CONVENIO COLECTIVO MARCO PARA LA ACUICULTURA MARINA NACIONAL

Visto el texto del II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional (código de Convenio número 9916365), que fue suscrito con fecha 19 de noviembre de 2009, de una parte, por la Asociación Empresarial de Productores de Cultivos Marinos (APROMAR), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las centrales sindicales UGT-TCM y CCOO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado II Acuerdo Colectivo marco en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 3 de marzo de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

ACUERDO COLECTIVO MARCO PARA LA ACUICULTURA MARINA NACIONAL

TÍTULO I

Disposiciones generales

Capítulo I

Artículo 1. Partes Firmantes

Suscriben el presente Convenio colectivo marco estatal para la acuicultura marina en representación de la parte empresarial, la Asociación Empresarial de Productores de Cultivos Marinos de España (APROMAR) y la representación sindical de los trabajadores, por la UGT el Sector del mar de la Federación estatal de transportes, comunicaciones y mar, y por CC.OO de la Federación estatal de servicios a la ciudadanía, y la Federación estatal agroalimentaria, y que cuentan tanto la representación empresarial como sindical con la legitimación y representación suficientes para la negociación y firma del mismo.

Artículo 2. Naturaleza Jurídica

El presente Convenio se pacta con eficacia general al amparo del artículo 83.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores. Y naturaleza de convenio marco, regulando materias concretas y exclusivas, tal y como prevén dichos artículos siendo éstas:

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

Duración máxima de la jornada laboral y restantes regulaciones generales sobre jornada, horario y descansos

Cláusula de descuelgue.

Seguridad y salud laboral.

Régimen disciplinario.

No obstante, las partes legitimadas para ello según los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores podrán negociar convenio colectivo de ámbito inferior al presente, por lo que las normas en este Convenio establecidas serán disponibles en dichas negociación colectiva, excepto aquellas antes expuestas como exclusiva de este Convenio colectivo marco estatal.

Asimismo se estará a lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registró y deposito de convenios colectivos de trabajo.

Capítulo II. Ámbito De Aplicación Y Prórrogas Del Convenio Marco

Artículo 3. Ámbito Territorial

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

Artículo 4. Ámbito Funcional

Este Convenio obliga a todos las empresas ubicadas en el territorio español, sea cual fuere el domicilio de las mismas, y cuya actividad esté incluida y le sea de aplicación la Ley Nacional de Cultivos Marinos, Ley 23/1984, del 25 de junio (BOE núm. 153, del 27); Ley 22/1988, de 28 julio; Real Decreto 1471/1989, de 1 de diciembre; Decreto 2559/1961, de 30 de noviembre, en las que se califican esta actividad de sector primario, y sujeta por ello a la inscripción en la Seguridad Social, ya sea en el Régimen Especial del Mar dentro del Grupo 1, como se dispone actualmente, o en aquel régimen o grupo que las normas que regulan el encuadramiento de la actividad determinasen.

Artículo 5. Ámbito Personal

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas incluidas en el ámbito funcional descrito en el artículo cuarto de este capítulo y a los trabajadores que actualmente o en el futuro presten servicios con carácter fijo o eventual en las mismas.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección (Real Decreto 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

El presente Convenio entrará en vigor y será de aplicación desde el 1 de enero 2009 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre 2011. Cumplida la vigencia en la que se hace referencia en el párrafo anterior, el convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes con al menos tres mes de antelación a su vencimiento o a la prórroga de éstos.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores/as mientras no se negocie un nuevo texto de convenio.

Artículo 7. Revisión-Denuncia.

Estará legitimado para formular la revisión o denuncia vencida su vigencia, 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 denunciarse, salvo por las partes firmantes del presente Convenio.

Artículo 8. Absorción Y Compensación

El articulado del presente acuerdo constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que es aceptado en su totalidad, siendo por tanto nulo de pleno derecho los pactos que conlleven a la renuncia total o parcial del mismo.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, que los trabajadores tengan reconocidas a título personal (ad personam) por sus empresas, al entrar en vigor el presente acuerdo, las cuales no serán absorbidas ni compensadas ni revalorizadas.

