

V Convenio Colectivo

PARA LA ACUICULTURA MARINA NACIONAL

2018 - 2020



FICA
Industria,
Construcción y Agro



V CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACUICULTURA MARINA NACIONAL

2018-2020



Edita: Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT FICA)
Avenida de América 25, 5ª Planta
Madrid - 28002

ÍNDICE

CAPÍTULO I Disposiciones generales.

Artículo 1.- Partes firmantes.

Artículo 2.- Articulación y naturaleza jurídica.

CAPÍTULO II Ámbito de aplicación y prórrogas del convenio.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Artículo 4.- Ámbito funcional.

Artículo 5.- Ámbito personal.

Artículo 6.- Vigencia y duración.

Artículo 7.- Legitimación de las partes para la negociación.

Artículo 8.- Absorción y compensación.

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

Artículo 9.- Organización del trabajo.

Artículo 10.- Facultad de dirección.

Artículo 11.- Período de prueba.

Artículo 12.- Formas de contratación.

Artículo 13.- Clasificación profesional.

CAPÍTULO IV Jornada, horario y descansos.

Artículo 14.- Jornada laboral.

Artículo 15.- Trabajos a turnos.

Artículo 16.- Horas extraordinarias.

Artículo 17.- Vacaciones.

CAPÍTULO V Disposiciones económicas.

Artículo 18.- Retribuciones.

Artículo 19.- Conceptos salariales.

Artículo 20.- Salario convenio.

Artículo 21.- Plus especialización.

Artículo 22.- Plus Variable de producción.

Artículo 23.- Plus de transporte urbano y de distancia.

Artículo 24.- Plus por disponibilidad.

Artículo 25.- Permanencia.

Artículo 26.- Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 27.- Dietas y locomoción.

Artículo 28.- Nocturnidad.

CAPÍTULO VI Seguridad y salud laboral.

Artículo 29.- Salud y seguridad laboral.

Artículo 30.- Reconocimientos médicos.

Artículo 31.- Servicios e higiene.

Artículo 32.- Prendas y equipos de trabajo.

Artículo 33.- Capacidad disminuida.

Artículo 34.- Higiene del personal.

CAPÍTULO VII Ayudas sociales y complementarias.

Artículo 35.- Seguro de vida e invalidez.

Artículo 36.- Mejora voluntaria por incapacidad temporal.

Artículo 37.- Permisos retribuidos.

Artículo 38.- Permisos no retribuidos.

Artículo 39.- Personas con cargos sindicales.

Artículo 40.- Cuota sindical.

Artículo 41.- Información a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 42.- Reuniones en el centro de trabajo.

Artículo 43.- Comisión paritaria.

CAPÍTULO VIII Régimen disciplinario.

Artículo 44.- Faltas y sanciones.

Artículo 45.- Corrección del absentismo.

V CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACUICULTURA MARINA NACIONAL

2018-2020



CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Partes firmantes.

Suscriben el presente Convenio Colectivo Estatal para la acuicultura marina, estando representadas las partes en la siguiente conformación: por la representación de la parte empresarial, Asociación Empresarial de Acuicultura de España (APROMAR) y la representación sindical de las personas trabajadoras, Federación de Industria Construcción y Agro-UGT, CCOO de Industria, 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, Art.87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1
Partes firmantes.

Artículo 2.- Naturaleza jurídica.

En virtud del presente Convenio Colectivo de conformidad con el Art. 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:

Artículo 2
Naturaleza jurídica.

a) 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.

b) 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 Art. 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.

Las partes negociadoras están de acuerdo en lo referente a reflejar que este texto es un acuerdo de mínimos sobre las materias tratadas y que nada impide que sea mejorado en ámbitos inferiores.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en el Artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/ 2010 del 28 de mayo, sobre registró y depósito de convenios colectivos de trabajo.

CAPÍTULO SEGUNDO

Ámbito de aplicación y prórrogas del convenio

Artículo 3

Ámbito territorial

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

Artículo 4.- Ámbito funcional.

Este convenio obliga a todas las empresas ubicadas en el Territorio Español independientemente de la forma jurídica de las mismas, sea cual fuere el domicilio de estas y cuya actividad esté incluida y le sea de aplicación la Ley Nacional de Cultivos Marinos, Ley 23/1984, del 25 de junio (B.O.E. núm. 153 del 27 de Junio de 1984); Ley 22/1988 de 28 julio; R.D. 876/2014 de 10 de octubre; Decreto 2559/61, del 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 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 las personas trabajadoras.

Artículo 5

Ámbito personal

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 sus plantillas que actualmente o en el futuro presten servicios con carácter fijo o eventual en las mismas.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades incluidas en el objeto social de las Empresas de acuicultura se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio

En estos dos supuestos deberán aplicarse a las personas trabajadoras afectadas las condiciones establecidas en este Convenio.

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

Artículo 6.- Vigencia y duración.

Artículo 6
Vigencia y
duración

El presente convenio entrará en vigor desde su publicación en el BOE y será de aplicación desde el 01 de enero 2018 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre 2020. Cumplida la vigencia a la que se hace referencia, el convenio habrá de ser denunciado por alguna de las partes firmantes, en el plazo de tres meses anterior a su vencimiento.

El presente Convenio Colectivo, será prorrogado por períodos 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.

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

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

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 las personas trabajadoras 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 TERCERO

Organización del trabajo, ingresos, ceses y clasificación del personal

Artículo 9
Organización del trabajo

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 su personal; 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 15 días para el inicio de consulta con los representantes de su plantilla. 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 contribuya 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 el resto de su plantilla.

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

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato 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 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido

Artículo 10
Facultad de
dirección

Artículo 11
Período de
prueba

Artículo 12
Formas de
contratación

de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 las personas 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 75% 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 realizará –de ser posible- las labores de los puestos que se necesitasen cubrir con carácter excepcional.

Encadenamiento de contratos. Se cumplirá lo establecido en el artículo 15.5 del E.T.

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 tecnologías 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 registrará por lo establecido en el Art.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 Art. 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el apartado E y en concordancia a la realización de su contratación por la titulación aportada por el trabajador; por lo que para la Formación Profesional de 2º grado y para el título de grado la del grupo 3º el de Oficial de 1ª 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 E.T.

Contrato de relevo.

Dicha forma de contratación de duración determinada o indefinida tendrá por objeto la sustitución de la jornada dejada vacante por las personas 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 personas con discapacidad.

