 más el porcentaje de incremento salarial pactado para cada año durante la vigencia del presente Convenio, o para prórrogas sucesivas para el año 2009 asciende a 1,62 euros



diario.

Artículo 26. Indemnización por muerte, enfermedad o accidente.

- En enfermedad: el 100% del salario real desde el primer día para los trabajadores fijos, en el caso de los trabajadores fijos con carácter discontinuos el 75 % de cotización.
- En accidente: el 100% del salario real desde el primer día para el personal filo.
- En accidente: el 100% del salario real desde el primer día para el personal fijo.
- En accidente: el 100% de cotización desde el primer día para el personal fijo con carácter discontinuo.
- En caso de fallecimiento por enfermedad u otros motivos, que no recoja la póliza de seguros, de cualquier trabajador fijo de la empresa, ésta, indemnizará a los herederos con 750 euros.

Artículo 27. Seguro de accidente.

En los supuestos de muerte derivados de accidentes de trabajo, la empresa entregará a los derechos habientes del trabajador fallecido, la suma de 13.808,24 euros. Si a consecuencia de accidente de trabajo, un trabajador fuese declarado en situación legal de Incapacidad Permanente Absoluta, la empresa habrá de abonar la cantidad de 9.000 euros. Para la cobertura de estas indemnizaciones la empresa concertará las correspondientes pólizas de seguros, debiéndose entregar copia a la representación sindical de los trabajadores.

Artículo 28. Ayuda de estudios.

La empresa abonará la cantidad de 127,20 euros anuales en el mes de octubre a los trabajadores por cada hijo menor de 19 años que acredite la realización de estudios:

Se entiende por la realización de estudios los de primaria (a partir de tres años), secundaria, y formación profesional, no estando incluidas las guarderías.

El personal fijo-discontinuo percibirá la cuantía íntegra cuando durante los 12 meses naturales anteriores, hayan trabajado en la empresa un mínimo de 100 días.

Si el tiempo trabajado fuese menor, percibirá la parte proporcional para lo cual se partirá de que en 100 días se devengará la cuantía íntegra.

En el supuesto de trabajar los dos cónyuges en la misma empresa sólo la cobrará uno de los cónyuges.





Artículo 29. Premio de casamiento.

Los trabajadores que contraigan matrimonio durante la vigencia del presente percibirán la cantidad de 63,90 euros.

Los trabajadores fijos discontinuos que hayan trabajado más de 100 días durante los últimos 12 meses también tendrán derecho a percibirla, si no trabajasen los días antes mencionados se les abonará la parte proporcional.

Artículo 30. Derechos sindicales.

a) Las empresas considerarán a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y los empresarios.

b) Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

c) Las empresas reconocerán el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones en los Centros de Trabajo, existirá un tablón de anuncios en los que los Sindicatos podrán utilizarles para insertar los comunicados a sus afiliados.

d) Cuota Sindical, a requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales se descontarán de sus nóminas mensualmente la Cuota Sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, salvo que las Centrales Sindicales opten por recabar las cuotas recaudadas a disposición del representante del Sindicato debidamente acreditado.

Artículo 31. Garantías sindicales.

Los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las leyes, tendrán las siguientes garantías:

a) Disposiciones del crédito de horas mensuales que la Ley determina.

b) La Empresa negociará con su Comité la acumulación del crédito de horas para sus miembros, los Delegados de personal acumularán sus horas por períodos de dos meses.



c) Así mismo no se computarán dentro del máximo legal de horas en exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de designación de Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa, como componente de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por los que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurrirán tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

d) Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas, de que dispongan los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los miembros del comité de Empresa o Delegados de Personal, a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades.

Artículo 32. Excedencias.

a) Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial a nivel de Secretario del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempleo del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante de su grupo profesional que se produzca en su plantilla de pertenencia salvo pacto individual en contrario.

b) Los trabajadores tanto si son fijos como fijos-discontinuos tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso pondrán fin al que viniera disfrutando.

Esta excedencia tendrá el carácter de forzosa a los efectos de conservación del puesto de trabajo.

Artículo 33. Cotización a la seguridad social.

Las empresas entregarán a cada trabajador semanalmente un sobre con sus retribuciones en el que constan los siguientes datos:

Nombre y apellidos del trabajador. Semana de que se trate. Días de trabajo efectivo.

A efectos de cotización, los días de trabajo efectivos se multiplicarán por 1.52 con objeto de cubrir la cotización del sábado, domingo y vacaciones, cuyas retribuciones han sido prorrateadas a lo largo de los días de la semana.

En caso de incumplimiento de esta obligación por parte de la Empresa, los trabajadores podrán paralizar la actividad de la empresa con carácter indefinido hasta tanto se cumpla este artículo, con preaviso de 24 horas, sin que por el concepto puedan surgir merma en el derecho de sus retribuciones íntegras como si estuviesen trabajando.

