

## ACTA FINAL

En Madrid, a 19 de septiembre de 2016, se reúnen de un lado la Federación Española de Asociaciones de Industrias de Transformación y Comercializadores de Productos de la Pesca y de la Acuicultura (FEICOPESCA) y de otro lado las representaciones de UGT, CIG y CC.OO., con objeto de continuar las deliberaciones del Convenio Colectivo del Sector. Alcanzan el presente acuerdo CIG y UGT, no suscribiendo el mismo la representación de CC.OO.

## ACUERDO

### 1º) Firmar dos Convenios Colectivos:

- a) Convenio Colectivo para el año 2015
- b) Convenio Colectivo para los años 2016 a 2020

### 2º) Convenio Colectivo para el año 2015:

Incorporar las siguientes modificaciones al texto del Convenio Colectivo:

#### **Artículo 4º.- ÁMBITO TEMPORAL Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

El presente convenio tendrá vigencia a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial el Estado». **No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2015.**

La duración del convenio se estipula en un año, es decir, en el periodo comprendido entre el **1 de enero del año 2015 y el 31 de diciembre del año 2015.**

El presente convenio, será prorrogado por periodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con un mes mínimo de antelación.

La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, 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, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora.

La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas 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 24 meses a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, se mantendrá en vigor todo el contenido del presente convenio hasta la firma del siguiente que le sustituya.

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 condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.**

**La declaración de nulidad o ilegalidad de cualquiera de las cláusulas por parte de la autoridad o la jurisdicción competente no afectará al resto del contenido del convenio colectivo, salvo que afecte a la regulación de la supresión de la antigüedad (art. 20), el plus de experiencia profesional (art. 21) o la Disposición Adicional Sexta (Derechos adquiridos. Garantía Ad personam), en cuyo caso el conjunto de dichas cláusulas decaerán, con efectos del día de inicio de su vigencia, y se iniciará un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre las indicadas cláusulas, y aquellas otras materias que se vean afectadas para restablecer el equilibrio interno del convenio colectivo. El acuerdo que se obtuviera se incorporará al convenio.**

#### **Artículo 19º.- SALARIO MÍNIMO INICIAL**

**En el año 2015 no se contempla la aplicación de ningún incremento salarial, prorrogándose la aplicación de las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2014, salvo lo concerniente al complemento de antigüedad en relación al cual deberá estarse a lo indicado en el artículo siguiente.**

#### **Artículo 20º.- SUPRESIÓN DE LA ANTIGÜEDAD**

**A partir del 1 de enero de 2015, queda suprimido el complemento salarial por antigüedad establecido en el anterior artículo 20 del convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos (B.O.E. nº 244, de 10 de octubre de 2012). De modo que, los que a 31 de diciembre de 2014 estuvieran percibiendo tal complemento, dejarán de cobrarlo.**

#### **Artículo 21º.- PLUS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL**

**Se establece un plus de experiencia profesional para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio.**

**Este plus de experiencia profesional se abonará a todos los trabajadores, cualquiera que sea el grupo profesional en que se hallen encuadrados, cuyo tiempo de prestación de servicios con cargo al contrato vigente y para una misma empresa o grupo de empresas sea igual o superior a 22 años. Este plus comenzará a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumpla el tiempo de prestación de servicios establecido.**

**El importe del plus de experiencia profesional se fija, para el año 2015, en 1.500€ anuales o la parte proporcional correspondiente (por ej. fijos-discontinuos), que se prorratearán**

**anualmente. Este plus no estará sujeto a las actualizaciones que marque el convenio, y tampoco será absorbible ni compensable.**

### **Artículo 27°.- JORNADA**

#### **1. Se acuerda establecer una jornada en cómputo anual para el año 2015 de 1.730 horas.**

Se garantiza, que tanto las reducciones de jornada pactadas anteriormente o las sucesivas, afectará a todos los trabajadores y trabajadoras sea cual sea el tipo de contrato que tengan.

Asimismo, se acuerda que en el supuesto de que durante la vigencia de este acuerdo se produjera una modificación más beneficiosa para los trabajadores en esta materia, bien por la vía legislativa o bien por acuerdo de carácter general entre confederaciones empresariales y sindicales, dicha modificación será de aplicación automática al presente convenio incorporándose al mismo.