La empresa que emplee un número de trabajadores superior a 50 o más personas, estará obligada a que de entre ellas, al menos, un 2% sean personas con capacidades diferentes. Reservando para ellas, aquellos puestos de trabajo factibles por capacitación que pudieran desarrollar. Todo ello establecido en el art. 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 con lo dispuesto en el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores.

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

La plantilla fija discontinua deberá ser llamada 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 la persona ha sido notificada, 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 personal afectado está obligado a notificar cualquier cambio de domicilio respecto del que conoce la empresa.

Se entenderá que la persona trabajadora 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 la persona 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 personal fijo discontinuo 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.

Este personal no firmará 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 quienes fueran contratados como tal y aquellos otros 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.**

Artículo 13
Clasificación
profesional

Acordándose como tales los siguientes:

Grupo 1: Personal Técnico.

Grupo 2: Personal Administrativo.

Grupo 3: Personal de Producción (viveros en tierra o viveros flotantes).

Grupo 4: Personal de Servicios.

Grupo 5: Personal de Mantenimiento.

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

GRUPO 1º. Personal Técnico.

Dirección Técnica.

Jefatura de Departamento.

Jefatura de Sección.

Personal Técnico A

Personal Técnico B

GRUPO 2º. Personal Administrativo.

A)

Jefatura Administrativa 1.ª

Jefatura Administrativa 2.ª

B)

Oficialía 1.ª Administrativo.

Oficialía 2.ª Administrativo.

Personal Auxiliar administrativo-telefonista.

Ordenanza.

GRUPO 3º. Personal de Producción (viveros en tierra o viveros flotantes).

A)

Personal Encargado, Jefatura de planta o Jefatura de vivero (Acuicultor-Piscicultor).

Personal Patrón de Embarcación Acuicultor.

Personal Buceador Acuicultor de 1ª

Personal Buceador Acuicultor de 2ª

Personal Acuicultor Oficial 1ª

B)

Personal Acuicultor Oficial 2ª.

Personal Acuicultor Especialista.

Personal Marinero.

Personal Auxiliar Acuicultor.

GRUPO 4º Personal de Servicios.

Personal Responsable envasador- clasificador (Acuicultor de 1ª)

Personal Envasador-clasificador.

Personal Guarda, Vigilante, Portero, vigilante de mar.

Personal de Peonaje.

Personal de Limpieza.

GRUPO 5º Personal Mantenimiento.

Personal Técnico Mantenimiento.

Personal Maquinista-conductor.

Personal Oficial 1ª Mantenimiento.

Personal Oficial 2ª Mantenimiento.

Personal Auxiliar de Mantenimiento.

Personal Almacenero.

Personal Redero.

El número de personas 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 1º. Personal Técnico.

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:

Dirección técnica.- Es quien, 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.

Jefatura de departamento. - Es quien, 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.

Jefatura de sección. - Es quien, 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 de la jefatura Departamento.

Personal Técnico A.- Es quien, 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 ella como poseedora de dichos conocimientos en el área correspondiente le pueda ser atribuida por la empresa.

Personal Técnico B.- Es quien 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, Hachery, 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 2º. Personal Administrativo.

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:

Grupo A

Jefatura administrativa 1ª.- Es quien, 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.

Jefatura administrativa 2ª.- Es quien, 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.

Grupo B

Oficialía 1.ª administrativo.- Es aquel, 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 el personal de programación y operación en trabajos de informática y ofimática.

Oficialía 2.ª administrativo.- Es quien 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.

Personal Auxiliar administrativo-telefonista.- Es quien, 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 al personal de operaciones informáticas (introducción de datos), telefonistas, así como quienes realicen trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores.

Ordenanza. - Es aquella persona 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 3º. Personal de Producción (viveros en tierra o viveros 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 Hachery, Nursery y engorde de acuicultura.

Se establecen los siguientes niveles dentro del grupo:

Grupo A

Personal Encargado, jefatura de planta o jefatura de vivero.- Es quien, 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 quien, poseyendo el título y los certificados que lo habilite 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.

Personal Buceador Acuicultor de 1.^a Es quien, 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 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.

Personal Buceador Acuicultor de 2.ª - Es quien, 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.

Las empresas en su plantilla total de buceadores contarán para actividades subacuáticas con una estructura mínima de un buceador acuicultor de primera por cada cuatro buceadores acuicultores de segunda.

Personal Acuicultor oficial 1.ª- Es quien, 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.

Grupo B

Personal Acuicultor oficial 2.ª- Es quien, 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.

Personal Acuicultor especialista. - Es quien, 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.

Personal Marinero. - Es quien, 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.

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

GRUPO 4º Personal de Servicios.

Pertenece 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:

Personal Responsable envasado-clasificador (Acuicultor de 1ª).- Es quien, 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.

Personal Envasador-clasificador.- Es quien, teniendo los conocimientos técnicos de los productos desarrollados (especies, calidades, etc.) y siendo reconocidos por la empresa, los practica 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 suponga 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.

Personal Guarda vigilante, portería, vigilantes de mar.- Es quien, 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.

Personal de peonaje.- Es quien, 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 quien se encarga de realizar los servicios de aseo en general y de la limpieza y cuidados de las instalaciones de la empresa.

GRUPO 5º 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:

Personal Técnico de mantenimiento.- Es quien, 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.

Personal Maquinista-conductor. - Es quien, 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 estas maquinarias de las denominadas de obra pública 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.

Personal Oficial mantenimiento de 1.^a. - Es quien, 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.

Personal Oficial mantenimiento de 2.^a.- Es quien, 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.

Personal Auxiliar mantenimiento.- Es quien 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.

Personal de Almacén.- Es quien, 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.

Personal Redero.- Es quien, 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 con la necesidad para la que se destinan, así como de reparar las mismas.

Requerimientos de titulación académica.

Quienes desarrollen una labor para la que le sea necesario o por la que le sea requerido estar en posesión de titulación académica, serán 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 la persona trabajadora 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 CUARTO

Jornada, horario y descansos

Artículo 14
Jornada Laboral

Artículo 14.- Jornada laboral

La duración ordinaria de la jornada de trabajo prevista en el presente convenio colectivo será de 1776 horas anuales de trabajo efectivo anual para el año 2018, 1.768 para el año 2019 y 1.760 para el año 2020 de trabajo efectivo anual. Esta jornada se corresponderá en general al desarrollo de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, 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, siendo para ello necesario, que se cuente con el periodo vacacional propuesto por los trabajadores antes de la conclusión del año anterior como elemento necesario para su confección.