No obstante, se mantiene la excepción establecida en el artículo 25 del presente Convenio

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

Artículo 9. Organización Del Trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de las empresas de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

Los sistemas de logística, racionalización, mecanización y dirección del trabajo no podrán perjudicar la formación profesional continua a la que el personal tiene derecho de completar y perfeccionar.

La mecanización, procesos y organización no podrán justificar ni producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores; antes al contrario, los beneficios que de ellos puedan derivarse habrá de utilizarse en forma que mejore, no sólo la economía de la empresa, sino también la de aquellos.

Artículo 10. Facultad De Dirección

Tal y como prevé el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Teniendo el plazo máximo improrrogable de 15 días para el inicio de consulta con los representantes de los trabajadores. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: a) jornada de trabajo, b) horario, c) régimen de trabajo a turnos, d) sistemas de remuneración, e) sistema de trabajo y rendimiento y f) funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuyan a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Artículo 11. Período De Prueba

Los ingresos de nuevo personal a la empresa se consideran realizados a título de prueba durante un período no superior a seis meses para el personal directivo, técnico y jefes de departamento, de dos meses para mandos intermedios, y de un mes para los restantes productores.

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

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el 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 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores del Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como a las modificaciones introducidas en dicha ley tanto por leyes complementarias o por los reales decretos legislativos en vigor y de aquellos que en el futuro pudieran legislarse como complementación o modificación a las presentes establecidas.

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 una actividad emergente en el sector primario al que pertenece, se establecen los siguientes acuerdos en orden a la temporicidad 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:

Contrato de obra o servicio determinado:

Programas de I+D.

Proyectos pilotos.

Programas de aplicaciones de nuevas tecnología y experimentales.

Trabajos que por su especial cualificación no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla.

Contratos de interinidad:

Cubrir bajas derivadas de I.T. o vacaciones.

Excedencias.

También se podrá contratar trabajadores para la realización de servicios

determinados con una duración que no podrá superar los 12 meses dentro del período máximo de 18 meses, motivados por circunstancias del mercado, exceso de pedidos o acumulación de tareas o urgencias.

Contratos de formación.—La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de los dos años. En función de la plantilla por departamentos el número de contratados en base a este tipo de contrato será la establecida en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/1997 y modificada por el artículo 1.º 2 de la Ley 12/2001 y el Real Decreto 488/1998, Orden de 14 julio de 1998 y Resolución de 26 de octubre de 1998, y según la siguiente escala:

Número de trabajadores	Número de contratos en formación
Hasta 5	1
De 6 a 15	2
De 16 a 50	3
De 51 en adelante	6 de la plantilla

Para los contratos de formación, 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 práctica.—La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. En función de la plantilla por departamento el número de contratados en base a este tipo de contrato será en igual escala que los contratos de formación.

Para este tipo de contrato en prácticas, la retribución será de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el apartado e) y en concordancia a la realización de su contratación por la titulación aportada por el productor; por lo que para la formación profesional de segundo grado será de aplicación a la categoría de especialista su contratación y retribución, siendo para la diplomatura el de oficial de 1.ª y para las licenciaturas la de encargado o maestro, dependiendo del grupo productivo.

La empresa que emplee un número de trabajadores de 50 o más estará obligada a que de entre ellos, al menos, un 2% sean trabajadores minusválidos. Reservando para ellos, aquellos puestos de trabajo factibles por capacitación que pudieran desarrollar.

Contrato de relevo.—Dicha forma de contratación tendrá como objeto la sustitución de la jornada dejada vacante por los trabajadores jubilados

parcialmente, rigiéndose por lo dispuesto en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, así como por la restante normativa complementaria.

Otras formas de contratación:

A) Causalizar la contratación temporal proveniente de empresa de trabajo temporal (E.T.T.), con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización.

En este sentido, durante la vigencia del presente convenio colectivo los actuales contratos eventuales temporales y provenientes de ETT se adecuarán a las situaciones de excepción siguientes:

1. Cubrir baja derivadas de IT.

2. Por ausencias imprevistas.

3. Trabajos que por su especial cualificación, no puedan ser cubierto 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 excepción dentro de cada campaña.