2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada podrá alcanzar hasta el 7 % previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Si no existiera representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo.

En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada máxima diaria de 9 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal.

3. En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

4. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

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

6. En aquellos casos en que ya se viniera disfrutando de un descanso intercalado en la jornada de trabajo, se mantendrá el mismo con la misma consideración que la vigente hasta el momento y, en los casos de nuevo establecimiento de jornada continuada, el comité de empresa o delegado y empresarios establecerán la regulación correspondiente.



En todo caso, tanto la regulación como la reducción real de la jornada de trabajo se establecerán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, habida cuenta de la situación preexistente.

Asimismo se acuerda:

a) Jornada de lunes a viernes con carácter general.

b) Establecer para el personal de fabricación, la jornada de lunes a viernes, con la facultad para la empresa de extenderla, al sábado hasta las 14 horas, para el personal necesario y atención de cámaras, preparación de maquinaria, finalización de trabajos pendientes el día anterior, recepción de pescado, etc., siempre y cuando, este personal que trabaje en la mañana del sábado, no supere el 25 % de los grupos afectados. Este personal que realice jornada el sábado por la mañana, tendrá compensación de las horas trabajadas, en cómputo normal, en la semana siguiente.

Igualmente, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y de manera excepcional, podrá extenderse la jornada más allá de las 14 horas del sábado y/o durante la jornada del domingo, respetando en todo caso los descansos que establece la legislación vigente. Si no existiera representación legal de los trabajadores, se procederá de igual modo que para el supuesto previsto en el apartado segundo del presente artículo.

En lo que respecta al personal administrativo, se deja opción del grupo de trabajadores de tal carácter, el que efectúe elección de jornada partida de lunes a viernes o continuar con la que venga ejercitando en su momento, haciendo constar, la comisión deliberadora del convenio, su recomendación de establecimiento de jornada de lunes a viernes en la forma dicha.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA – *Derechos Adquiridos. Garantía “ad personam”.***

**Aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigor y publicación de este convenio vengan percibiendo en conjunto global y cómputo anual importes superiores a 1.500€ por complementos personales consolidables no establecidos en este convenio y que deriven de condiciones pactadas en convenios precedentes, consolidarán como complemento ad personam la diferencia entre tal cantidad y los importes que en cada caso vengan efectivamente percibiendo por los citados complementos personales a 1 de enero de 2015, a lo cual se adicionará la cantidad de 450€.**

**Respecto a las cantidades que hubieran podido devengarse desde el 1 de enero de 2015 hasta la publicación del nuevo convenio, correspondientes a conceptos no recogidos en el presente convenio, se entenderán integradas en la cuantía de los 450€.**

**Este complemento no estará sujeto a las actualizaciones que marque el convenio, y tampoco será absorbible ni compensable.**

#### **3) Convenio Colectivo para los años 2016 a 2020:**

#### **Artículo 4º.- ÁMBITO TEMPORAL Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

El presente convenio tendrá vigencia a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial el Estado». **No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2016.**

La duración del convenio se estipula en **cinco años**, es decir, en el periodo comprendido entre el **1 de enero del año 2016 y el 31 de diciembre del año 2020**.

El presente convenio, será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con un mes mínimo de antelación.

La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, 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, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación se procederá a constituir la Comisión Negociadora.

La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas 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 24 meses a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. Transcurrido dos años desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, se mantendrá en vigor todo el contenido del presente convenio hasta la firma del siguiente que le sustituya.

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 condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.**

**La declaración de nulidad o ilegalidad de cualquiera de las cláusulas por parte de la autoridad o la jurisdicción competente no afectará al resto del contenido del convenio colectivo, salvo que afecte a la regulación de la supresión del plus de experiencia profesional (art. 20), el plus de convenio (art. 21), la Disposición Adicional Sexta (Derechos adquiridos. Garantía Ad personam) o la Disposición Adicional Séptima (Reconocimiento Plus de Convenio), en cuyo caso el conjunto de dichas cláusulas decaerán, con efectos del día de inicio de su vigencia, y se iniciará un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre las indicadas cláusulas, y aquellas otras materias que se vean afectadas para restablecer el equilibrio interno del convenio colectivo. El acuerdo que se obtuviera se incorporará al convenio.**

#### **Artículo 17º.- LICENCIAS**

Las empresas encuadradas en el presente convenio concederán a los trabajadores que lo soliciten las licencias en los casos siguientes y sin pérdida de retribución:

a) Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

b) Cinco días naturales en los casos de enfermedad grave, además de los casos que requieran hospitalización necesaria e intervención quirúrgica de índole mayor de padres, cónyuge, e hijos; esta licencia de cinco días y en los mismos casos, será aplicable a hermanos si viven bajo el mismo techo del productor. Asimismo en caso de nacimiento de un hijo la licencia tendrá la misma amplitud.