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 E.T. Art. 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 de carácter extraordinario, por ser este un sector primario que opera con animales vivos y sujetos a múltiples influencias que lo ponen en peligro, para quienes realicen funciones, por ese carácter extraordinario (funciones de custodia o vigilancia) se entiende que se tenga que distinguir su jornada laboral del resto de personal 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 aquellas personas trabajadoras 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. Art.34.3 ET.

Y así mismo en lo referente a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se estará a lo establecido en el Art.34.8 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

art.47 del RD 2001/1983 de 28 de julio, más la restitución del disfrute de su día de descanso compensatorio.

Las jornadas realizadas en festivos por el personal adscrito a cualquier sistema a turnos, se remunerará con un complemento de 50 euros por jornada trabajada, o la parte proporcional a las horas trabajadas. Se entienden por festivos los catorce días señalados en el calendario laboral anual.

A los efectos del pago de la cuantía recogida en el párrafo anterior, se considera trabajo a turnos lo recogido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

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 personal 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 E.T. Art. 34.2.

El personal afectado 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 Art.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.

urante 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 60 euros por día trabajado o la parte proporcional a las horas trabajadas.

Artículo 15.- Trabajos a turnos.

Artículo 15
Trabajos a turnos

Lo estipulado en el presente artículo será de aplicación a quienes estén 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 por el que nadie estará en el de noche más de dos semanas consecutivas salvo adscripción voluntaria, o establecida en la contratación.

Para quienes estén en régimen a turnos, en caso de fuerza mayor cuando así lo requiera la organización del trabajo se podrá acumular el descanso semanal según lo establecido en el art. 37-1 E.T.

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.).

Quienes estén 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 las personas afectadas. 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 la representación legal de la plantilla.

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

Artículo 16.- Horas extraordinarias

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo establecido en el Art. 35.3 del E.T.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas de exceso, las establecidas como horas de presencia del Art.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 incrementadas en los porcentajes que se indican:

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

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.

Artículo 17
Vacaciones

Las personas trabajadoras afectados por este Convenio tendrán derecho a un período anual de vacaciones retribuidas de 30 días naturales por año, que se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el transcurso del año natural al que las vacaciones correspondan.

Su retribución debe comprender todos los salarios que percibe habitualmente como trabajando, en consonancia con la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea Asunto C-539/12 y de las STS sala de Social 223/2018.

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 por parte de las personas trabajadoras 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:

1º La rotación de fechas entre la plantilla en atención al disfrute en cada año.

2º Hijos con edad escolar.

3º Prioridad por antigüedad y en caso de igualdad en antigüedad la persona mayor edad como preferente.

En cualquier caso, se 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 comenzar 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 derivada de embarazo, parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 , 6 , 7 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 dentro siempre de los límites legales establecidos, vistas las necesidades de producción y previa acreditación a la representación de los trabajadores.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, 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 hubieran originado.

1. Principios generales.

- 1.1. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.
- 1.2. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las actitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.
- 1.3. El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

2. Aspectos básicos de clasificación.

- 2.1. El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: Aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.
- 2.2. La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales

objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

- 2.3. No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo 24 de este Convenio Colectivo, la movilidad funcional se podrá producir únicamente en las áreas de actividad. Dicha movilidad funcional será exclusiva de cada área de actividad de forma independiente.
- 2.4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

2.4.1 Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

2.4.2 Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el

grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

2.4.3 Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

2.4.4 Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

2.4.5 Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

2.4.6 Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Áreas de actividad:

Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

3.1. Área de Gestión: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como los de comercialización de productos.

3.2. Área técnica/ producción: El objeto de producción de esta área de actividad viene determinado por su carácter y/o formación eminentemente técnicos -conocimientos que pueden ser adquiridos por la práctica, así como también por la formación teórica-, teniendo como labor fundamental la intervención en las tareas de producción, tanto de una manera directa, como en funciones auxiliares de carácter técnico, logístico, control de producción y otras labores complementarias -excluidas las del área funcional de gestión antes descrita- utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los objetivos organizacionales con el máximo de eficacia. Agrupa asimismo las labores de coordinación

y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente.

4. Grupos profesionales:

Los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Sin embargo, desde el momento en que exista en una empresa un trabajador que realice las funciones específicas en la definición de un grupo habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este Convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo profesional determinado y su correspondiente labor o tarea no venga recogida en el presente Convenio Colectivo, la misma será llevada a la Comisión Mixta del mismo, que operará según los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Los grupos profesionales son los siguientes:

I. Grupo profesional 1.

1) Criterios generales.- Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

2) Formación.- Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades y

funciones que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Tareas elementales y/o de ayuda en labores administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas.
- Tareas de recepción y utilización de centralita telefónica.
- Labores sencillas de producción que no requieran preparación específica.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
- Labores sencillas de limpieza, conservación de máquinas.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples, como grúas, cuando las mismas se activan por procedimiento eléctrico, o la estiba de hielo por otro procedimiento mecánico cualquiera.
- Tareas de lectura y anotación bajo instrucciones de los procesos industriales.
- Labores de portería y tareas de vigilancia.
- Tareas que consistan en hacer recados, trabajos sencillos de oficina, encargos, recoger y entregar correspondencia y cuantos trabajos elementales análogos procedan encomendarse.
- Labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.
- Operaciones de limpieza.

II. Grupo profesional 2.

1) Criterios generales. - Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2) Formación. - Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional I.

Ejemplos: En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Realización de tareas auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las

mismas, con iniciativa restringida.

- Labores de producción con iniciativa y responsabilidad, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.
- Trabajos de mantenimiento, montaje y desmontaje de todos los órganos móviles de las máquinas, así como el de válvulas, llaves de paso, tuberías, empalme de correas y todo lo necesario para mantener las instalaciones en disposición evitando y previniendo averías.
- Trabajos con máquinas por cuyo manejo y conservación se habrán de tener los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios realizando las pequeñas reparaciones que puedan derivarse.
- Tareas de lectura, interpretación y vigilancia de aparatos indicadores (termómetros, voltímetros, etc. etc.) para lograr siempre el debido rendimiento.
- Actividades de almacén que, además de tareas de carga, descarga, apilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, pesaje y despacho de las mismas con cumplimentación de albaranes y partes, registrando en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.
- Conductores de vehículos en posesión de carnet de conducir necesario, que realizan funciones de reparto que incluya la carga, custodia, entrega y distribución de mercancías nota de pedidos y cobro de las ventas realizadas. En los vehículos frigoríficos cuidará de la temperatura de la mercancía transportada.