B) Dichas formas de contratación temporal o por E.T.T. no podrán realizarse sin que se tenga la plena ocupación todo el personal fijo o fijo discontinuo de la empresa, por ello de tener personal en un momento dado sin ocupación efectiva, estos realizaran de ser posible las labores de los puestos que se necesitasen cubrir con carácter excepcional.

Artículo 13. Clasificación Profesional

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

1. Personal técnico.

Director técnico.

Jefe de departamento.

Jefe de sección.

Técnico.

2. Personal administrativo.

Jefe administrativo 1.ª

Jefe administrativo 2.ª

Oficial 1.ª administrativo.

Oficial 2.ª administrativo.

Auxiliar administrativo-telefonista.

Ordenanza.

3. Personal de producción (granjas en tierra o jaulas flotantes).

Encargado o jefe de planta (acuicultor-piscicultor).

Patrón de embarcación acuicultor.

Buceador acuicultor de 1ª

Buceador acuicultor de 2.ª

Acuicultor oficial 1.ª

Acuicultor oficial 2.ª

Acuicultor especialista.

Marinero.

Auxiliar acuicultor.

Envasadores clasificadores.

4. Personal de mantenimiento y servicios.

Técnico mantenimiento.

Maquinista-conductor.

Oficial 1.ª mantenimiento.

Oficial 2.ª mantenimiento.

Almacenero.

Redero.

Guarda, vigilante, portero, vigilante de mar.

Peón.

Personal de limpieza.

Definiciones:

Grupo I. Personal técnico:

Director técnico.—Es aquel trabajador que, poseyendo título facultativo superior de biología o ciencias del mar o cualquier otro que sea de aplicación a la actividad, organiza, planifica, programa, dirige, ejecuta y lleva el control de la empresa en la parte técnica de la acuicultura, como máximo responsable del cumplimiento de los objetivos de producción que le sean marcados por la dirección general ó gerencia, realizando para ello los informes técnicos y programas que la dirección general ó gerencia le encomiende.

Jefe de departamento.—Es aquel trabajador que, poseyendo título facultativo superior o conocimiento equivalente reconocido por la empresa, dirige, con carácter central, un grupo de secciones comprendiendo sus funciones, entre otras, la responsabilidad de organización planificación, ejecución y control, con dependencia de la dirección de la empresa.

Jefe de sección.—Es aquel trabajador que poseyendo título facultativo o conocimiento equivalente reconocidos por la empresa, tiene a su cargo una sección o un sector determinado siendo responsable del desarrollo y planificación de las actividades propias de su sección o sector, con dependencia de la dirección técnica y/o del jefe de departamento.

Técnico.—Es aquel trabajador que poseyendo título facultativo o conocimiento equivalente reconocido por la empresa, con o sin personal a su cargo, realiza funciones de alta especialización que solo a él como poseedor de dichos conocimientos en el área correspondiente le pueda ser reconocida por la empresa.

Grupo II. Personal administrativo:

Jefe administrativo 1.ª—Es aquel trabajador que poseyendo título facultativo (licenciatura) o conocimiento equivalente reconocidos por la empresa y que provisto o no de poderes tiene a su cargo la responsabilidad de organización y coordinación de funciones de una o mas secciones administrativas de la empresa, distribuye el trabajo ordenándolo debidamente y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tiene confiada.

Jefe administrativo 2.ª—Es aquel trabajador que tiene a su cargo la responsabilidad, organización y coordinación de funciones de una sección administrativas de la empresa, distribuye el trabajo ordenándolo debidamente y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tiene confiada.

Oficial administrativo de 1.ª—Es aquel trabajador, que tiene a su cargo un servicio determinado de ámbito administrativo, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes y que realizan trabajos correspondientes al cargo de contable, redacción de correspondencia y otros análogos. Se incluirán, dentro de esta categoría los programadores y operadores en trabajos de informática, en equipos clásicos de mecanización de ordenadores electrónicos.

Oficial administrativo de 2.ª—Es aquel trabajador que desarrolla labores administrativas de colaboración y se complementa con el oficial de primera en todas las especialidades administrativas sin alcanzar el grado de conocimiento propio de este, pero que desarrolla todas las labores propias de la administración en cualquiera de sus áreas.