No obstante, para el supuesto de que haya hospitalización, el trabajador podrá optar por una licencia de 3 días laborables en vez de los 5 días naturales continuos.

La licencia a que hace referencia este apartado será de aplicación en toda su extensión en el supuesto que el hecho causante que la motiva tenga una duración igual o superior a 5 días naturales, o bien a 3 días laborables para el supuesto de optar al mismo en caso de hospitalización, ya que en caso contrario tendrá la duración del ingreso u hospitalización.

**La cesárea se considerará a todos los efectos como intervención quirúrgica.**

c) Muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, teniendo como límite los supuestos de abuelos y nietos: Cinco días naturales.

d) Muerte de familiares políticos del mismo grado, teniendo como límite los supuestos de abuelos y nietos: Dos días naturales si el fallecimiento se produjese en la propia provincia o cuatro días si con tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento.

e) Cumplimiento de un deber público inexcusable dispuesto por las leyes y disposiciones vigentes: Por el tiempo indispensable.

f) Cambio de domicilio: Un día natural.

g) Matrimonio de hijo, siempre que se celebre en día laborable: Un día natural.

h) Los/Las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza ese derecho podrá sustituirlo por una reducción de la jornada laboral en una hora con la misma finalidad, que necesariamente deberá producirse bien al comienzo, bien al final de la jornada laboral.

i) El abono por las empresas del 50% de los cuatro primeros días de incapacidad laboral **temporal** en la primera baja del año que de forma individual padezca el trabajador, será extensiva a la asistencia a consulta médica, con agotamiento en uno u otro caso, según la utilización de la disponibilidad, y todo ello a opción del trabajador.

Para todos los casos en los que se viene haciendo referencia a cónyuge, ha de interpretarse «o persona que conviva con el trabajador/a y que éste/a acredite de forma fehaciente e indubitable a través de certificación expedida por los Registros Administrativos correspondientes».

**En los supuestos previstos en los apartados c) y d), si los hechos causantes se producen una vez finalizada la jornada laboral, la licencia comenzará a disfrutarse al día siguiente.**



La licencia de cinco días naturales considerada en el apartado b) anterior, podrá continuarse sin derecho a remuneración, previo certificado médico el cual será exigido cada siete días, siendo el primero en modelo oficial, y con cargo a la empresa, y los sucesivos, en modelo no oficial, a cargo del trabajador.

En ningún caso el tiempo concedido en concepto de licencia podrá ser descontado del período de vacaciones que corresponda al trabajador.

Las licencias concedidas a los representantes sindicales serán abonadas al cien por ciento de sus retribuciones, estimando el promedio de los últimos treinta días. Para el resto de las licencias se abonarán todos los conceptos salariales fijos a excepción de los complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo.

Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género y otras similares recogidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y los previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **Artículo 19º.- SALARIO MÍNIMO INICIAL**

**Para cada uno de los años de vigencia del convenio, el incremento salarial será el siguiente,**

**Año 2016: 1,30%**

**Año 2017: 1%**

**Año 2018: 1%**

**Año 2019: 1,5%**

**Año 2020: 1,5%**

Los porcentajes de incremento salarial se plantean como valores máximos, sin que proceda revisión ni aplicación de diferencial alguno, y referidos a las tablas salariales del convenio.

