

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACUICULTURA MARINA NACIONAL 2015-2017

TÍTULO I. Disposiciones generales

CAPÍTULO I.

Artículo 1. Partes firmantes.

Suscriben el presente Convenio Colectivo Estatal para la acuicultura marina, en representación de la parte empresarial, la Asociación Empresarial de Productores de Cultivos Marinos de España (APROMAR) y la representación sindical de los trabajadores, por la U.G.T. el Sector Marítimo-Portuario de la Federación Estatal de Servicios para la movilidad y el consumo, por CC.OO el Sector del Mar de la Federación Estatal de Servicios a la ciudadanía, y la Federación Estatal Agroalimentaria, contando ambas partes (la representación empresarial y sindical) con la legitimación y representación suficientes para la negociación y firma del mismo, según lo establecido por el Título III, artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Articulación y naturaleza jurídica.

En virtud del presente Convenio Colectivo de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de la negociación colectiva en el sector de Acuicultura Marina Nacional, se articula en los siguientes niveles sustantivos del Convenio Colectivo:

- Convenio Colectivo de Acuicultura Marina Nacional: Su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y la vigencia que en el propio Convenio Colectivo se establece.
- Acuerdos Colectivos o Convenios colectivos Autonómicos, Provinciales o de empresa: Los contenidos objeto de negociación en estas unidades de negociación serán sobre el desarrollo y adaptación de materias del presente Convenio Colectivo, cuando este así lo establezca por remisión expresa. Así mismo, serán materias de negociación mediante acuerdos colectivos de empresa, materias no dispuestas en el presente convenio colectivo.

Con la señalada estructura, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la negociación colectiva en el sector de la Acuicultura Marina Nacional. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84 del ET.

El presente convenio colectivo tiene preferencia aplicativa en todos y cada uno de sus contenidos, respecto a otras unidades de negociación de ámbito inferior. Por tanto dado el carácter de norma exclusiva y en atención a su singular naturaleza, las materias que en el convenio colectivo se establecen, no podrán ser negociadas en unidades de negociación inferiores, ya sea sectoriales o de empresa, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo se estará a lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

CAPÍTULO II. Ámbito de aplicación y prórrogas del convenio

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo tiene carácter nacional y por ello será de aplicación tanto en el territorio, como en la zona marítima del Estado español.

Artículo 4. Ámbito funcional.

Este convenio obliga a todas las empresas ubicadas en el territorio

español, sea cual fuere el domicilio de las mismas, y cuya actividad esté incluida y le sea de aplicación la Ley Nacional de Cultivos Marinos; Ley 23/1984, de 25 de junio («Boletín Oficial del Estado» número 153 de 27 de junio de 1984); Ley 22/1988 de 28 julio; R.D. 876/2014 de 10 de octubre; Decreto 2559/61, de 30 de noviembre, en las que se califican esta actividad de sector primario, y sujeta por ello a la inscripción en la Seguridad Social, ya sea en el Régimen Especial del Mar dentro del Grupo 1, como se dispone actualmente, o en aquel régimen o grupo que las normas que regulan el encuadramiento de la actividad determinasen.

Las partes con el ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores convenios colectivos de ámbito estatal y sectorial, se comprometen a no negociar o, en su caso, a la deliberación y conclusión de convenio colectivo de trabajo de ámbito menor para estas actividades; lo que no impide acuerdo de carácter particular a que puedan llegar las empresas con la representación de los trabajadores/as.

Artículo 5. Ámbito personal.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre las empresas incluidas en el ámbito funcional descrito en el artículo cuarto 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. núm.1382/1985 artículo1, apartado 2 de fecha 1 de agosto) que regula la relación laboral del carácter especial de dicho personal.

Artículo 6. Vigencia y duración

El presente convenio entrará en vigor y será de aplicación desde el 1 de enero 2015 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre 2017, cumplida la vigencia a la que se hace referencia, el convenio habrá de ser denunciado por alguna de la partes firmantes, en el plazo de tres meses anterior a su vencimiento.

El presente Convenio Colectivo, será prorrogado por periodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia antes expuesta. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a las otras partes, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. Las partes receptoras de la comunicación, deberán responder a la propuesta de negociación y las partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación será de doce meses a contar desde la fecha de finalización del Convenio Colectivo anterior, pactando expresamente las partes que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación plena, hasta que no se alcance la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

No obstante mediante acuerdo de las partes, se podrá ampliar el plazo máximo para el inicio de las negociaciones de un nuevo Convenio, así como el plazo de negociación, conforme a lo establecido en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Las partes pactan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia, y aplicación plena, hasta que no se alcance la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 7. Legitimación de las partes para la negociación.

Una vez vencido y denunciado el convenio, estarán legitimados para la negociación o revisión de uno nuevo, las mismas representaciones que lo estén 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 instar a constitución de la mesa negociadora, salvo por las partes firmantes del presente convenio.

Artículo 8. Absorción y compensación.

El articulado del presente acuerdo constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que es aceptado en su totalidad.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tenga a título personal concedidas por sus empresas o que procedan de convenios colectivos previamente aplicados a la incorporación al presente Convenio Colectivo, las cuáles no serán absorbidas ni compensadas ni revalorizadas. Sin embargo, no tendrán carácter consolidable las que estén vinculadas al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

CAPÍTULO III. Organización del trabajo, ingresos, ceses y clasificación del personal

Artículo 9. 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 a 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 habrá de utilizarse en forma que mejore, no sólo la economía de la empresa, sino también la de aquellos.

Artículo 10. Facultad de dirección.

Tal y como prevé el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Teniendo el plazo máximo improrrogable de quince días para el inicio de consulta con los representantes de los trabajadores. 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; f) funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y g) mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entenderá 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 11. Período de prueba.

Los ingresos del nuevo personal a las empresas se consideran realizados a título de prueba durante un período no superior a 6 meses para el personal directivo, técnico, jefes de departamento y mandos intermedios, y de dos meses para los restantes trabajadores.

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 desisti-

miento, el contrato producirá 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 12. Formas de contratación.

Se estará 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 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 complementarios o modificación a las presentes establecidas.

Se acuerda que en las contrataciones que se realicen tengan prioridad los colectivos de jóvenes, mujeres y mayores de 45 años, siempre que tengan las capacitaciones de los puestos de trabajo a cubrir.

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 la 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, sólo se podrá hacer en aquellas empresas que siendo su actividad de carácter permanente, tengan como mínimo el 70% 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 y principios:

Contratación temporal.

Es voluntad de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, que durante la vigencia del mismo, la contratación temporal –ya sea de forma directa por las empresas o, en su caso vistas las circunstancias concurrentes, mediante contrato de puesta a disposición– tenga como motivo las siguientes causas generales:

1. Cubrir baja derivadas de IT.
2. Por ausencias imprevistas.
3. Trabajos que por su especial cualificación, no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla. Oficios estos distintos a los enmarcados por el sector.
4. La realización de pedidos imprevistos y no contemplados dentro de los planes productivos de las empresas.
5. Abundancia de materias primas y siempre que suponga una anomalía dentro de cada campaña.

Asimismo acuerdan, además de lo previsto en el apartado de Estabilidad de la plantilla, que no podrán realizarse contratos temporales incluidos los contratos de puesta a disposición mientras no exista la plena ocupación de todo el personal fijo o fijo discontinuo de la empresa. Por ello de tener personal en un momento dado sin ocupación efectiva, dicho personal realizarán –de ser posible– las labores de los puestos que se necesitasen cubrir con carácter excepcional.