III. Grupo profesional 3.

1) Criterios generales.- Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2) Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional 1. complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Tareas de producción que encajen en los anteriores criterios generales.

Artículo 19
Prevención
de Riesgos
Laborales

- Tareas administrativas o de producción, que con iniciativa y responsabilidad restringida, consisten en un servicio determinado con o sin otros empleados a sus órdenes, tales como:
 - Funciones de cobro y pago sin firma y fianza.
 - Confección y cálculo de facturas.
 - Cálculo de estadística.
 - Transcripción en libros de cuentas corrientes.
 - Redacción de correspondencia comercial.
 - Liquidaciones y cálculos de las nóminas y operaciones análogas.
 - Mecanografía en idioma extranjero.
 - Tareas de información, oferta, promoción, venta, distribución y cobro a domicilio de mercancías y demás actividades comerciales que se deriven.
 - Labores sin iniciativa propia de promoción y propaganda científica comercial.

IV. Grupo profesional 4.

1) Criterios generales.- Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2) Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Actividades de producción que impliquen un nivel de polivalencia tal que requieran el conocimiento completo de los diferentes puestos de una línea de producción, que permita la puesta en marcha de los servicios auxiliares y la realización de ajustes previos necesarios en máquinas e instalaciones, logrando las condiciones adecuadas para la fabricación, implicando el control y vigilancia y mando de los equipos de trabajo y la seguridad de la calidad del producto.
- Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y

posibilidad de estar secundado por puestos de los grupos inferiores, consisten en:

- Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Cálculos de precios, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con responsabilidad de su tramitación completa.
- Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones.
- Confección y seguimiento de planings y previsiones de trabajo.
- Cálculos de salarios y valoración de costes de personal.
- Técnicos de laboratorio y control de calidad.

V. Grupo profesional 5.

1) Criterios generales.- Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2) Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Actividades que consisten en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional o de algunas de las fases del proceso elaborativo de la industria.
- Ejecución de tareas de responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del ajuste de servicios administrativos, de una empresa cuya administración no precise por su dimensión de subdivisiones orgánicas.
- Programador de informática.
- Funciones de control en todas sus actividades a los comerciales de productos en su labor de información, oferta, promoción y venta de

productos, orientando la labor de todo el personal integrado en su sección.

- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

VI. Grupo profesional 6.

1) Criterios generales. - Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2) Formación. - Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión, de subdivisiones orgánicas.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas, en una empresa de dimensiones reducidas.
- Analistas en aplicaciones de informática.

VII. Grupo profesional 7.

1) Criterios generales. - Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «0» o de propia

dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2) Formación. - Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación y desarrollo y responsabilidad por los resultados.
- Análisis de sistemas de informática.

VIII. Grupo profesional 0.

1) Criterios generales. - El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Artículo 11.- Modo de operar para la nueva clasificación profesional

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, se establece el siguiente modo de operar:

Artículo 22
Sanciones

Se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En el supuesto de haber acuerdo se estará a lo acordado.

De no haber acuerdo, las partes podrán someterse a mediación o arbitraje de la comisión mixta en los términos que se detallan en la disposición adicional tercera de este Convenio.

Por otra parte, se podrá consultar a la comisión mixta para que emita el correspondiente dictamen, que no tendrá carácter vinculante.

Ahí donde no existan representantes de los trabajadores, éstos podrán acudir directamente a la comisión mixta.

Para resolver la mediación propuesta o responder a la consulta formulada, las empresas y sindicatos representados en la Comisión mixta podrán examinar en la empresa en cuestión las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta.

Tras conocerse la interpretación de la Comisión mixta, la dirección de la empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad de mutuo acuerdo a nivel de empresa entre los representantes de los trabajadores y la dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

Artículo 23
Permisos
Retribuidos

De modo que en el caso de desacuerdo entre las partes, corresponderá a la empresa la facultad para la implantación del nuevo sistema de clasificación por grupos profesionales, sin perjuicio de las acciones individuales que correspondan a aquellos trabajadores que consideren incorrecta su concreta clasificación en un determinado grupo profesional.

Las empresas pertenecientes al sector productivo y afectadas por el presente convenio, tratarán de llevar a cabo, durante el período de vigencia de este convenio, una completa adaptación e implantación del sistema de organización del trabajo y clasificación por grupos profesionales que se contempla en

este convenio. A tales efectos, se recoge como Anexo al presente convenio, una tabla de equivalencias entre los Grupos Profesionales y las Categorías Profesionales más habitualmente utilizadas por las empresas de este sector productivo, que habrá de servir de orientación desde el momento de entrada en vigor de este convenio para la adscripción de los diversos trabajadores de cada empresa a cada uno de los grupos profesionales. Asimismo, dado que las Tablas Salariales se articulan ya en función de los nuevos Grupos Profesionales, la retribución de los trabajadores de las empresas adscritas a este convenio se efectuará ya conforme a la Tabla de Equivalencias adjunta, lo que supone la necesidad de agilizar en el tiempo lo máximo posible la implantación del nuevo sistema de organización por grupos profesionales en cada una de las empresas.

Artículo 12 Período de Prueba, provisión de vacantes y ascensos.

1.- Período de prueba. Los contratos de trabajo están sometidos a un período de prueba que en ningún caso excederá de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración máxima se extenderá por espacio de dos meses de trabajo efectivo, en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional al que se encuentre adscrito, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad contractual bajo la que haya sido concertado.

2.- Provisión de vacantes. Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, preferencia para cubrir las vacantes de plazas de superior categoría que en aquéllas puedan producirse, salvo las vacantes de personal técnico, de jefatura administrativa y de encargados que se cubrirán libremente por la dirección de la empresa.

3.- Ascensos. Los ascensos regirán para todas las categorías y en igualdad de condiciones con los siguientes criterios:

- a) Por las reglas generales de existencia de vacantes, por razón de antigüedad, pruebas de aptitud y concurso de las categorías inferiores, conjuntamente considerados dichos conceptos.
- b) Los Delegados de Personal o Comités de Empresa estudiarán, conjuntamente con la Empresa, sobre las reclamaciones a que hubiere lugar. De no mediar acuerdo, resolverá la Jurisdicción Laboral.

CAPÍTULO QUINTO

Disposiciones económicas

Artículo 18
Retribuciones

Artículo 18.- Retribuciones

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

Artículo 19
Conceptos
Salariales

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 del 27-12-94 (B.O.E. nº 11 del 13-1-95) y que para el presente convenio se establece como Salario Base y Plus Especialización.