#### **Artículo 20º.- SUPRESIÓN DEL PLUS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL**

**A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional establecido en el anterior artículo 21 del convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos. En consecuencia, a partir de la fecha indicada ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá cantidad alguna en concepto de plus de experiencia profesional, y los que a fecha 31 de diciembre de 2015 lo estén percibiendo, dejarán de cobrarlo.**

#### **Artículo 21º.- PLUS DE CONVENIO**

**Se establece respecto a todos los trabajadores con contrato vigente durante el año 2016, cualquiera que sea el grupo profesional al que pertenezcan, un plus de convenio, conforme a lo previsto a continuación:**

**Solo podrán percibir este plus los trabajadores que no vengan percibiendo ningún otro complemento personal derivado del convenio colectivo, en el momento de entrada en**

vigor y publicación del presente texto. Al personal que a la fecha de entrada en vigor y publicación de este convenio tenga derecho a la percepción del plus previsto en este artículo y que al mismo tiempo perciba algún complemento personal derivado del mismo, se le aplicará la percepción más beneficiosa de ambas.

El plus de convenio se abonará exclusivamente durante el año 2016, y en función del tiempo de prestación de servicios con cargo al contrato vigente y contabilizado en una misma empresa y registrado, exclusivamente, durante este año 2016, de acuerdo con el cumplimiento la siguiente relación:

750€ (anuales).....a 20 años, con proporcionalidad ascendente o descendente en función del tiempo de prestación de servicios registrado con cargo al contrato vigente y contabilizado en una misma empresa o grupo de empresas.

El plus comenzará a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumplan los requisitos para su percepción, prorrateándose a lo largo de los doce meses del año 2016. Este plus no estará sujeto a los criterios de actualización salarial que marque el convenio, y tampoco será absorbible ni compensable.

#### Artículo 27º.- JORNADA

1. Se acuerda establecer una jornada en cómputo anual para cada uno de los años de vigencia del convenio de 1.730 horas.

Se garantiza, que tanto las reducciones de jornada pactadas anteriormente o las sucesivas, afectará a todos los trabajadores y trabajadoras sea cual sea el tipo de contrato que tengan. Asimismo, se acuerda que en el supuesto de que durante la vigencia de este acuerdo se produjera una modificación más beneficiosa para los trabajadores en esta materia, bien por la vía legislativa o bien por acuerdo de carácter general entre confederaciones empresariales y sindicales, dicha modificación será de aplicación automática al presente convenio incorporándose al mismo.

2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, **cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores**, podrá alcanzar hasta el **10% sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.**

Si no existiera representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo.

En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada máxima diaria de 9 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal.



3. En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

4. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

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

6. En aquellos casos en que ya se viniera disfrutando de un descanso intercalado en la jornada de trabajo, se mantendrá el mismo con la misma consideración que la vigente hasta el momento y, en los casos de nuevo establecimiento de jornada continuada, el comité de empresa o delegado y empresarios establecerán la regulación correspondiente.

En todo caso, tanto la regulación como la reducción real de la jornada de trabajo se establecerán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, habida cuenta de la situación preexistente.

Asimismo se acuerda:

a) Jornada de lunes a viernes con carácter general.

b) Establecer para el personal de fabricación, la jornada de lunes a viernes, con la facultad para la empresa de extenderla, al sábado hasta las 14 horas, para el personal necesario y atención de cámaras, preparación de maquinaria, finalización de trabajos pendientes el día anterior, recepción de pescado, etc., siempre y cuando, este personal que trabaje en la mañana del sábado, no supere el 25 % de los grupos afectados. Este personal que realice jornada el sábado por la mañana, tendrá compensación de las horas trabajadas, en cómputo normal, en la semana siguiente.

Igualmente, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y de manera excepcional, podrá extenderse la jornada más allá de las 14 horas del sábado y/o durante la jornada del domingo, respetando en todo caso los descansos que establece la legislación vigente. Si no existiera representación legal de los trabajadores, se procederá de igual modo que para el supuesto previsto en el apartado segundo del presente artículo.

En lo que respecta al personal administrativo, se deja opción del grupo de trabajadores de tal carácter, el que efectúe elección de jornada partida de lunes a viernes o continuar con la que venga ejercitando en su momento, haciendo constar, la comisión deliberadora del convenio, su recomendación de establecimiento de jornada de lunes a viernes en la forma dicha.

#### Artículo 32º.- VACACIONES

1. Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de un período de vacaciones de **veintidós días laborables** de duración o en la parte proporcional del tiempo trabajado.