Como concreción de los anteriores motivos generales en relación con las modalidades contractuales se establece:

Contrato de obra o servicio determinado:

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

Contrato eventual:

Por circunstancias del mercado, exceso de pedidos o acumulación de tareas o urgencias.

La duración de esta modalidad de contratación no podrá superar los 12 meses dentro del periodo de 18 meses.

Contrato de interinidad:

- Cubrir bajas derivadas de I.T. o vacaciones.

Excedencias.

Otras formas de contratación:

Contratos de formación y aprendizaje:

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de los tres años. En función de la plantilla por departamentos el número de contratados en base a este tipo de contratación se regirá por lo establecido en el artículo 11 E.T y RD. 1529/2012 de fecha 8 de noviembre.

Para los contratos de formación y aprendizaje, la retribución será 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 prácticas:

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Para este tipo de contrato en prácticas, la retribución será de acuerdo a lo establecido en el artículo 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 trabajador; por lo que para la Formación Profesional de 2.º grado y para el título de grado la del grupo 3.º el de Oficial de 1.ª y para las titulaciones de Grado o equivalentes la de Encargado o Técnico dependiendo del grupo productivo. Tendiéndose en cuenta el plazo para la concertación del contrato la establecida en el artículo 11 ET.

Contrato de relevo:

Dicha forma de contratación de duración determinada o indefinida tendrá por objeto la sustitución de la jornada dejada vacante por los trabajadores jubilados parcialmente, rigiéndose por lo dispuesto en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, así como por la restante normativa complementaria.

Contratos de trabajadores discapacitados:

La empresa que emplee un número de trabajadores de 50 o más, estará obligada a que de entre ellos, al menos, un 2% sean trabajadores discapacitados. Reservando para ellos, aquellos puestos de trabajo factibles por capacitación que pudieran desarrollar. Todo ello establecido en el artículo 4 en el RD 1451/1983.

Contratos fijos discontinuos:

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, pero que no exijan la prestación de tales servicios todos los días del año. Todo ello de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan que los periodos de trabajo de dichos trabajadores no se conciertan por fechas ciertas, sino cuando la actividad de la empresa lo requiera.

Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados y su llamamiento deberá efectuarse dentro de cada categoría por orden relativo y sucesivo de antigüedad. A tal efecto se confeccionará un listado que será público.

El llamamiento se efectuará, de forma que quede constancia fehaciente de que el trabajador ha sido notificado, y con una antelación no inferior a 3 días naturales respecto del día en que se haya de iniciar la prestación de los servicios. A tal efecto el trabajador está obligado a notificar cualquier cambio de domicilio respecto del que conoce la empresa.

Se entenderá que el trabajador renuncia a su puesto de trabajo en la empresa si no se incorpora al mismo en la fecha para la que se le ha convocado en el llamamiento. La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga cuando éste se encuentre en situación de IT, maternidad, paternidad y aquellas otras causas que puedan ser justificadas y acreditadas.

No se podrán realizar contratos temporales en la empresa, bajo ninguna modalidad, ya sea, el contrato eventual, el de obra o servicio, el de

sustitución o interinidad y los de puesta a disposición por ETT, mientras existan trabajadores fijos discontinuos pendientes de llamamiento con la categoría profesional y el mismo puesto de trabajo a cubrir conforme al objeto del contrato.

Tendrán prioridad para cubrir puestos de trabajo fijos continuos que existieran en la empresa dentro de su categoría profesional, por orden de antigüedad.

Estos trabajadores no firmarán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente para ello su alta en la Seguridad Social, causando baja en la misma por orden inverso al de su llamamiento cuando haya desaparecido la necesidad que motivó la prestación de sus servicios.

Adquirirán la condición de fijos discontinuos aquellos trabajadores que fueran contratados como tal y aquellos otros trabajadores eventuales que sean contratados por segundo año consecutivo con contrato temporal o de ETT y hubieran permanecidos dado de alta en la Seguridad Social un mínimo de 180 días por año.

Artículo 13. Clasificación profesional.

Se establecen los grupos profesionales, que deben permitir:

- Aumentar el grado de polivalencia.
- Empleabilidad.
- Flexibilidad.
- Movilidad funcional de los trabajadores.

Acordándose como tales los siguientes:

- Grupo 1: Técnicos.
- Grupo 2: Administrativo.
- Grupo 3: Producción.
- Grupo 4: Servicios
- Grupo 5: Mantenimiento.

El personal de las empresas se clasificará de la siguiente forma:

Grupo 1.º Técnicos.

- Director Técnico.
- Jefe de Departamento.
- Jefe de Sección.
- Técnico A.
- Técnico B.

Grupo 2.º Administrativos.

- Jefe Administrativo 1.ª
- Jefe Administrativo 2.ª
- Oficial 1.ª Administrativo.
- Oficial 2.ª Administrativo.
- Auxiliar administrativo-Telefonista.
- Ordenanza.

Grupo 3.º Producción (Granjas en tierra o jaulas flotantes).

- Encargado o Jefe de planta (Acuicultor-Piscicultor).
- Patrón de Embarcación Acuicultor.
- Buceador Acuicultor de 1.ª
- Buceador Acuicultor de 2.ª
- Acuicultor Oficial 1.ª
- Acuicultor Oficial 2.ª
- Acuicultor Especialista.

Marinero.

Auxiliar Acuicultor.

Grupo 4.º Servicios.

- Responsable envasado- clasificador (Acuicultor de 1.ª).
- Envasador clasificador.
- Guarda, Vigilante, Portero, vigilante de mar.
- Peón.
- Personal de Limpieza.

Grupo 5.º Mantenimiento.

Técnico Mantenimiento.
 Maquinista-Conductor.
 Oficial 1.ª Mantenimiento.
 Oficial 2.ª Mantenimiento.
 Auxiliar de mantenimiento.
 Almacenero.
 Redero.

El número de trabajadores en la empresa por grupo y categoría profesional obedecerá a la necesidad productiva en base a los objetivos programados, para lo cual se establecerá el organigrama de trabajo en base a lo antes indicado

13.1 Definición de los grupos y niveles profesionales dentro del sistema de clasificación profesional.**Grupo 1.º Técnicos.**

Pertencen a este grupo profesional las personas que, por conocimiento académico o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acorde con las funciones asignadas.

Se establecen los siguientes niveles dentro del grupo:

Director técnico.—Es aquel trabajador que, poseyendo título facultativo superior de Biología o Ciencias del Mar o cualquier otro que sea de aplicación a la actividad, organiza, planifica, programa, dirige, ejecuta y lleva el control de 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 General o Gerencia, realizando para ello los informes técnicos y programas que la Dirección General o Gerencia 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, la responsabilidad 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 Dirección Técnica y/o del Jefe de Departamento.

Técnico A.—Es aquel trabajador que poseyendo título Universitario con o sin personal a su cargo, realiza funciones de alta especialización y prestan sus servicios en unos departamentos o áreas técnicas, tales como laboratorio, investigación, producción etc. que solo a él como poseedor de dichos conocimientos en el área correspondiente le pueda ser atribuido por la empresa.

Técnico B.—Es el trabajador que está en posesión de la titulación de Formación Profesional o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, cuyas funciones principales requieren conocimiento y experiencia de naturaleza técnica en determinados campos de la ciencia, y prestar apoyo técnico a su jefatura y ejecutan sus funciones, en las áreas de producción, hatchery, laboratorio, y de investigación y desarrollo, etc., con o sin personal a su cargo. En caso de asignársele personal a su cargo tendrá el derecho a percibir el plus de especialidad mientras subsista dicha situación.

Grupo 2.º Administrativos.