Artículo 20
Salario convenio

Artículo 20.- Salario convenio.

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.

Se establece como tabla salarial adjunta al presente convenio para el año 2018. Para los años 2019 y 2020 se acuerda una subida salarial del 2% cada uno de los años.

En el caso que el IPC real de cada uno de los años de vigencia, fuesen superior al 2% se establecerá una Cláusula de Revisión Salarial en igual cuantía que será llevado a tablas y pagándose los atrasos correspondientes.

Una vez aplicada esta Cláusula de Revisión Salarial, la tabla definitiva de cada año servirá de base de partida para los incrementos de los posteriores años de vigencia.

Los atrasos motivados por la negociación o aplicación de la Cláusula de Revisión Salarial, del presente convenio, podrán ser abonados tras la publicación del mismo en el B.O.E. y prorrateados en los tres meses siguientes.

Artículo 21
Plus
especialización

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.

La empresa, de forma voluntaria, podrá implantar un sistema de retribución variable adicional, individual o colectivo, en función de la consecución de objetivos, como la producción, el ahorro energético, beneficios de la empresa, etc. Este sistema, así como cualquier modificación de este, deberá previamente ser sometido a información o consulta que posibilite acuerdo con los representantes de los trabajadores.

El objetivo es conseguir la participación de la plantilla 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 las personas trabajadoras.

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 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.

En las tablas salariales de los años 2019 y 2020 este plus se incrementará en igual porcentaje que el resto de concepto.

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.

Para quienes después de su jornada laboral aceptasen estar a disposición

Artículo 22
Plus variable de
producción

Artículo 23
Plus de
transporte urbano
y de distancia.

Artículo 24
Plus de
disponibilidad

permanente y a una distancia máxima del puesto de trabajo no superior a 50Km. y portar un teléfono móvil para su localización y asistencia, percibirán la cantidad de 80€ mensuales por dicha disponibilidad, si de ello se produjese el tener que desplazarse y desarrollar labor, dicho tiempo empleado se le compensara 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. Este Plus tendrá el mismo incremento porcentual que tengan las tablas salariales

En dicha cantidad no estarán incluidos los gastos de locomoción de desplazamiento al centro de trabajo en caso de necesidad.

Artículo 25
Permanencia

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 del 2006, el importe de dicho derecho se prorrogara bajo la denominación de "Permanencia" para quienes fueran 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 1er Convenio Marco de la Acuicultura Nacional, y se reflejarán en nómina como Permanencia.

Artículo 26
Gratificaciones
extraordinarias

Artículo 26.- Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad consistirán en una mensualidad cada una de ellas, y se abonara 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

Artículo 27.- Dietas y locomoción.

Si por necesidades del servicio alguna persona hubiese de desplazarse fuera 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 la persona 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 parte porcentual 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 porcentaje incluidas en dicho precio.

De ser más de un trabajador el que se desplazase en dicho vehículo, por servicios a la empresa está abonaría un plus de 0,05 € por Km., por el trayecto que fuese necesario.

Artículo 28.- Nocturnidad.

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, la jornada natural de quien 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 percibirán por tal circunstancia un plus de nocturnidad.

En las tablas salariales de los años 2019 y 2020 este plus se incrementará en igual porcentaje que el resto de los conceptos.

CAPÍTULO SEXTO

Seguridad y salud laboral

Artículo 29.- Salud y seguridad 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 seis personas de plantilla, 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 personas de plantilla donde se constituirá los Comités 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 su plantilla 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 el personal 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 persona deberá velar por su seguridad y salud, así como por las demás 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 adecuado disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de la plantilla respetar las normas que a tal efecto dicte la dirección de la empresa.

Las Empresas atenderán en la medida de lo posible las sugerencias que como propuesta de mejora le presente el Comité de Seguridad y Salud Laboral o Delegados de Prevención en su caso, con respecto a los servicios que prestan las Mutuas y los Servicios de Prevención.

Las empresas en las que tenga como actividad el submarinismo, se comprometen al cumplimiento de la normativa O.M. 14 Octubre del 97 (Por las que se aprueban las normas de seguridad para el ejercicio de actividades Subacuáticas). Y se comprometen a la mejora de la seguridad en el buceo.

Artículo 30.- Reconocimientos médicos.

Las personas trabajadoras 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 Art. 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 al personal se llevarán a cabo en la jornada de trabajo. El tiempo dedicado a las diferentes pruebas médicas que se realicen, se computara como tiempo de trabajo.

Las empresas que tengan entre su plantilla personal 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 quienes permanezcan en temperatura que así lo aconseje tanto por frío como por lluvia. La entrega de prendas se hará en octubre.

El personal responderá 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 las personas trabajadoras quienes vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo. Quienes dejen de pertenecer a la plantilla estarán obligados a devolver toda la ropa que se les entregó y los EPIS.

Artículo 33.- Personas con capacidades diferentes.

Todas aquellas personas trabajadoras 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 a la

Artículo 30
Reconocimientos
médicos

Artículo 31
Servicios e
higiene

Artículo 32
Prendas y
equipos de
trabajo

Artículo 33
Personas con
capacidades
diferentes

persona trabajadora en su nueva categoría será el asignado a tal categoría profesional.

Artículo 34
Higiene Personal

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 al personal 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 SÉPTIMO

Ayudas sociales y complementarias

Artículo 35
Seguro de vida e
invalidez

Artículo 35.- Seguro de vida e invalidez.

Las empresas afectadas por el presente convenio asumen el compromiso de formalizar, en el plazo de 60 días siguientes a su homologación, la suscripción de póliza de seguro colectivo de vida para sus plantillas, 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.	50.000 €
Incapacidad permanente absoluta por enfermedad.	40.000 €
Incapacidad permanente absoluta por accidente.	50.000 €
Incapacidad permanente total por enfermedad.	20.000 €
Incapacidad permanente 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 la persona trabajadora 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 alguna persona, la empresa deberá solicitar a dos aseguradoras más la posibilidad de cobertura del mismo. Si tras dichas solicitudes la persona sigue sin poder asegurarse, la empresa quedará eximida de cualquier responsabilidad respecto a las contingencias establecidas en el presente artículo y respecto al personal afectado.