2. Cuando las vacaciones sean fraccionadas a propuesta de la empresa, no se tendrán en cuenta los días festivos, pero sí los domingos. El fraccionamiento a que queda facultada la empresa no podrá exceder de dos periodos, salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

3. Las empresas concederán las vacaciones preferentemente en verano.

4. El régimen salarial para el disfrute de vacaciones estará constituido por el promedio que haya percibido el trabajador durante los días de trabajo, en los últimos tres meses, incluidos los incentivos devengados en el mismo período.

5. En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo legislado en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 38.

6. En ningún caso el número de horas trabajadas podrá superar a las estipuladas en el artículo 26 del presente convenio.

7. A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se considerará como tiempo efectivamente trabajado la situación de incapacidad temporal por cualquier causa, así como las ausencias debidas a licencias retribuidas.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a la derivada de embarazo, parto o lactancia natural, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 45º.- AYUDAS

Los trabajadores a los que, sea de aplicación este convenio, recibirán una ayuda mensual de 60,10€ por cada **descendiente discapacitado** físico o psíquico **a su cargo, con una discapacidad reconocida de al menos el 33%**, cuya condición haya sido reconocida por la **Administración competente**. **En los casos de que la discapacidad reconocida fuera superior al 65%, la ayuda mensual será de 100€.**

Dicha ayuda se percibirá proporcionalmente a los días de permanencia en alta y **jornada, y siempre y cuando el descendiente no perciba rentas anuales superiores a la que establezca la normativa en materia de IRPF sobre rendimientos de trabajo, actualmente fijada en 8.000€.**

Asimismo se acuerda que los trabajadores afectados por este convenio perciban, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar. Esta ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o hijos afectos a escolaridad obligatoria.

Esta ayuda escolar alcanzará a todo el personal de la empresa. El personal con contrato eventual, percibirá la ayuda en proporción a los días de permanencia en alta en la empresa. En el supuesto de que trabajen en la misma empresa el hombre y la mujer con derecho a la ayuda escolar, queda convenido la perciban solo uno de ellos.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA** – *Comisión Paritaria Interpretativa.*

Se establece una comisión paritaria, compuesta por ocho miembros, de los cuales cuatro corresponderán a las organizaciones sindicales y otros cuatro a las organizaciones empresariales, cuyas funciones y competencias, serán las siguientes:

1. Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio, le sean sometidas.

2. El desarrollo de las funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3. Conocimiento de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, disponiendo la comisión paritaria de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

4. Conocimiento de los acuerdos alcanzados durante el período de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio.

5. Emitir resolución, sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de un determinado subsector o empresa y su vinculación o no, con el ámbito funcional del presente convenio.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria:

- La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la comisión paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a la sede patronal, FEICOPESCA, C/Velázquez, n.º 64, 3.ª planta, C.P. 28001, Madrid.

- Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la comisión paritaria, ésta se remitirá al resto de organizaciones firmantes del convenio, en un plazo no superior a quince días, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento. No obstante, se establece un plazo máximo de intervención de la comisión paritaria de un mes a contar desde que se recibió la petición de intervención. Dichos plazos de comunicación e intervención se establecen con la salvedad de lo previsto en el apartado tercero de las funciones y competencias de la comisión paritaria.

- Si una vez reunida la comisión paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha comisión o, cumplido dicho término, la comisión paritaria no se hubiese reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión, cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada al menos por un representante de cada organización.



Igualmente, y como función específicamente a desarrollar en el plazo de un año desde la firma del presente convenio, la comisión paritaria se encargará de adaptar el sistema de clasificación profesional al funcionamiento actual de las empresas, introduciendo claridad en la nueva clasificación, la cual estará basada en grupos profesionales, niveles y, en su caso, subniveles; adaptándose, todo el articulado que fuere necesario por incluir referencias al sistema de clasificación profesional.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA – *Derechos Adquiridos. Garantía “ad personam”.***

Aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigor de este convenio vengan percibiendo el plus de experiencia profesional consolidarán el mismo como complemento ad personam. Este complemento no estará sujeto a las actualizaciones que marque el convenio, y tampoco será absorbible ni compensable.