Pertencen a la administración las personas que utilizando los medios de gestión, operativos e informáticos, ejecutan de forma habitual las funciones propias administrativas de la empresa.

Se establecen los siguientes niveles dentro del grupo:

Jefe administrativo 1.ª.—Es aquel trabajador que poseyendo título Universitario 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 está en posesión de la titulación de Formación Profesional, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa 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 y ofimática.

Oficial administrativo de 2.ª.—Es aquel trabajador que desarrolla labores administrativas de colaboración y se complementa con el Oficial de 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 áreas.

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 operadores informáticos (introducción de datos), telefonistas, así como aquellos empleados que realicen trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores.

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 3.º Producción (Granjas en tierra o jaulas flotantes).

Pertencen a este grupo las personas que para el desarrollo de sus funciones deben tener una cualificación profesional en las técnicas propias del trabajo específico que desarrollan en Hatchery, Nursery y engorde de acuicultura.

Se establecen los siguientes niveles dentro del grupo:

Encargado o jefe de planta.—Es aquel trabajador que poseyendo el título Universitario de biología marina o el título de Formación Profesional de grado superior o sus equivalentes, 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.

Patrón de embarcación Acuicultor.—Es aquel trabajador que poseyendo el título y los certificados que lo habilita para dicha actividad y con la práctica y aptitudes 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 dicha función y durante el resto de jornada desarrollara las labores de acuicultor.

Buceador Acuicultor de 1.ª.—Es aquel trabajador que poseyendo el carné o titulación profesional que lo capacita como tal y estando a las órdenes de un superior desempeña trabajos y labores de mantenimiento y producción subacuáticas, lo práctica 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 buceador y respetando lo establecido en la Orden ministerial

de 14 ctubre del 1997, por la que se aprueban las normas de seguridad para el ejercicio de actividades subacuáticas o, en su caso, norma que la sustituya, colaborará en el resto de labores propias de la acuicultura.

Buceador Acuicultor de 2.ª—Es aquel trabajador que poseyendo el carné o titulación profesional que lo capacita como tal y estando a las órdenes de un superior desempeña trabajos y labores de mantenimiento y producción subacuáticas, lo práctica en tal grado de perfección que le permite llevar a cabo los trabajos más generales del mismo, encontrándose capacitado para corregir fallos y deficiencias, y respetando lo establecido en la orden ministerial de 14 octubre del 1997, por la que se aprueban las normas de seguridad para el ejercicio de actividades subacuáticas o, en su caso, norma que la sustituya, colaborará en el resto de 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 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.

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 marinería, 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 básica, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

Grupo 4.º Servicios.

Pertencen a este grupo aquellas personas que, sin necesidad de ninguna cualificación profesional o conocimientos especializados de ningún tipo, salvo los que se adquieran por el mero desarrollo de su trabajo, se dedican a las más variadas funciones de servicio de la actividad general de la empresa.

Se establecen los siguientes niveles dentro del grupo:

Responsable envasado-clasificador (Acuicultor de 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 sólo le permite llevar a cabo trabajos generales de acuicultura así como aquellos otros de recepción del producto, organización y distribución de la labor de sus compañeros de envasados, teniendo para ello en cuenta las cargas y expediciones de productos como fase final, etc.

Envasador-clasificador—Es aquel trabajador que teniendo los conocimientos técnicos de los productos desarrollados (especies, calidades, etc.) y siendo reconocidos por la empresa, los práctica y aplica

con capacidad y celo demostrado y que no solo le permite llevar a cabo los trabajos generales del mismo sino aquellos otros que supongan especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para clasificar y corregir pequeñas deficiencias, teniendo como función principal la clasificación y envasado de los peces, valiéndose de los distintos medios habilitados para tal fin, peso, máquina de hielo, y útiles para su realización.

Guarda vigilante, portero, vigilantes de mar—Es aquel trabajador que tiene las funciones principales de velar por el orden de las instalaciones, equipos y materias primas, que carece de título de vigilante jurado y tiene la formación básica adecuada para la realización y colaboración en las funciones básicas y auxiliares propias de la actividad de la Empresa (como tareas relativas a la alimentación o retirada de bajas, pesca, medición de parámetros de oxígeno etc. en tanques de cultivos e instalaciones, etc.) que se le encomienden y para las que haya sido oportunamente instruido.

Peón—Es aquel trabajador que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere de 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.

Grupo 5.º Mantenimiento.

Pertencen a este grupo aquellas personas que, poseyendo titulación de Formación Profesional en cualquiera de sus grados, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa con especialización específica del desarrollo de su trabajo, se dedican al mantenimiento y conservación, tanto de instalaciones como de maquinaria de producción, enseres y herramientas.

Se establecen los siguientes niveles dentro del grupo:

Técnico de mantenimiento—Es aquel trabajador que, poseyendo el título universitario o de Formación Profesional de grado superior, o su equivalente en los conocimientos técnico-prácticos necesarios, y con la debida responsabilidad, tiene mando directo sobre los profesionales encuadrados, proyecta el mantenimiento y conservación, garantizando su cumplimiento, 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 conducción de vehículos 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 práctica 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.

Oficial mantenimiento de 2.ª—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.

Auxiliar mantenimiento—Es aquel trabajador que desarrolla actividad auxiliar y de bajo conocimiento, para funciones concretas y determinadas, y que requieren alguna práctica operativa y que a su vez auxilia en trabajos a los oficiales de mantenimiento, pudiendo así mismo desarrollar ciertos trabajos de baja especialización.

Almacenero—Es aquel trabajador que se encarga de las labores específicas necesarias para el buen funcionamiento del almacén, llevando el control de las mercancías, útiles y herramientas depositadas, 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 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.

Requerimientos de titulación académica.—Los trabajadores que desarrollen una labor para la que le sea necesario o por la que le sea requerido estar en posesión de titulación académica, serán éstos los responsables de que dichas titulaciones estén al día. La Empresa deberá otorgar permiso por el tiempo necesario e imprescindible para la continuidad en la posesión de dicha titulación. Pero en ningún caso debe asumir que el trabajador no haya regularizado las titulaciones necesarias y como consecuencia no pueda continuar en el desarrollo de su labor, por lo que no asumirá los costes de su posible y necesaria sustitución. Es el trabajador el responsable de los gastos de tasas etc. para la adecuación de las titulaciones requeridas.

CAPÍTULO IV. Jornada, horario y descansos

Artículo 14. Jornada laboral.

La duración ordinaria de la jornada de trabajo prevista en el presente convenio colectivo para el sector, será de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo, a aplicar a partir del 1 de enero de 2015. Esta jornada se corresponderá en general al desarrollo de 40 horas ordinarias de trabajo efectivo a la semana, aplicándose tanto al horario partido como al continuado.

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

Dado que en la actividad laboral del sector de la acuicultura se trabaja con animales vivos esto puede ocasionar que, en momentos puntuales, se tenga que prolongar la jornada laboral o modificar esta, de acuerdo con lo establecido en el ET artículo 34.2.

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 mediarán 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, podrá 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 trabajadores 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 trabajadores en cuanto a la realización de jornada laboral de mayor permanencia por el tiempo de presencia que le es requerido por esa labor. Se abonará 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.

El tiempo de permanencia en el centro de trabajo con posterioridad a la hora de salida prevista en el calendario laboral de la empresa por razones productivas, así como el requerido por aquellos trabajadores cuyo cometido consista en la puesta en marcha, apertura o cierre de la sección productiva o centro de trabajo y que suponga una prolongación de su jornada habitual de trabajo, tendrá la consideración de tiempo extraordinario de trabajo únicamente en el supuesto de que como consecuencia de su realización se exceda de la jornada anual que rija en la empresa. Dicha prolongación de jornada, de producirse, se compensará en la forma que se acuerde en cada empresa y con los representantes de los trabajadores. artículo 34.3 ET.