Una vez la persona 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 la persona trabajadora 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 incapacidad permanente, el propio la persona afectada.
- En caso de Muerte, salvo designación expresa efectuada por la persona asegurada, 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 su plantilla:

1. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, una mejora voluntaria complementaria de la que perciba por la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de su salario convenio, plus variable producción, plus disponibilidad, plus nocturnidad, permanencia, y ad personam, desde el día de la baja médica hasta la fecha de alta o pase a la situación de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados.

La situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales (Accidente de trabajo y enfermedad profesional), no supondrá merma en el importe de las pagas extraordinarias.

Artículo 36
Mejora Voluntaria
por incapacidad
temporal

2. En caso de enfermedad común 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 incapacidad 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 que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico autorizado. La negativa por parte del personal 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

Artículo 37.- Permisos retribuidos.

Los trabajadores previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Matrimonio o constitución de pareja de hecho acreditada, derivándose las mismas relaciones de afinidad: 15 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: 3 días y 2 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: 3 días y 2 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 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales y si se produce a una distancia superior a 100 Km. de su residencia 2 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 30 días naturales 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: 2 días naturales siempre que sea debidamente justificado, para todas las personas acogidas al presente convenio.

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

8. Acompañamiento: Se establecen 8 horas anuales a partir del año 2019 de permiso retribuido, que podrán ser fraccionadas si fuera necesario, debiéndose tomar por el tiempo imprescindible, y únicamente para acompañamiento a Servicios Públicos de Salud de cónyuge o familiar de primer grado debidamente justificado.

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

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

10. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras,

hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

11. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario.

12. Quien por razones de guarda legal tenga su cuidado algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entendiéndose también dentro de ésta la diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

13. La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. En los términos establecidos en el art. 37.8 ET

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

1. Normas generales

- 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 V Convenio Colectivo para la Acuicultura. Para su abono 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.

Se podrá disfrutar de permiso sin sueldo de duración máxima de 30 días naturales en los casos debidamente justificados por la persona interesada, mediante notificación escrita con una antelación mínima de cinco días laborales a su jefe inmediato o dirección de la empresa.

Como excepción, la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, sin derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Un día natural por fallecimiento de tíos y sobrinos, por consanguinidad o afinidad, de ambos cónyuges.
- b) Un día más de los recogidos en el punto 3 del artículo 37 por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 39.- Personas con cargos sindicales.

Las personas que ostenten cargos sindicales dentro de la vigencia de este convenio tendrán derecho a las necesarias facilidades para el desempeño de los mismos, 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 (Art. 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 38
Permisos no
retribuidos

Artículo 39
Permisos on
cargos sindicales

Delegado Sindical. Las centrales sindicales con representación legal de los trabajadores y que sean firmantes del presente convenio, podrán en las empresas con más de ciento setenta y cinco personas en su plantilla designar un Delegado o Delegada Sindical con los mismos derechos reconocidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical para dicha figura. Esta persona ejercerá la representación del sindicato en el centro de trabajo.

Artículo 40
Cuota Sindical

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 de la persona afiliada y siempre previa conformidad de está.

Artículo 41
Información a los representantes de las personas trabajadoras

Artículo 41.- Información a los representantes de las personas trabajadoras.

Las empresas facilitarán a la representación legal de las personas en las empresas 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 tabloneros de anuncio para fijación de documentos informativos emitidos por los mismos. Independientemente de lo anterior, se entregará también 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, a los delegados de personal y a 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, la plantilla podrá 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 las personas trabajadoras, 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 Art. 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.

Artículo 42
Reuniones en el
centro de trabajo

Artículo 43
Comisión
Paritaria

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 contenciosa o administrativa.

La Comisión paritaria, se reunirá por lo 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 realizara 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.

Se faculta a la Comisión Paritaria que se constituya, para poner en marcha un grupo de trabajo que analice los riesgos específicos en el Buceo, el cual estudiará y propondrá medidas preventivas concretas para dicho colectivo.

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 OCTAVO

Régimen disciplinario

Artículo 44- Faltas y sanciones.

Artículo 44
Faltas y
Sanciones

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen.

Las faltas disciplinarias de las personas trabajadoras cometidas 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 de la persona trabajadora, de otros miembros de la plantilla o de terceras personas.

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 naturalezas, 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 tres días.

b) Por faltas graves:

b.1 Suspensión de empleo y sueldo de cuatro 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.

Toda persona 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 la persona trabajadora y entre la propia plantilla. 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 las personas, 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 aplicará lo establecido en el Art. 52 apartado d) del ET.

Artículo 45
Corrección del
absentismo

CLÁUSULAS ADICIONALES

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 Art. 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 las personas trabajadoras en cumplimiento de lo establecido en el Art. 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 7 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.

Segunda. – Procedimiento del proceso arbitraje

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 iniciara 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.

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 compartido tanto por empresas como por las personas trabajadoras, 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 art. 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.

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 está.

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.

Las Empresas propondrán a los Servicios de Prevención contar con Técnicos PRL especializados en Acuicultura.

Quinta. – Jubilación.

Edad de Jubilación

Será la vigente en cada momento y en los términos previstos por la legislación específica sobre esta materia, que se rige en la actualidad por RD 28/2018 de 28 diciembre 2018.

Jubilación Parcial.

Todas las personas trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos en la ley (art. 205 y 215 LGSS) tendrán el derecho a acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

- Cada persona interesada tendrá que solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 6 meses a la fecha en que le interese acceder a la situación de jubilación parcial, aquellas con titulación y calificación especializada deberán solicitarlo con un año de antelación.
- Respecto a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la Dirección de la empresa podrá acceder a la petición de jubilación parcial y contratará a otra persona bajo la modalidad de temporal de contrato de relevo.
- Respecto a la contratación del relevista, la Dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación respetando lo establecido en el convenio colectivo.
- El porcentaje de reducción de la jornada será el máximo permitido legalmente salvo que empresa y persona afectada acuerden un porcentaje inferior.

- En cuanto a la jornada de trabajo a realizar por la persona jubilada, será de mutuo acuerdo, y se determinará el horario a realizar, ajustándose a los siguientes parámetros:
- La jornada será la ordinaria de la empresa y, por tanto, no será posible fijar días de trabajo intermitentes o aislados.
- En cualquier caso, a la persona jubilada parcialmente se le asignarán funciones acordes con su categoría y experiencia profesional.