Auxiliar administrativo-telefonista.—Es aquel trabajador que se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquellas. Se incluirán en esta categoría profesional a los mecanógrafos, telefonistas, así como aquellos empleados que realicen trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores o máquinas clásicas de mecanización.

Ordenanza.—Es aquel trabajador cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos, realizar los encargos que les encomienden entre los distintos departamentos, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos elementales similares.

Grupo III. Personal de producción:

Encargado o jefe de planta.—Es aquel trabajador que poseyendo la titulación de biología marina o el título de formación profesional de segundo grado, o sus equivalentes, nivel 2 y formación profesional superior en acuicultura o con los conocimiento 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 encomendada 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 distribuyendo el trabajo. Se integra en esta categoría el conocido anteriormente como capataz.

Patrón de embarcación acuicultor.—Es aquel trabajador que poseyendo el título y

los certificados que los habilite para dicha actividad y con la practica y actitudes necesaria para ello desarrolla la labor que le es propia en los desplazamientos marinos entre el puerto o atraque hasta las zonas de producción, siendo su responsabilidad y autoridad las asignadas a dicha titulación durante el desarrollo de su función. Realizada dicha función y durante el resto de jornada desarrollara las labores de acuicultor.

Buceador acuicultor de 1.ª—Es aquel trabajador que poseyendo el carné o titulo 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, colaborará en otras labores propias de la acuicultura.

Buceador acuicultor de 2.ª—Es aquel trabajador que poseyendo el carné o titulo 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, colaborará en otras labores propias de la acuicultura.

Acuicultor oficial 1.ª—Es aquel trabajador que poseyendo el título de formación profesional de segundo grado, sus equivalentes nivel 2 y formación profesional grado superior en acuicultura, o que teniendo conocimientos técnicos apropiados reconocidos por la empresa lo practica y aplica con capacidad y celo demostrado, con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que supongan especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para corregir pequeñas deficiencias en las máquinas o faenas que tenga encomendadas.

Acuicultor oficial 2.ª—Es aquel trabajador que poseyendo el título de formación profesional de primer grado, sus equivalentes nivel 1 y formación profesional grado medio en acuicultura, o que teniendo conocimientos técnicos apropiados reconocidos por la empresa lo practica y aplica con capacidad y celo demostrado, con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que supongan especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para corregir pequeñas deficiencias en las máquinas o faenas que tenga encomendadas, haciéndoselas saber a su superior

para su aprobación.

Acuicultor especialista.—Es aquel trabajador que poseyendo el título de formación profesional de primer grado, sus equivalentes nivel 1 y formación profesional grado medio en acuicultura, o conocimiento y experiencia reconocidos por la empresa y que estando a las órdenes de sus superiores, desempeña funciones concretas y determinadas para las que se requiere cierta práctica operatoria, junto a unos conocimientos teóricos previos.

Marinero.—Es aquel trabajador poseyendo el certificado de formación básica que lo habilita, realiza funciones de marinería, cuidado y mantenimiento de jaulas así como aquellas que le puedan ser encomendadas por su superior, ayudando a estos en trabajos sencillos, pudiendo realizar funciones de guarda.

Auxiliar-acuicultor.—Es aquel trabajador que realiza funciones básica, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

Envasador-clasificador.—Es aquel trabajador que tiene 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.

Grupo IV. Personal de mantenimiento y servicios:

Técnico de mantenimiento.—Es aquel trabajador que estando en posesión de los conocimientos técnicos necesarios y con la debida responsabilidad y teniendo mando directo sobre los profesionales encuadrados en mantenimiento responde de su disciplina y distribuye y organiza el trabajo vigilando el buen funcionamiento conservación y reparación de maquinaria e instalaciones.

Maquinista-conductor.—Es aquel trabajador que poseyendo el carné profesional que lo capacita para el desarrollo de la actividad operativa, de la llevanza de vehículo de los denominados industriales, bien sean éstos maquinarias de las denominadas de obras publicas o camiones de medio y alto tonelaje, realiza su labor con capacidad y perfección siendo a la vez responsable de la custodia y cuidado de la mercancía que transporta.

Oficial de mantenimiento de 1.ª—Es aquel trabajador que poseyendo uno de los oficios de los denominados clásicos, lo práctica en tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo los trabajos más generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial habilidad y destreza.