Las jornadas de trabajo que se realicen en domingo y festivos, con la sola excepción de que se deban al trabajo correspondiente a cualquier sistema de turno, se verán incrementadas el salario de ese día en un 75% a tenor del artículo 47 del RD 2001/1983, de 28 de julio, más la restitución del disfrute de su día de descanso compensatorio.

Dentro de la jornada de trabajo se establecerá 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 computará 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 y equipos de protección individual (EPI) del trabajo correspondiente, tanto al inicio como al final de la jornada. Igualmente tendrán la obligación de llevar la ropa y equipos de protección individual (EPI) durante toda la jornada laboral, si así lo requiere la norma de prevención, respetándose en todo momento la legislación vigente.

Se establece para los meses de julio y agosto jornada laborable intensiva de siete horas productivas para el personal que desarrollen su actividad laboral en jornada partida. En las unidades o departamentos organizados en régimen de turnos fijos o rotatorios no procede la aplicación de jornada intensiva, dado que ya tiene su jornada distribuida de forma regular en cómputo anual.

En el caso de que por inclemencias meteorológicas o de fuerza mayor probada y mediante propuesta de la empleadora o de los representantes legales de los trabajadores y puestos de acuerdo se estableciese el que no se pudiera realizar la jornada laboral establecida para esos días, en defecto de pacto, la empresa obrara en base a lo establecido en el ET artículo 34.2.

El trabajador pondrá a disposición de la empleadora la realización de dichas jornadas, con la disminución de dos horas por su asistencia al puesto de trabajo cuando esta se haya realizado, pudiendo ser acumuladas para su realización a requerimiento de la empresa o por acuerdo de las partes para su compensación en lo establecido en el artículo 16 de este convenio.

Asimismo se establece media jornada efectiva de trabajo (cuatro horas) para los días 24 y 31 de diciembre respectivamente, por lo cual se organizarán los correspondientes turnos de guardia. En el caso de necesidad organizativa o productiva se podrá acordar, la realización de dos turnos a jornada completa en uno de dichos días y el descanso completo en el siguiente.

Durante la vigencia del presente convenio, el turno de noche del festivo del 24 al 25 de diciembre y el turno de noche del festivo del 31 de diciembre al 1 de enero, se abonará a 50 euros por día trabajado o la parte proporcional a las horas trabajadas.

Artículo 15. Trabajos a turnos.

Lo estipulado en el presente artículo será de aplicación a aquellos trabajadores sujetos a cualquier sistema de turnos implantados en las empresas, entendiéndose como tales lo recogido en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores. En la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas salvo adscripción voluntaria, o establecida en la contratación.

Para los trabajadores en régimen de turno, y en los casos de fuerza mayor cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

En cualquier caso los turnos deberán estar reflejados convenientemente en el cuadro horario mencionado en el artículo 14, 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 y siempre que no se vea alterado por causa mayor (enfermedad, accidente, etc.).

Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda.

En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con un mínimo de 48 horas de antelación, ésta estará obligada a

sustituir al saliente al término de su jornada. Las empresas a estos efectos, ajustarán la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de los trabajadores afectados. La modificación que produzca dicha sustitución será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

Las empresas, al confeccionar los cuadrantes, podrán desplazar los días festivos a trabajar a lo largo del año natural, mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Las empresas que no viniesen trabajando en régimen de turnos podrán implantar cualquiera de los sistemas que se describen en este artículo, según lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, saldo lo establecido en el artículo 35.3 del ET.

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 artículo 14, 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 o compensadas con tiempo equivalente de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

- a) Horas extraordinarias habituales: reducción progresiva.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente realización. Su ejecución será de carácter obligatorio y su compensación a criterio del trabajador, quién podrá optar entre su disfrute por tiempo de descanso retribuido a razón de dos horas por cada hora extra realizada, o su retribución en la misma proporción, es decir, del 100%

Horas extraordinarias necesarias por ausencia imprevista, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural 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 se indican:

1. Cálculo del valor hora: $14 \times (S.B. + Per. + P. E.) / \text{total horas año}$ según artículo 14.

- S.B.: Salario Base.
Per: Permanencia
P.E.: Plus Especialización.

2. El recargo para las horas extraordinarias será del 75%.

3. A tenor del Real Decreto 1561/95, de 21 septiembre 1995, se podrán compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso en la misma proporción anteriormente expresada.

Artículo 17. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un período anual de vacaciones retribuidas a razón de salario base, permanencia y plus de especialización (en los casos en que estos existan), de treinta 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 periodos. La dirección de la empresa, atendiendo a la planificación del trabajo, y la representación de los trabajadores, establecerán de mutuo acuerdo en el último trimestre del año el calendario de vacaciones del año siguiente para el personal de su plantilla, el cual será publicado en los tablones de anuncios para su conocimiento durante el mes de enero.

En el caso de coincidencias en el deseo de los trabajadores del disfrute de los periodos vacacionales se deberán tener en cuenta para el otorgamiento de dichas fechas, de no existir acuerdo entre los mismos para variaciones o permutas, el que se deba respetar lo establecido en el párrafo anterior y bajo el criterio de los siguientes parámetros:

- 1.º La rotación de fechas entre todos los trabajadores en atención al disfrute en cada año.
- 2.º Hijos con edad escolar.
- 3.º Prioridad por antigüedad y en caso de igualdad en antigüedad el de mayor edad como preferente.

En cualquier caso, el trabajador conocerá siempre las fechas en las que le correspondan las vacaciones con al menos dos meses de antelación.

Uno de estos periodos será facultad de la dirección de la empresa el elegir sus fechas de disfrute, el otro período será facultad del trabajador la elección de las fechas del mismo, siempre que exista la garantía de una presencia mínima en el servicio del 70% de la plantilla operativa del mismo.

El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

El personal a turnos podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su periodo ordinario de descanso.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, maternidad, con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería, aunque haya terminado el año natural a que corresponda y dentro siempre de los límites legales establecidos, vistas las necesidades de producción y previa acreditación a la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO V. Disposiciones económicas

Artículo 18. Retribuciones.

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

Artículo 19. 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 de diciembre de 1994 («Boletín Oficial del Estado» n.º 11, de 13 de enero de 1995) y que para el presente convenio se establece como Salario Base, y Plus Especialización.

Artículo 20. Salario convenio.

Se establece como tabla salarial las adjuntas al presente convenio para los años 2015 y 2016.

Incremento salarial:

En el año 2015: Se establece como salario para este año la tabla adjunta como Anexo I que ha sido incrementada en un 1% con respecto a 2014.

Para el año 2016, se incrementaran las tablas de 2015 en un 1,5%. Ocurriendo que si a la conclusión del año 2016 el IPC real conjunto de los años 2015 y 2016 superarse el 2,5% se aplicará una revisión salarial de la diferencia que resulte, cuyo importe resultante se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2016 y quedará reflejado en la tabla salarial que servirá de base para el año siguiente.

Para el año 2017 la subida salarial para dicho año será la que se establezca por las partes firmantes del III Acuerdo Para el Empleo y la Negociación Colectiva conforme a lo establecido en su Capítulo III (Criterio en materia salarial, punto 2.º, párrafo 4.º).

«En caso de no concretarse el citado aumento en el plazo allí previsto, se reunirán las partes firmantes del presente Convenio Colectivo para su determinación conforme a los criterios allí señalados».