Artículo 34. Despidos improcedentes.

En el caso de que en esta empresa se haya producido despidos improcedentes en proporción mayor al 8% de la plantilla en los 12 meses anteriores, el trabajador cuyo despido haya sido declarado improcedente por el Juzgado de lo Social, tendrá derecho a optar por la indemnización o por continuar en su puesto de trabajo renunciando por tanto la empresa a hacer uso del derecho que actualmente le otorga la Ley 8/80(derogada por la Disposición Derogatoria del Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 111995,de 24 de Marzo) de optar por la indemnización o por la readmisión.

Artículo 35. Descuento del I.R.P.F.

Dado el carácter del trabajo del personal fijo-discontinuo, y ante la realidad de que no se alcanzan durante el año las cantidades mínimas establecidas por Hacienda para realizar la declaración, las empresas no realizarán descuentos del I.R.P.F. a sus trabajadores fijos-discontinuos, salvo que existiera requerimiento expreso para ello en las delegaciones Provinciales de Hacienda. Lo contenido en este artículo se entiende sin perjuicio de la obligación del trabajador a realizar su declaración en los casos que así corresponde legalmente.

Artículo 36. Contratos de duración determinada eventuales por circunstancias de la producción.

Atendiendo a la actividad que la empresa realiza, la sociedad podrá realizar contratos de duración determinada eventuales por circunstancias de la producción para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, y prorrogas de este hasta un máximo de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

Artículo 37. Garantía de permanencia en alta de los trabajadores fijos-discontinuos.

Las empresas afectadas por el presente convenio garantizarán a los trabajadores fijos-discontinuos, como mínimo 181 días de alta dentro del año natural, con una fecha cierta de comienzo y terminación, los mencionados días comprenden a sábados, domingos, fiestas, partes proporcionales de vacaciones y días de trabajo efectivo, todos salvo causa de fuerza mayor.



Se establecerá en cada empresa, entre ésta y los representantes de los trabajadores, las causas concretas que dan lugar a que no se puedan cumplir los 181 días.

En caso de no haber representantes de los trabajadores, o habiéndolos éstos no llegan a un acuerdo con la empresa, será la Comisión Paritaria la que establezca dichas causas.

Cada día de ausencia injustificada al trabajo, con independencia de las acciones disciplinarias correspondientes, no se tendrá en cuenta a efectos de cómputo de la obligación de cotizar por los 181 días referidos anteriormente.

Artículo 38. Trabajos de la mujer embarazada.

A partir del quinto mes de embarazo, y dentro de las posibilidades de organización del trabajo, la empresa facilitará a las trabajadoras, en cuestión un puesto de trabajo idóneo a su estado.

Artículo 39. Comisión paritaria.

Para la interpretación del contenido del presente Convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones que por la Ley se determinan en los problemas o cuestiones que puedan suscitarse como consecuencia de su aplicación, se crea una Comisión Paritaria que queda constituida de la siguiente forma:

Con carácter opcional, podrá nombrarse un:

Presidente: Que será el de las deliberaciones del Convenio o la persona que se acuerde nombrar por las partes.

Secretario: Que será el de las deliberaciones del Convenio o la persona que se acuerde nombrar por las partes.

Estas figuras tendrán funciones de ordenación de los debates, recepción de propuestas y redacción de los acuerdos alcanzados entre las partes.

Con carácter permanente:

Vocales: Tres por la representación sindical o de los trabajadores, en su caso, y otros tres por la parte empresarial, designados por ambas partes de entre las respectivas representaciones firmantes del Convenio.

Asesores: Los que designen ambas partes.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:



- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de los problemas sometidos a su consideración por las partes.
- c) Conciliación facultativa en los conflictos colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación en los supuestos que proceda.
- d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones previstas en la legislación vigente y se entenderán sin perjuicio de lo establecido en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores y demás acuerdos que a las partes vinculen.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la empresa Unión Salazonera Isleña, S.A. sito en Polígono Industrial La Dehesa s/n, La Redondela, Isla Cristina (Huelva).

Las partes deliberantes convienen dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión Paritaria emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente dispuesta, previa o simultáneamente en el planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 10 días a partir de la fecha de convocatoria por cualquiera de las partes, salvo en los casos en que los plazos procesales exijan una mayor inmediatez, en cuyo caso, la comisión se reunirá en el prorrogable plazo de 48 horas.

Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta.

Artículo 40. Igualdad entre el hombre y la mujer.

Conforme al artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores la empresa y la representación de los trabajadores acordarán medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Disposiciones adicionales.