La representación social y la representación de la empleadora apoyara para conseguir la inclusión en la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, de todas las personas dedicadas a la acuicultura, que desarrollan su actividad en la zona terrestre, en concreto las actividades de criaderos y granjas marinas, y que sean de aplicación los coeficientes reductores que correspondan, en función del puesto de trabajo desarrollado, dado las condiciones laborales en las que los productores desarrollan su actividad

Ambas partes proseguirán en mutua colaboración la gestión necesaria ante los organismos pertinentes, para alcanzar que la edad de jubilación de las personas de este sector pueda ser asimilada al Régimen Especial del Mar.

Sexta. -Ley de igualdad.

Las empresas en cumplimiento del derecho que tienen las personas trabajadoras por lo establecido en la Ley para la Conciliación de la vida laboral y familiar (Ley 39/1999, RD 3/2012, el ET, y Ley de 3/2007 para la igualdad de hombres y mujeres).

Para la prevención de la violencia de genero se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, y a lo dispuesto en el Código Penal Art. 173 y 177.

Dentro de la normativa anteriormente expuesta las Empresas de más de 175 trabajadores estarán obligadas a crear Planes de Igualdad, y

Aquellas empresas de menor número de trabajadores podrán favorecer medidas destinadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y favorecer la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Séptima. -Prevención y Actuación en los casos de acoso.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto de este”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

De acuerdo con estos principios, las empresas afectadas por este Convenio Colectivo se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

TABLA CONVENIO NACIONAL 2018				
Categorías	Salario	Plus Espec.	Total Mes	Total Año
GRUPO 1				
Personal Técnico				
Dirección Técnica	1.420,98 €	463,47 €	1.884,44 €	26.382,22 €
Jefatura de departamento	1.408,12 €	441,39 €	1.849,52 €	25.893,27 €
Jefatura de sección	1.293,74 €	412,83 €	1.706,58 €	23.892,07 €
Personal Técnico A	1.139,40 €	135,03 €	1.274,42 €	17.841,92 €
Personal Técnico B	1.061,39 €	52,81 €	1.114,19 €	15.598,68 €
GRUPO 2				
Personal Administrativo				
Grupo A				
Jefatura administrativa 1ª	1.293,74 €	412,83 €	1.706,58 €	23.892,07 €
Jefatura administrativa 2ª	1.204,18 €		1.204,18 €	16.858,46 €
Grupo B				
Oficial/a 1ª administrativo	1.139,40 €		1.139,40 €	15.951,54 €
Oficial/a 2ª administrativo	1.061,39 €		1.061,39 €	14.859,40 €
Personal Auxiliar administrativo-telefonista	966,17 €		966,17 €	13.526,36 €
Ordenanza	966,17 €		966,17 €	13.526,36 €
GRUPO 3				
Personal de Producción (viveros en tierra o viveros flotantes)				
Grupo A				
Personal Encargado, Jefatura de planta o Jefatura de vivero	1.292,46 €	412,83 €	1.705,29 €	23.874,13 €
Personal Patrón de embarcación acuicultor	1.142,56 €	135,03 €	1.277,58 €	17.886,19 €
Personal Buceador Acuicultor de 1ª	1.139,40 €	135,03 €	1.274,42 €	17.841,92 €
Personal Buceador Acuicultor de 2ª	1.061,39 €	101,27 €	1.162,65 €	16.277,12 €
Personal Acuicultor Oficial 1ª	1.139,40 €		1.139,40 €	15.951,54 €
Grupo B				
Personal Acuicultor Oficial 2ª	1.061,39 €		1.061,39 €	14.859,40 €
Personal Acuicultor especialista	1.011,35 €		1.011,35 €	14.158,94 €
Personal Marinero	966,17 €		966,17 €	13.526,36 €
Personal Auxiliar acuicultor	966,17 €		966,17 €	13.526,36 €
GRUPO 4				
Personal de Servicios				
Personal Responsable envasador-clasificador	1.139,40 €		1.139,40 €	15.951,54 €

Personal Envasador-clasificador	966,17 €		966,17 €	13.526,36 €
Personal Guardia, vigilante, portero, vigilante del mar	966,17 €		966,17 €	13.526,36 €
Personal Peonaje	966,17 €		966,17 €	13.526,36 €
Personal de Limpieza	966,17 €		966,17 €	13.526,36 €
GRUPO 5				
Personal Mantenimiento				
Personal Técnico de mantenimiento	1.292,47 €	412,83 €	1.705,30 €	23.874,22 €
Personal Maquinista-conductor	1.114,18 €	135,03 €	1.249,21 €	17.488,92 €
Personal Oficial 1ª mantenimiento	1.139,40 €		1.139,40 €	15.951,54 €
Personal Oficial 2ª mantenimiento	1.061,39 €		1.061,39 €	14.859,40 €
Personal Auxiliar de mantenimiento	966,17 €		966,17 €	13.526,36 €
Personal Almacenero	966,17 €		966,17 €	13.526,36 €
Personal Redero	966,17 €		966,17 €	13.526,36 €

Plus transporte diario 4,08 €

Plus disponibilidad 80,00 €

Plus nocturnidad 5,10 €

TABLA CONVENIO NACIONAL 2019				
Categorías	Salario	Plus Espec.	Total Mes	Total Año
GRUPO 1				
Personal Técnico				
Dirección Técnica	1.449,40 €	472,74 €	1.922,13 €	26.909,86 €
Jefatura de departamento	1.436,29 €	450,22 €	1.886,51 €	26.411,14 €
Jefatura de sección	1.319,62 €	421,09 €	1.740,71 €	24.369,91 €
Personal Técnico A	1.162,18 €	137,73 €	1.299,91 €	18.198,76 €
Personal Técnico B	1.082,61 €	53,86 €	1.136,47 €	15.910,65 €
GRUPO 2				
Personal Administrativo				
Grupo A				
Jefatura administrativa 1ª	1.319,62 €	421,09 €	1.740,71 €	24.369,91 €
Jefatura administrativa 2ª	1.228,26 €	-00 €	1.228,26 €	17.195,63 €
Grupo B				
Oficialía 1ª administrativo	1.162,18 €	-00 €	1.162,18 €	16.270,57 €
Oficialía 2ª administrativo	1.082,61 €	-00 €	1.082,61 €	15.156,59 €
Personal Auxiliar administrativo-telefonista	985,49 €	-00 €	985,49 €	13.796,89 €
Ordenanza	985,49 €	-00 €	985,49 €	13.796,89 €
GRUPO 3				
Personal de Producción (viveros en tierra o viveros flotantes)				
Grupo A				
Personal Encargado, Jefatura de planta o Jefatura de vivero	1.318,32 €	421,09 €	1.739,41 €	24.351,75 €
Personal Patrón de embarcación acuicultor	1.165,41 €	137,73 €	1.303,14 €	18.243,91 €
Personal Buceador Acuicultor de 1ª	1.162,18 €	137,73 €	1.299,91 €	18.198,76 €
Personal Buceador Acuicultor de 2ª	1.082,61 €	103,29 €	1.185,90 €	16.602,66 €
Personal Acuicultor Oficial 1ª	1.162,19 €	-00 €	1.162,19 €	16.270,63 €
Grupo B				
Personal Acuicultor Oficial 2ª	1.082,61 €	-00 €	1.082,61 €	15.156,59 €
Personal Acuicultor especialista	1.031,58 €	-00 €	1.031,58 €	14.442,12 €
Personal Marinero	985,49 €	-00 €	985,49 €	13.796,89 €
Personal Auxiliar acuicultor	985,49 €	-00 €	985,49 €	13.796,89 €
GRUPO 4				
Personal de Servicios				
Personal Responsable envasador-clasificador	1.162,18 €	-00 €	1.162,18 €	16.270,57 €