Oficial de mantenimiento de 2.ª—Es aquel trabajador que, estando a las órdenes de sus superiores desempeña funciones concretas y determinadas para las que se requiere cierta práctica operatoria junto a unos conocimientos teóricos previos.

Almacenero.—Es aquel trabajador que se encarga de las labores específicas necesarias para el buen funcionamiento del almacén, procurando en todo momento que el suministro de los materiales necesarios sea el adecuado.

Redero.—Es el trabajador que poseyendo conocimientos de marinería e incluso colaborando con tales funciones a tiempo, en su jornada laboral, por sus conocimientos y habilidad es capaz de configurar y construir redes de acuerdo a la necesidad para la que se destinan, así como de reparar las mismas.

Guarda vigilante, portero, vigilantes de mar.—Es aquel trabajador que principalmente tiene como función la de orden y vigilancia, careciendo del título de vigilante jurado, y con la formación básica adecuada para la realización y colaboración en las funciones básicas que se le encomienden, bajo supervisión.

Peón.—Es aquel trabajador que ejecutan labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su atención y esfuerzo físico sin exigencia de práctica operativa previa.

Personal de limpieza.—Es aquel trabajador encargado de los servicios de aseo en general y de la limpieza y cuidados de las instalaciones de la empresa.

Capítulo III. Jornada, Horario Y Descansos

Artículo 14. Jornada Laboral

La duración máxima de la jornada de trabajo prevista en el Convenio colectivo para el sector serán, para el año 2009, de un total de 1.776 horas fijadas en cómputo anual, pasando a ser para el año 2010 el total de 1.772 horas y para el año 2011 las de 1.768 horas, y distribuidas, con carácter general, en 40 horas semanales.

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

Dado que en la actividad laboral del sector de la acuicultura se trabaja con animales vivos éstos pueden ocasionar que, en momentos puntuales, se tenga que prolongar la jornada laboral para algunos trabajadores.

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 mediaran como mínimo doce horas.

En aquellos casos en los que las circunstancias determinasen la necesidad de

intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores podrá ampliarse la jornada con los límites legalmente establecidos.

En atención a las especiales funciones que en ocasiones, se deban realizar con carácter extraordinario, por ser este un sector primario que opera con animales vivos y sujetos a múltiples influencias que lo ponen en peligro, para aquellos productores que realicen funciones por ese carácter extraordinario (funciones de custodia o vigilancia), se entiende que se tenga que distinguir su jornada laboral del resto de los productores 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.

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

Dentro de la jornada de trabajo se establecerá una pausa de quince minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo, y treinta minutos el personal que realice más de ocho horas seguidas de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo se computará siempre teniendo en cuenta el tiempo de trabajo efectivo entendiendo por tal la presencia del trabajador en su puesto de trabajo dedicado a él y provisto en su caso con la ropa de trabajo correspondiente.

Se establece para los meses de julio y agosto jornada laborable intensiva de siete horas productivas para el personal no afecto a turnos, en el período antes referenciado, reconociéndose por la parte social el que para poderse realizar éstas, adquieren el compromiso de que los productores realizarán jornada no continuada en aquel número que por designación del responsable inmediato fuese necesario para el normal desarrollo de la actividad sin que el personal afectado por esta realización de jornada partida pueda solicitar compensación alguna.

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, el trabajador pondrá a disposición de la empleadora la realización de dichas jornadas, con la disminución de dos horas por su asistencia al puesto de trabajo cuando ésta 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 los artículo 16 de este Convenio.

Asimismo se establece media jornada efectiva de trabajo (cuatro horas) para los días 24 y 31 de diciembre respectivamente, por lo cual se organizarán los correspondientes turnos de guardia.

Artículo 15. Trabajos A Turnos

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

Respecto de los trabajadores contratados por uno o más días cada semana, conforme al párrafo anterior, sin comprender la semana completa, las empresas incluirán a los efectos de las cotizaciones para la seguridad social tan solo las retribuciones correspondientes a dichos días. Tales trabajadores conservarán respecto a los demás días los beneficios, si los hubiere, de la contingencia de desempleo en el sistema de la seguridad social.

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.