Primero.- Las empresas entregarán al Comité Delegado de Empresa, una fotocopia de la liquidación de Seguros Sociales, ejemplares de TCI y TC/2 y TC2/1 que formalicen cada mes.

Segundo.- Al objeto de que el personal pueda ser proporcionado en la clasificación de su categoría profesional en función de sus conocimientos, aptitudes y antigüedad en su puesto de trabajo, el Comité o Delegados de





Empresa emitirá ante la Dirección de la misma informe para su posible ascenso.

Tercero.- La empresa se ayuda a señalar las cantidades que el personal trabajador ha de percibir en concepto de aumento de productividad y otras mejoras laborables.

Cuarto.- A partir de la firma del presente Convenio las empresas entregarán mensualmente a cada trabajador, un justificante de haber estado trabajando y estar dado de alta en la Seguridad Social, a fin de ejercer un mayor control sobre los días trabajados ante las prestaciones por desempleo que pudieran corresponderle, así como para evitar los continuos problemas que se suscitan con los Servicios Médicos.

Quinto.- Iniciada la jornada de trabajo, en ningún caso podrá abonarse al trabajador cantidad inferior al mínimo correspondiente a la media jornada, mereciendo esta consideración cuando las trabajadas no excedan de cuatro, y debiendo liquidarse la jornada completa, siempre que se trabaje más dichas cuatro horas.





UNIÓN SALAZONERA ISLEÑA, S.A.
TABLA SALARIAL PARA 2.009

	SALARIO	PLUS ASISTENCIA
GRUPO I: PERSONAL TÉCNICO		
Director Comercial	€ 2.419,97	€ 2,37
Jefe de Proceso de Datos	€ 1.643,18	€ 2,37
Directora de Finanzas	€ 2.015,84	€ 2,37
Directora de RRHH	€ 1.547,82	€ 2,37
Técnico Control de Calidad	€ 1.455,32	€ 2,37
Mecánico	€ 2.091,08	€ 2,37
Técnico con Titulación Superior	€ 1.215,12	€ 2,37
Técnico sin Titulación Superior	€ 1.007,54	€ 2,37
Jefe de Fabricación	€ 1.280,23	€ 2,37
Encargado de Almacén	€ 1.263,80	€ 2,37
Encargado General	€ 942,78	€ 2,37
Comercial	€ 772,77	€ 2,37
Veterinaria	€ 961,67	€ 2,37
GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de Administración	€ 3.380,44	€ 2,37
Oficial 1ª	€ 1.939,16	€ 2,37
Oficial 2ª	€ 1.298,73	€ 2,30
Auxiliar	€ 987,27	€ 2,37



Aspirante de 17 años	€ 478,97	€ 2,37
GRUPO III: PERSONAL SUBALTERNO		
Mantenimiento	€ 1.191,48	€ 0,95
Jardinero	€ 831,11	€ 0,95
Ayudante Mecánico	€ 1.261,34	€ 0,95
Conductor 1ª	€ 1.319,38	€ 2,03
Conductor 2ª	€ 1.210,00	€ 2,03
Vigilante	€ 798,21	€ 2,03
Dependiente	€ 694,88	€ 1,11
Personal Limpieza	€ 690,63	€ 1,11
GRUPO IV: PERSONAL DE FABRICACIÓN		
Maestro de Fábrica	€ 61,44	€ 2,37
Maestro de Atun	€ 73,09	€ 2,37
Ayudante Fábrica	€ 27,76	€ 0,95
Oficial 2ª Fábrica	€ 22,88	€ 0,88
GRUPO V: PERSONAL DE OFICIAL VARIOS		
Oficial Mantenimiento	€ 62,24	€ 0,95
Maestro de Cámaras	€ 54,99	€ 0,95
Maestro de Salazón	€ 39,70	€ 0,95
Inspector	€ 49,87	€ 2,37
Encargado Salazón	€ 60,77	€ 2,37
Tecnico Instalador Frio	€ 62,28	€ 2,37
Tecnico Almacen	€ 53,53	€ 2,37
Oficial 1ª	€ 42,85	€ 0,95
Oficial Polivalente	€ 39,67	€ 0,95
GRUPO VI: PERSONAL NO ESPECIALIZADO		
Peón	€ 28,50	€ 0,95
Auxiliar	€ 20,49	€ 0,95
Mozo	€ 16,90	€ 1,22
Artículo 25: Paga de Beneficios	21 Días	
Artículo 26: BIS Plus de Transportes	€ 1,62	
Artículo 27: Seguro de Accidente para el persol	€ 15.991,14	
Artículo 28: Ayuda de Estudios	€ 127,20	
Artículo 29: Premio de casamiento	€ 74,00	



Unión Salazonera Isleña, S.A.

BOP , 16 de julio del 2009

Página 33 de 33