Personal Envasador-clasificador	985,49 €	-00 €	985,49 €	13.796,89 €
Personal Guardia, vigilante, portero, vigilante del mar	985,49 €	-00 €	985,49 €	13.796,89 €
Personal Peonaje	985,49 €	-00 €	985,49 €	13.796,89 €
Personal de Limpieza	985,49 €	-00 €	985,49 €	13.796,89 €
GRUPO 5				
Personal Mantenimiento				
Personal Técnico de mantenimiento	1.318,32 €	421,09 €	1.739,41 €	24.351,71 €
Personal Maquinista-conductor	1.136,46 €	137,73 €	1.274,19 €	17.838,70 €
Personal Oficial 1ª mantenimiento	1.162,18 €	-00 €	1.162,18 €	16.270,57 €
Personal Oficial 2ª mantenimiento	1.082,61 €	-00 €	1.082,61 €	15.156,59 €
Personal Auxiliar de mantenimiento	985,49 €	-00 €	985,49 €	13.796,89 €
Personal Almacenero	985,49 €	-00 €	985,49 €	13.796,89 €
Personal Redero	985,49 €	-00 €	985,49 €	13.796,89 €

Plus transporte diario 4,16 €

Plus disponibilidad 81,60 €

Plus nocturnidad 5,20 €

DIRECCIONES DE UGT FICA



UGT FICA ANDALUCÍA

Blas Infante, 4. 41011. Sevilla
Teléfono: 954 50 63 93
Fax: 954 91 51 32
Email: andalucia@fica.ugt.org

UGT FICA ARAGÓN

Cl. Costa, 1, 2ª. 50001. Zaragoza
Teléfono: 976 70 01 08
Fax: 976 70 01 07
Email: fica@ugtficaaragon.org

UGT FICA ASTURIAS

Pza General Ordóñez, 1, 3ª. 33005. Oviedo
Teléfono: 985 25 31 98
Fax: 985 27 55 83
Email: asturias@fica.ugt.org

UGT FICA BALEARES

Cl. Font i Monteros, 8, 3ª. 07003. Palma de Mallorca
Teléfono: 971 75 50 26
Fax: 971 76 13 24
Email: baleares@fica.ugt.org

UGT FICA CANARIAS

Avda. Primero de Mayo, 21 - 2º. 35002. Las Palmas
Teléfono: 922 28 89 55
Fax: 922 28 89 36
Email: fica@canarias.ugt.org

UGT FICA CANTABRIA

Cl. Rualasal, 8 - 4ª. 39001. Santander
Teléfono: 942 22 79 28
Fax: 942 22 70 35
Email: cantabria@fica.ugt.org

UGT FICA CASTILLA-LA MANCHA

Cl. Cuesta Carlos V, 1 - 2ª Dcha. 45001. Toledo
Teléfono: 925 28 30 19
Fax: 925 28 43 49
Email: clm@fica.ugt.org

UGT FICA CASTILLA Y LEÓN

Cl. Gamazo, 13 - 2º. 47004. Valladolid
Teléfono: 983 32 90 08
Fax: 983 32 90 36
Email: cyl@fica.ugt.org

UGT FICA CATALUNYA

Rambla del Raval, 29 - 35 2ª. 08001. Barcelona
Teléfono: 933 01 83 62
Fax: 933 02 06 25
Email: fica@ugtfica.cat

UGT FICA EUSKADI

Cl. Colón de Larreategui, 46 bis 3ª 48011. Bilbao
Teléfono: 944 25 56 00
Fax: 901 70 71 00
Email: fica.bilbao@ugteuskadi.org

UGT FICA EXTREMADURA

Cl. Obispo Segura Sáez, 8. 10001. Cáceres
Teléfono: 927 21 38 14
Fax: 927 77 05 92
Email: extremadura@fica.ugt.org

UGT FICA GALICIA

Cl. Miguel Ferro Caaveiro, 12 - 2º. 15707.
Santiago de Compostela
Teléfono: 981 58 97 43 -
Fax: 981 58 97 58
Email: galicia@fica.ugt.org

UGT FICA LA RIOJA

C/ Milicias, 1 Bis. 26003. Logroño
Teléfono: 941 27 76 54
Fax: 941 25 58 60
Email: ugtfica@larioja.ugt.org

UGT FICA MADRID

Avenida de América, 25 - 4ª. 28002. Madrid
Teléfono: 915 89 73 50
Fax: 915 19 25 01
Email: madrid@fica.ugt.org

UGT FICA MURCIA

C/ Santa Teresa, 16. 30005. Murcia.
Teléfono: 968 28 12 30
Fax: 968 28 20 68
Email: murcia@fica.ugt.org

UGT FICA NAVARRA

Avda de Zaragoza, 12 - 1º. 31003. Pamplona
Teléfono: 948 29 06 24
Fax: 948 24 28 28
Email: navarra@fica.ugt.org

UGT FICA PAIS VALENCIÀ

C/ Arquitecto Mora, 7 - 4ª. 46010. Valencia
Teléfono: 963 88 41 10
Fax: 963 93 20 62
Email: fica@pv.ugt.org

TÚ ELIGES



ELIGE UGT

AHORA

TE TOCA

www.ugt-fica.org
www.eligeugt.es



FICA
Industria,
Construcción y Agro





FICA
Industria,
Construcción y Agro



Federación de Industria, Construcción y Agro
Avda. de América, 25, Madrid - 28002