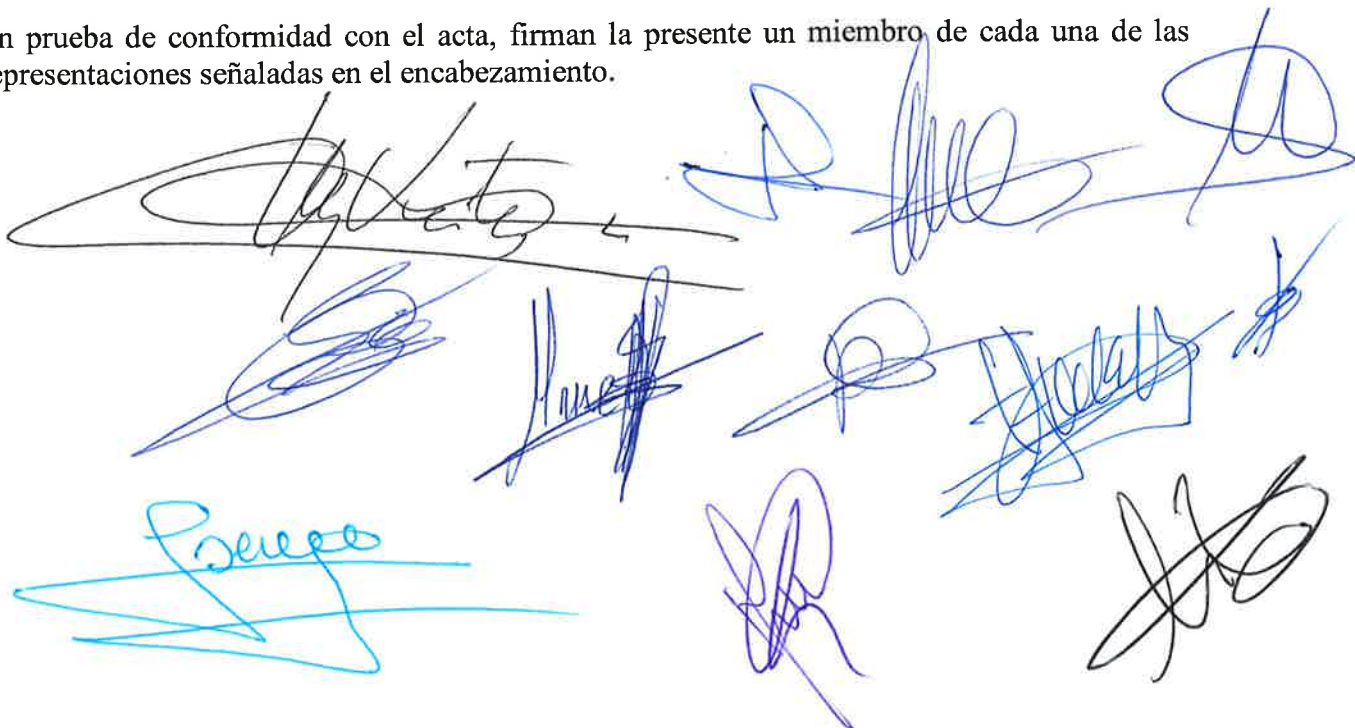
**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA – *Reconocimiento Plus de Convenio.***

Con independencia de la vigencia del presente convenio, el plus de convenio regulado en el art. 21, sólo se abonará durante el año 2016 y respecto al personal que cumpla durante tal anualidad los requisitos expresamente previstos en el mismo.

Una vez transcurrido el año 2016, aquellos trabajadores que hubiesen percibido el mencionado plus de convenio, consolidarán el mismo como complemento ad personam. Este complemento no estará sujeto a las actualizaciones que marque el convenio, y tampoco será absorbible ni compensable, sin perjuicio de lo que se acuerde en convenios posteriores.

4º) Las partes firmantes del presente acuerdo fijarán a la mayor brevedad la fecha y lugar de la firma del texto articulado de ambos Convenios Colectivos. No obstante lo anterior, CIG reivindica un convenio colectivo para el sector de ámbito Gallego.

En prueba de conformidad con el acta, firman la presente un miembro de cada una de las representaciones señaladas en el encabezamiento.

A collection of approximately 12 handwritten signatures in various colors (black, blue, red) and styles, arranged in a loose grid. Some signatures are highly stylized and cursive, while others are more legible. The signatures are placed over the text of the document, indicating the signatories' approval.