Salario Convenio es la cantidad que figura en el anexo I del presente convenio, y que consta de Salario Base y Plus Especialización y se fija según el grupo y la clasificación de personal expresada en la tabla y en el artículo 13 del presente convenio.

Artículo 21. Plus especialización.

Para aquellas categorías profesionales en las que se establezcan 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 22. Plus variable de producción.

Los trabajadores por el desarrollo normal de su labor y dentro de la producción normal requerida en su puesto, percibirán mensualmente por este concepto la cifra mínima de 3,75 € por día efectivo trabajado. Pudiendo la empresa establecer un incremento por este concepto, con la aplicación de baremos de incentivo a la producción acordados con la representación legal de los trabajadores.

Este plus dejará de percibirse cuando el trabajador no acuda al trabajo, sea cualquiera la causa de esta ausencia. Salvo los casos de reconocimiento médico obligatorio y empleo sindical.

La empresa, de forma voluntaria, podrá implantar un sistema de retribución variable adicional, individual o colectiva, en función de la consecución de objetivos. Este sistema, así como cualquier modificación del mismo, deberá previamente ser sometido a información o consulta que posibilite acuerdo con los representantes de los trabajadores.

El objetivo es conseguir la participación de los trabajadores en los resultados de la empresa obtenidos por la consecución de objetivos establecidos en diferentes órdenes (resultados económicos, de producción, de mercado, de calidad de seguridad, incluido el índice de accidentes de trabajo, etc.).

Estos objetivos deberán ser medibles, cuantificables y alcanzables, concretándose además el método para su seguimiento regular por parte de los representantes de los trabajadores.

La cuantía destinada a estas retribuciones variables, de establecerse será por acuerdos anuales en función de unos objetivos definidos y no formarán parte de la masa salarial y tendrán carácter de no consolidables.

Artículo 23. Plus de transporte urbano y de distancia.

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

La cuantía se fija en 3,75 € por día efectivo de trabajo y para todos los grupos profesionales. En aquellas empresas que tuviesen por este concepto acordado otras formas de retribución continuaran sus condiciones para el personal de plantilla a la firma del presente convenio.

Para los trabajadores y por los días que desarrollen su horario de trabajo en jornada partida, recibirán por este concepto el duplo de la cantidad establecida para cada día en base al año correspondiente.

Esta cifra y concepto, dado el carácter compensatorio de gastos de transporte y distancia que tiene, no computará ni será tenido en cuenta para el abono de las vacaciones, pagas extraordinarias, así como tampoco para el cálculo del valor de las horas extras, y figurará en el recibo de salarios.

Artículo 24. Plus de disponibilidad.

Los trabajadores que después de su jornada laboral aceptasen estar a disposición permanente y a una distancia máxima del puesto de trabajo no superior a 50 Km. y portar un teléfono móvil para su localización y asistencia percibirán la cantidad de 70 € mensuales por dicha disponibilidad, si de ello se produjese el tener que desplazarse y desarrollar labor, dicho tiempo empleado se le compensará al trabajador como horas extras. Pudiendo rotar los trabajadores afectos a dicha disponibilidad en razón a acuerdos con la empresa, y el percibo será solo para el de su designación acordada en disponibilidad.

Artículo 25. Permanencia.

Con el fin de reconocer el concepto denominado promoción económica como un derecho que ha de persistir en aquellos trabajadores que lo percibían bajo la denominación «Ad personam» y proveniente así mismo de la denominada antigüedad hasta la fecha del 31 de diciembre de 2006, el importe de dicho derecho se prorrogará bajo la denominación de «Permanencia» para los trabajadores poseedores de tal derecho histórico.

En los convenios de menor rango que tuvieran establecida la figura de la promoción económica, y se integrasen en el presente convenio, estas cantidades tendrán el carácter de «ad personam» en igual forma que se realizó por este concepto en el 1.º Convenio Marco de la Acuicultura Nacional, y se reflejarán en nómina como Permanencia.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad consistirán en una mensualidad cada una de ellas, y se abonará sobre el salario convenio incrementadas con la Permanencia. Se devengará semestralmente y en proporción al tiempo trabajado.

Se abonará en los primeros 15 días de julio y diciembre.

Artículo 27. 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 abonará por los gastos de locomoción y dietas:

1. Dietas 35 € diarios en Territorio del Estado, y 70 € fuera de éste.
2. Media dieta, si el trabajador puede volver a pernoctar en su domicilio sólo se le devengará media dieta es decir, 18 € al día en el Territorio del Estado, y 35 € fuera de éste.
3. Cuando se viaje en vehículo propio se abonará a razón de 0,22 €/Km., entendiéndose que en dicho precio y en su porcentualidad está el abono de la póliza de seguro del vehículo con cobertura de todo riesgo, ya que de no ser así es el trabajador, 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 trabajador el que se desplazase en dicho vehículo, por servicios a la empresa esta abonaría un plus de 0,05 € por Km., por el trayecto que fuese necesario.

Artículo 28. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y 06 horas, tendrán una retribución específica e incrementada en un 25% sobre el salario base más permanencia y plus especialización, en las que por tal circunstancia fuese desarrollada.

Se excluyen de tal concepto de Nocturnidad, las horas que a tenor de la contratación, la jornada natural del trabajador se desarrolle en dicho horario (22 a 06 horas), o cuando la jornada nocturna se produzca como consecuencia del trabajo a turnos o en la rotación de los mismos, en cuyo periodo y por jornada efectiva de trabajo estos trabajadores percibirán por tal circunstancia un plus de 4 € diarios.

CAPÍTULO VI. Seguridad y salud laboral

Artículo 29. Salud y seguridad laboral.

Se cumplirá 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 54/2003 del 12 de diciembre, así como todas aquellas que sean publicadas y de obligada aplicación a la presente materia.

En los centros de trabajo que cuenten con más de 6 trabajadores, los representantes de los trabajadores designarán 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 trabajadores donde se constituirá 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 garantizará 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. Adoptará medidas de información para los trabajadores y sus representantes así como para los servicios de prevención y autoridades competentes.

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

Cada trabajador deberá 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. Utilizará correctamente las máquinas, herramientas, instalaciones, sustancias peligrosas.
2. Utilizará correctamente el equipo de protección individual.
3. No anulará ni manipulará los dispositivos de seguridad.
4. Comunicará inmediata y fehacientemente cualquier anomalía o situación laboral que entrañe riesgo grave o inminente para su salud.
5. Conservará 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 adecuados 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 30. 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 dentro de los supuestos previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 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.

Las empresas que tengan entre su plantilla trabajadores que realicen actividad de buceo, requerirán a sus mutuas patronales el que estas cuenten con servicios médicos especialistas en medicina hiperbárica, y disponibilidad de medios para la atención de los accidentes hiperbáricos.

Artículo 31. 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 el Reglamento de Lugares de Trabajo.

Artículo 32. Prendas y equipos de trabajo.

Las empresas entregarán al personal de mantenimiento y producción dos juegos completos de prendas de trabajo conformados, según los puestos de trabajo le sean preciso, de mono, camisa, gorra o sombrero, calzado adecuado y delantal en sala de incubación, así como una 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 será a cargo de los trabajadores quienes vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo. Los trabajadores que dejen de pertenecer a la plantilla estarán obligados a devolver toda la ropa que se les entregó y los EPIS.

Artículo 33. 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 corresponderá al trabajador en su nueva categoría será el asignado a tal categoría profesional.

Artículo 34. Higiene del personal.

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

La Empresa proporcionará a los trabajadores que lo necesiten todos los medios necesarios para que éstos obtengan el certificado o carné de manipulador de productos de alimentación.