Artículo 16. Horas Extraordinarias

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas de exceso, las establecidas como horas de presencia del artículo 14, las horas extraordinarias autorizadas, 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.

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 horas extras 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 estructurales derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por ley.

Las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán al trabajador incrementadas en los porcentajes que mas adelante se indican.

1. Cálculo del valor hora: 14 × (S.b. + C.a + P.e) / total horas año según artículo14. donde

S.b.: Salario base.

C.a.: Complemento ad personan.

P.e.: Plus especialización.

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

Y para aquellas que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente realización llevadas a cabo en días de descanso o festivos será del 100%. O bien la acumulación del mismo conforme a lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 17. Vacaciones

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un período anual de vacaciones retribuidas a razón de salario base, más plus ad personan (en los casos en que este exista), 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.

El disfrute de las vacaciones podrá ser dividido en dos períodos. La dirección de la empresa, atendiendo a la planificación del trabajo, y la representación de los trabajadores, establecerán de mutuo acuerdo en el primer trimestre del año un calendario de vacaciones para el personal de su plantilla que será publicado.

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

Uno de estos períodos 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 no coincidan en dicho período más de 70% de los trabajadores afectos al puesto de trabajo al mismo tiempo.

Las licencias retribuidas y los procesos de I.T., inferiores a un año, no serán objeto de deducción a efectos de vacaciones.

Cuando las vacaciones estén programadas o cuando el trabajador se encuentre disfrutando éstas y cause baja por accidente o enfermedad grave que requiera hospitalización se suspenderá el disfrute de las mismas, el trabajador disfrutará el resto de estas a continuación del alta o cuando lo acuerde con la empresa.

Capítulo IV. Disposiciones Económicas

Artículo 18. Retribuciones

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

Artículo 19. Conceptos Salariales

Son aquellos que tenidos por devengo de las retribuciones quedan enumerados en el recibo salarial en el apartado I de este, según la Orden del 27 de diciembre de 1994 (BOE núm. 11, de 13 de enero de 1995) y que para el presente convenio se establece como salario base, y plus especialización.

Artículo 20. Salario Convenio

La duración del presente Convenio es la que se establece en el artículo sexto de este texto.

Se establece como tabla salarial la adjunta al presente convenio para los años 2009 al 2011, ambos incluidos.

Salario convenio es la cantidad que figura en el anexo I para cada año de duración del presente Convenio, y que consta de salario base y plus especialización y se fija según la clasificación de personal expresada en la tabla y en el artículo 13 del presente Convenio.

Artículo 21. Plus De 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 De Asistencia

Se fija la cuantía de este plus en las tablas anexas I, al presente convenio para cada año de la duración del mismo por día efectivamente trabajado.

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

Artículo 23. Plus De Transporte.

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

Su cuantía se fija en las tablas anexas I al presente convenio, para cada año de la duración del mismo siendo su abono por día afectivo trabajado y para todas las categorías profesionales.

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 figurara en el recibo de salarios en la parte no cotizable a la Seguridad Social, y para el I.R.P.F, sólo la cantidad hasta el tope previsto por dicha norma tributaria.

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.

Articulo 24. Plus De Disponibilidad

Los trabajadores que después de su jornada laboral aceptasen estar a disposición permanente y a una distancia máxima del puesto de trabajo no superior a 50 km y portar un teléfono móvil para su localización y asistencia percibirá la cantidad de 60 euros 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 productores afectos a dicha

disponibilidad en razón a acuerdos con la empresa.

Artículo 25. Promoción Económica

Este concepto, convertido en «ad personam» para aquellos que lo percibían hasta la fecha del 31 de diciembre de 2006 (modificación establecida en el primer Convenio marco de la acuicultura nacional), no será absorbible ni compensable, y se revisarán anualmente en el mismo porcentaje en que sean incrementados los salarios de su grupo y nivel (categoría) reflejados en la tabla salarial adjunta al presente convenio para los años 2009, 2010 y 2011.

En los convenios de menor rango que tuvieran establecida la figura de la promoción económica, y se integrasen en el presente Convenio, ésta adquirirá el concepto de «ad personam» en igual forma que se realizó por este concepto en el primer Convenio marco de la acuicultura nacional.