De igual forma la empresa determinará las normas que deben observar

todas las personas que, sin tener contacto directo, accedan a los locales en los que se realizan las funciones de manipulación.

CAPÍTULO VII. Ayudas sociales y complementarias

Artículo 35. Seguro de vida e invalidez.

Las empresas afectadas por el presente convenio asumen el compromiso de formalizar en el plazo de sesenta días siguientes a su homologación la subscripción de póliza de seguro colectivo de vida para sus trabajadores por el período de estos en ellas y mediante cualquier modalidad de contratación, por las siguientes contingencias:

Contingencias	Importes
Muerte por enfermedad	40.000
Muerte por accidente	40.000
Invalidez absoluta por enfermedad	40.000
Invalidez absoluta por accidente	40.000
Invalidez total por enfermedad	20.000
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 trabajador 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 trabajador, la empresa deberá solicitar a dos aseguradoras más la posibilidad de cobertura del mismo. Si tras dichas solicitudes el trabajador sigue sin poder asegurarse, la empresa quedará eximida de cualquier responsabilidad respecto a las contingencias establecidas en el presente artículo y respecto al trabajador afectado.

Una vez el trabajador 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 quedará eximida de cualquier responsabilidad respecto al pago de dicha contingencia.

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

Cuando el trabajador lo solicite, la empresa le facilitará copia de la póliza 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 36. Mejora voluntaria por incapacidad temporal.

Las empresas abonarán a sus trabajadores:

1. En caso de accidente de trabajo, una mejora voluntaria complementaria de la que perciba por la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de su salario convenio más permanencia 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 del trabajador con hospitalización, las empresas abonarán hasta alcanzar el cien por cien del salario convenio más permanencia desde el primer día de su baja médica, hasta la fecha de su alta hospitalaria o pase a la situación de invalidez en cualquiera de sus grados. No obstante se mantendrán las mejoras que a este respecto tengan establecidas las empresas.

3. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal

médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dicha situación incluida la mejora voluntaria por incapacidad temporal.

Artículo 37. Permisos retribuidos.

1. Matrimonio o constitución de pareja de hecho acreditada, derivándose las mismas relaciones de afinidad: quince días naturales, aplicándose de acuerdo con lo estipulado por la ley.

2. Nacimiento de hijo/a o adopción legal o acogimiento simple superior a dos años: tres días y dos más (ambos naturales) si se produce fuera de su residencia habitual y siempre que exista una distancia superior a los 100 Km. de su residencia.

3. Accidente o enfermedad grave, como hecho causante, con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, fallecimiento de cónyuge y parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: tres días y dos más (ambos naturales) si se produce a una distancia superior a 100 Km de su residencia. Y por los mismos hechos y circunstancias para los de 2.º grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales y si se produce a una distancia superior a 100 Km de su residencia dos días naturales más. La licencia podrá disfrutarse de forma interrumpida previa comunicación anticipada al menos en 24 horas y por el periodo que dure el hecho causante mediante justificación hospitalaria o médica de la Servicio Público de Salud

En los casos que deban desplazarse fuera de España, y de tener derecho a vacaciones por disfrutar, podrá solicitar hasta diez días de vacaciones acumulado al permiso que tenga en derecho.

4. Asistencia a consulta médica: el tiempo necesario, siempre que sea debidamente justificado. Previéndose dos horas para consulta de la misma localidad del centro de trabajo, tres horas en otra localidad y cuatro si se trata de asistencia a dos o más consultas médicas continuadas. Como norma general a todas las consultas médicas anteriormente mencionadas, los tiempos señalados son referidos a consultas de los Servicios Públicos de Salud.

5. Exámenes: el tiempo necesario si se diera las condiciones exigibles en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6. Traslado de domicilio: dos días naturales siempre que sea debidamente justificado, 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 trabajador la necesidad de cumplir deberes propios, inexcusables e inaplazables en días laborales, se establecen dos días para el cumplimiento de estos deberes con la sola solicitud anticipada (de dos días y de cinco días para el personal de turnos) y no pudiéndose realizar ni al comienzo ni al final de un permiso, descanso, festivo, vacaciones o ausencias justificadas, ya que no se pueden considerar un derecho acumulable de descanso y siempre que no sea coincidente con los concedidos a otros compañeros del departamento o sección de trabajo, evitando con ello el quebrantar el organigrama productivo.

Dentro de esta disponibilidad se podrá sustituir el uso de los dos días de asuntos propios y con el objeto de poder utilizarlos para asistencia a consultas médicas con hijos menos de 14 años y familiares dependientes, por 4 medios días previa comunicación a la empresa. Si tras el uso antes expuesto y por las mismas razones el trabajador necesitase dos medios días más éstos serán concedidos siempre que sean comunicados previamente y justificados documentalmente. Como norma general la asistencia a consulta médica está referida a médicos públicos (asistencia sanitaria de los Servicios Públicos de Salud) o privados, debiendo justificarse en éste último caso que la asistencia a los mismos no puede realizarse fuera del horario de trabajo. A estos efectos se aplicarán los preavisos establecidos en el párrafo primero de este apartado ocho.

En el caso de que ambos cónyuges trabajasen, perteneciendo a la misma empresa, se repartirían el acompañamiento, no siendo coincidente el derecho de ambos.

Normas a seguir en caso de ausencia del centro de trabajo.

1. Normas generales:

Información sindical

a) Toda ausencia debe ser comunicada con anterioridad, salvo imposibilidad justificada o causa de fuerza mayor.

b) Su petición debe constar por escrito.

c) Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente, exceptuando aquellas ausencias que a tenor de la Legislación Vigente no requieran justificación.

2. Visitas médicas:

En el caso de salidas al médico, la empresa abonará el tiempo imprescindible en cuanto la visita coincida con el horario de trabajo según lo dispuesto en el artículo 37 del IV Convenio Colectivo para la Acuicultura. Para su abonó será perceptivo que el justificante este firmado y fechado por el médico, con indicación de la hora en caso de superar los límites previstos en el artículo 37 o en su defecto fechado y sellado por el servicio de admisión del centro médico, hospitalario o de salud de los Servicios Públicos de Salud. En el caso de otros justificantes, solo serán admitidos los impresos por el servicio de admisión de la Seguridad Social. Será rechazado como justificante la citación de consulta u otro similar.

Artículo 38. Permisos no retribuidos.

Con independencia del artículo anterior, se podrá disfrutar de permiso sin sueldo en caso debidamente justificados por el interesado, mediante notificación escrita con una antelación mínima de cinco días laborales a su jefe inmediato o dirección de la empresa.

Artículo 39. Trabajadores con cargos sindicales.

Los trabajadores que ostenten cargos sindicales dentro de la vigencia de este convenio, tendrá 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 otorgará un crédito de horas mensuales retribuidas, las establecidas por la ley (artículo 68 del ET.), 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 los límites establecido normativamente.

Artículo 40. Cuota sindical.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El empresario procederá 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 este.

Artículo 41. 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 exhibirá 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 facilitará a los representantes de los trabajadores tablones de anuncio para fijación de documentos informativos emitidos por los mismos. Independientemente de lo anterior, se entregará 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 lo siguiente:

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 siniestralidad, 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 emitirán informes con carácter previo.

Artículo 42. 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 responsabilizará del buen orden de la reunión.

Adicionalmente se reconoce a los trabajadores, el derecho a la celebración de una asamblea al año dentro de su jornada laboral, de una duración no superior a treinta minutos.

Artículo 43. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del Convenio en su aplicación y desarrollo, según se establece en el artículo 83 y 85 del ET. Asimismo la Comisión Paritaria deberá conocer cualquier Convenio de ámbito autonómico o de empresa que, en aplicación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, pudiera firmarse, viniendo obligados, por tanto, los firmantes del mismo a ponerlo en conocimiento de esta Comisión.

Estará compuesta por 8 vocales, 4 de ellos representantes sociales y 4 de la parte empleadora, en representación de las partes firmantes del presente convenio, nombrándose un secretario entre los componentes que se designará 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 será sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación concienzosa o administrativa.

La Comisión paritaria, se reunirá por los menos con carácter semestral, a partir de la fecha de vigencia del Convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso, Las reuniones tendrán siempre el carácter de extraordinarias, cuando los temas a tratar sean calendarios de vacaciones o conflictos colectivos y sus acuerdos requerirán para tener validez el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones de la comisión paritaria.

Tanto los Vocales, como asesores serán convocados por carta certificada o medio telemático fehaciente en primera y en segunda convocatoria, con antelación mínima de quince días de la celebración de la reunión ordinaria, por el secretario que fuera de la reunión anterior. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurren como mínimo, representación de ambas partes (empleadora y social). Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

Para las reuniones extraordinarias y urgentes el plazo mínimo para la convocatoria de las mismas será el de cinco días naturales. La petición de la convocatoria la realizará la parte que se considere afectada, y a través del requerimiento de convocatoria al secretario que lo fuese en la anterior reunión de la comisión.

La convocatoria se realizará fehacientemente y expresando el asunto tratar.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas se

someterán éstas a lo establecido en la Cláusula Adicional Segunda de este convenio

CAPÍTULO VIII. Régimen disciplinario

Artículo 44. Faltas y sanciones.

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 día.
- a.5 La falta repetida de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días en periodos de 30 días continuados.
- a.6 El descuido en la conservación de los locales, materiales, útiles, herramientas, prendas de trabajo y documentos de la empresa.
- a.7 En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
- a.8 Utilización de reproductores de música (colectivos o individuales), teléfonos móviles o cualquier tipo de aparato electrónico que no sea propio o relacionado con el puesto de trabajo o que no haya sido autorizado expresamente y por escrito por la Dirección.
- a.9 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 2 días en periodos de 30 días continuados.
- 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, materiales de 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.
- c.12 Acudir al trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes, así como consumirlas en la Empresa. De ser posible se requerirá la presencia del delegado de personal o representante de los trabajadores.

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:*
 - a.1 Amonestación por escrito.
 - a.2 Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) *Por faltas graves:*
 - b.1 Suspensión de empleo y sueldo de siete días a un mes.
- c) *Por faltas muy graves:*
 - c.1 Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.
 - c.2 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.

Artículo 45. Corrección del absentismo.

El absentismo injustificado crea pérdida de productividad e incide de forma negativa sobre los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y creando a su vez un ambiente social inconveniente en las relaciones entre la empresa y el trabajador y entre los propios trabajadores. La reducción del absentismo injustificado debe

ser objeto prioritario y compartido entre la representación sindical y empresarial, dado que afecta al clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores, por ello ha de evitarse dicho absentismo que directamente afecta y trastorna en perjuicio al establecimiento de turnos, incrementa el volumen y ritmo de trabajo, las horas de permanencia o de jornadas extras, por ello y con la intencionalidad de buscar soluciones al respecto, las empresas deberán de crear una Comisión a tal respecto. En las empresas en que existan delegados de prevención, o comité de seguridad y salud estos junto a la representación empresarial formaran dicha Comisión paritaria.

- a) Mediante la cual se identifique las causas del absentismo, analizando la situación así como la evolución en el ámbito de empresa, área funcional, perfiles y causas.
- b) Establecer criterios en base a la identificación para la reducción del absentismo injustificado así como establecer un mecanismo de seguimiento y en su caso de medidas correctoras.
- c) Para la falta de asistencias al trabajo intermitentes, aun justificadas, se aplicara lo establecido en el artículo 52 apartado d) del ET.

Cláusula adicional primera. Procedimiento para la inaplicación del Convenio colectivo.

Se podrá producir modificación sustancial y/o inaplicación de las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio colectivo, en las materias y causas señaladas a tal fin en el artículo 82.3 en el ET, y durante el plazo de vigencia de dicho convenio.

La empresa que se vea en la necesidad de optar a solicitar la inaplicación del convenio colectivo deberá comunicarlo a la representación unitaria, sindical y colectiva de los trabajadores en cumplimiento de lo establecido en el artículo 41.4 del ET, tal voluntad, que tras un periodo de consulta mínimo de quince días, adoptaran la resolución que proceda. Requiriéndose que exista acuerdo entre la empresa y la representación social interviniente. Asimismo, el acuerdo establecido deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio y a la autoridad laboral, acompañándose el documento del acuerdo con las medidas adoptadas y duración de estas.

En caso de desacuerdo, las discrepancias se someterán a la Comisión Paritaria del convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto planteado, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días, para pronunciarse al respecto, desde la fecha en que la discrepancia les fuera planteada.

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanzara acuerdo, transcurrido el periodo de consulta y finalizado este sin acuerdo, se acudirá a lo establecido en la cláusula adicional segunda de este convenio.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso 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.

Cláusula adicional segunda. Sometimiento expreso, al V Acuerdo de Solución Autónoma de conflictos.

Las partes se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) y se someten a los órganos y procedimientos de mediación y de arbitraje que el mismo establece.

En los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del presente convenio, así como en los procedimientos de inaplicación referidos en la Cláusula Adicional Primera, si no se produjera acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se iniciará un proceso de mediación, y si persistiera el disenso tras el mismo, el conflicto se resolverá mediante laudo arbitral, todo ello en el ámbito de actuación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o, por acuerdo entre las partes, en cuanto al arbitraje se refiere, ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, asumiendo por tanto las partes con carácter general y previo la presente cláusula de sumisión al procedimiento arbitral en la solución de los conflictos colectivos.

No obstante lo anterior, en los conflictos colectivos que versen sobre la interpretación y aplicación del presente convenio, no habiéndose alcanzado acuerdo entre las partes en la Comisión Paritaria ni en el proceso de mediación, el procedimiento de arbitraje podrá ser sustituido por

aquellos otros que las partes conviniesen a su derecho.

Igualmente, agotado el plazo máximo para la negociación del convenio, las partes se adhieren a los procedimientos anteriormente expresados del (SIMA) para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Cláusula adicional tercera. Formación.

La formación continua es un instrumento de gran utilidad para el desarrollo de las competencias profesionales, que favorece la capacidad de adaptación de los trabajadores y empresas, así como contribuye al mantenimiento y mejora del empleo, respondiendo conjuntamente a las necesidades de ambas partes. En consecuencia, es un objetivo comparado tanto por empresas como trabajadores, como muestra de ello ha venido siendo objeto de atención especial por las Organizaciones Empresariales y Sindicales en el marco del Diálogo Social y la Negociación Colectiva.

En base a lo anterior, y ante las necesidades existentes en el sector de la Acuicultura Marina, es voluntad de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo promover una formación profesional específica para este sector.

El desarrollo de dicho compromiso se llevará a cabo mediante la Comisión Paritaria contenida en el artículo 43 o mediante un grupo de trabajo designado al efecto por dicha Comisión, siendo su función analizar las necesidades formativas del sector, así como la creación de estructuras y planes para la cobertura de las mismas.

Cláusula adicional cuarta. Comisión de Salud Laboral.

Implantación y desarrollo de la Comisión de Salud Laboral.

Se constituye una Comisión de Salud Laboral del Convenio que estará formada por el mismo número de miembros y en idéntica proporción que la Comisión Paritaria y se reunirá en las mismas fechas e iguales condiciones que esta.

La Comisión de Salud Laboral del Convenio tendrá por misión la integración de la prevención de riesgos laborales en los procesos técnicos y en la organización del trabajo en todos sus niveles, conforme al principio de Seguridad Integrada, así como la adopción de la acción preventiva y su promoción en el ámbito de la Acuicultura Marina y la implantación de una cultura de la seguridad y la salud laboral a través de la formación, la información y la participación.

Cláusula adicional quinta. Jubilación.

La representación social y la representación de la empleadora, proseguirán en mutua colaboración la gestión necesaria ante los organismos pertinentes, para alcanzar que la edad de jubilación de los trabajadores de este sector, pueda ser asimilada al Régimen Especial del Mar.

ANEXO UNO

Con la intencionalidad de procurar salvaguardar la viabilidad empresarial, así como los empleos de los trabajadores, en una situación de grave crisis económica que repercute muy duramente en el sector de la acuicultura, las partes negociadoras han acordado realizar un esfuerzo que se ve reflejado en las siguientes tablas, y en contexto general del presente convenio.

TABLA SALARIAL 2015 CONVENIO ACUICULTURA MARINA NACIONAL

Categorías	Salario	Plus Espec.	Total mes	Total año
GRUPO 1:				
Personal Técnico:				
Director técnico	1.277,31	438,89	1.716,20	24.026,74
Jefe de departamento	1.265,02	417,98	1.683,00	23.562,00
Jefe de sección	1.155,62	390,94	1.546,56	21.651,78
Técnico A	1.010,66	127,86	1.138,52	15.939,32
Técnico B (*)	936,79	50,00	986,79	13.815,02

GRUPO 2:				
Personal Administrativo:				
Jefe de administrativo 1. ^a	1.155,62	390,94	1.546,56	21.651,78
Jefe de administrativo 2. ^o	1.072,01		1.072,01	15.008,16
Oficial 1. ^o administrativo	1.010,66		1.010,66	14.149,24
Oficial 2. ^o administrativo	936,79		936,79	13.115,02
Auxiliar administrativo-Telefonista	846,62		846,62	11.852,69
Ordenanza	846,62		846,62	11.852,69
GRUPO 3:				
Producción (Granjas en tierra o jaulas flotantes):				
Encargado o Jefe de Planta (Acuicultor-Piscicultor)	1.155,62	390,94	1.546,56	21.651,78
Patrón de embarcación acuicultor	1.013,66	127,86	1.141,53	15.981,37
Buceador acuicultor de 1. ^a	1.010,66	127,86	1.138,52	15.939,32
Buceador acuicultor de 2. ^a	936,79	95,90	1.032,68	14.457,58
Acuicultor Oficial 1. ^a	1.010,66		1.010,66	14.149,24
Acuicultor Oficial 2. ^a	936,79		936,79	13.115,02
Acuicultor especialista	888,84		888,84	12.443,74
Marinero	846,62		846,62	11.852,69
Auxiliar Acuicultor	846,62		846,62	11.852,69
GRUPO 4:				
Servicios:				
Responsable envasador clasificador	1.010,66		1.010,66	14.149,24
Envasador clasificador	846,62		846,62	11.852,69
Guarda, vigilante, portero, vigilante del mar	846,62		846,62	11.852,69
Peón	846,62		846,62	11.852,69
Personal de limpieza	846,62		846,62	11.852,69
GRUPO 5:				
Mantenimiento:				
Técnico mantenimiento	1.155,62	390,94	1.546,56	21.651,78
Maquinista-conductor	986,79	127,86	1.114,66	15.605,19
Oficial 1. ^a mantenimiento	1.010,66		1.010,66	14.149,24
Oficial 2. ^a mantenimiento	936,79		936,79	13.115,02
Auxiliar de mantenimiento	846,62		846,62	11.852,69
Almacenero	846,62		846,62	11.852,69
Redero	846,62		846,62	11.852,69

(*) El abono del plus especialidad se abonará solo con personal a su cargo.

Pluses	Periodo impu-tación	2015	2016	2017
Plus variable de producción	Diario asistencia	3,75	3,75	3,75
Plus de transporte urbano y de distancia	Diario asistencia	3,75	4	4
Plus de disponibilidad	Mensual acordado	70	80	80
Plus de nocturnidad	Diario turno noche	4	4,5	5

TABLA SALARIAL 2016 ACUICULTURA MARINA NACIONAL

Categorías	Salario	Plus Espec.	Total mes	Total año
GRUPO 1:				
Personal Técnico:				
Director técnico	1.296,47	445,47	1.741,94	24.387,14
Jefe de departamento	1.283,99	424,25	1.708,24	23.915,43
Jefe de sección	1.172,95	396,80	1.569,75	21.976,56
Técnico A	1.025,82	129,78	1.155,60	16.178,40
Técnico B (*)	950,84	50,75	1.001,59	13.953,17
GRUPO 2:				
Personal Administrativo:				
Jefe de administrativo 1 ^a	1.172,95	396,80	1.569,75	21.976,56
Jefe de administrativo 2 ^o	1.088,09		1.088,09	15.233,28
Oficial 1 ^o administrativo	1.025,82		1.025,82	14.361,48

Oficial 2º administrativo	950,84		950,84	13.311,75
Auxiliar administrativo- Telefonista	859,32		859,32	12.030,48
Ordenanza	859,32		859,32	12.030,48
GRUPO 3:				
Producción (Granjas en tierra o jaulas flotantes):				
Encargado o Jefe de Planta (Acuicultor-Piscicultor)	1.172,95	396,80	1.569,75	21.976,56
Patrón de embarcación acuicultor	1.028,87	129,78	1.158,65	16.221,09
Buceador acuicultor de 1.ª	1.025,82	129,78	1.155,60	16.178,40
Buceador acuicultor de 2.ª	950,84	97,34	1.048,17	14.674,45
Acuicultor Oficial 1.ª	1.025,82		1.025,82	14.361,48
Acuicultor Oficial 2.ª	950,84		950,84	13.311,75
Acuicultor especialista	902,17		902,17	12.630,40
Marinero	859,32		859,32	12.030,48
Auxiliar Acuicultor	859,32		859,32	12.030,48
GRUPO 4:				
Servicios:				
Responsable envasador clasificador	1.025,82		1.025,82	14.361,48
Envasador clasificador	859,32		859,32	12.030,48
Guarda, vigilante, portero,	859,32		859,32	12.030,48

vigilante del mar				
Peón	859,32		859,32	12.030,48
Personal de limpieza	859,32		859,32	12.030,48
GRUPO 5:				
Mantenimiento:				
Técnico mantenimiento	1.172,95	394,85	1.567,80	21.949,19
Maquinista-conductor	1.001,60	129,14	1.130,74	15.830,32
Oficial 1ª mantenimiento	1.025,82		1.025,82	14.361,48
Oficial 2ª mantenimiento	950,84		950,84	13.311,75
Auxiliar de mantenimiento	859,32		859,32	12.030,48
Almacenero	859,32		859,32	12.030,48
Redero	859,32		859,32	12.030,48

(*). El abono del plus especialidad se abonará solo con personal a su cargo.

Pluses	Periodo imputación	2015	2016	2017
Plus variable de producción	Diario asistencia	3,75	3,75	3,75
Plus de transporte urbano y de distancia	Diario asistencia	3,75	4,00	4,00
Plus de disponibilidad	Mensual acordado	70,00	80,00	80,00
Plus de nocturnidad	Diario turno noche	4,00	4,50	5,00