Artículo 26. Gratificaciones Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad consistieran en una mensualidad cada una de ellas, y se abonara sobre el salario convenio incrementadas con el ad personan. Se devengará semestralmente y en proporción al tiempo trabajado.

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

Artículo 27. Dietas Y Locomoción

Si por necesidades del servicio hubiese de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará por los gastos de locomoción y dietas:

1. Dietas 35 euros diarios en territorio del estado, y 70 euros fuera de éste.

2. Media dieta, si el trabajador puede volver a pernoctar en su domicilio sólo se le devengará media dieta es decir, 18 euros al día en el territorio del estado, y 35 euros fuera de éste.

3. Cuando se viaje en vehículo propio se abonará a razón de 0,22 €/km, entendiéndose que en dicho precio y en su porcentualidad está el abono de la póliza de seguro del vehículo con cobertura de todo riesgo, ya que de no ser así es el trabajador, el que asumiría el diferencial riesgo del vehículo; asimismo las averías que pudiera sufrir el vehículo están en su porcentaje incluidas en dicho precio.

De ser más de un trabajador el que desplazase en dicho vehículo, por servicios a la empresa esta abonaría un plus de 0,05 euros por kilómetro, por el trayecto que

fuese necesario.

Artículo 28. Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y las 6 horas tendrán una retribución específica e incrementada en un 25% sobre el salario base más ad personan y plus especialización, en las que por tal circunstancia fuese desarrollada.

Se excluyen de tal concepto (nocturnidad) las horas que a tenor de la contratación, su jornada natural se desarrolle en dicho horario (22 a 6 horas) o estas de produzca como consecuencia de la rotación de turno, estos productores percibirán por tal circunstancia un plus de 3 euros diarios por jornada efectiva de trabajo.

Capítulo V. Seguridad Y Salud Laboral

Artículo 29. Salud Y Seguridad Laboral

Se cumplirá la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997, y las modificaciones habidas por la Ley 54/2004, de 14 de diciembre.

En los centros de trabajo que cuenten con más de seis trabajadores, los representantes de los trabajadores designarán los delegados de prevención que les correspondiesen de entre sus miembros según el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo en las empresas de más de 50 productores donde se constituirá los comité de seguridad y salud. Las funciones y atribuciones de dicho comité serán las establecidas en la propia ley y desarrollada en su reglamento.

El empresario garantizará la seguridad y la salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Y por ello tendrá el derecho a poder organizar las tareas propias que conduzcan al fin perseguido de la seguridad y salud en el trabajo efectuando:

1. Evaluando los riesgos.

2. Adoptando las medidas necesarias para la cobertura de la seguridad y salud en el trabajo.

3. Adoptará medidas de información para los trabajadores y sus representantes así como para los servicios de prevención y autoridades competentes.

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

Cada trabajador deberá velar por su seguridad y salud así como por las demás personas afectadas a causa de sus actos u omisiones de trabajo conforme a la formación e instrucciones que reciba de la empresa y para ello:

1. Utilizará correctamente las máquinas, herramientas, instalaciones, sustancias peligrosas.

2. Utilizará correctamente el equipo de protección personal.

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 adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicte la dirección de la empresa.

Artículo 30. Reconocimientos Médicos

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo y de acuerdo con el criterio emanado de la normativa en salud laboral, tendrán el derecho y el deber dentro de los supuestos previsto en el artículo 22 de la Ley de Riesgos Laborales, de una revisión médica general adecuada a su puesto de trabajo, al menos una vez al año. Las diferentes pruebas médicas que se realicen a los trabajadores se llevarán a cabo de ser posible dentro de la jornada de trabajo.

Las empresas que tengan buceadores, requerirán a sus mutuas patronales el que están cuente con servicios de médicos especialistas 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 los artículos 38 al 42 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

Artículo 32. Prendas Y Equipos De Trabajo.

Las empresas entregarán al personal de mantenimiento y producción dos juegos completos de prendas de trabajo, compuesto según los puestos de trabajo lo precisen, de mono, camisa, gorra o sombrero, calzado adecuado y delantal en sala de incubación, así como prenda de impermeable o de abrigo para los

trabajadores que permanezcan en temperatura que así lo aconseje tanto por frío como por lluvia. La entrega de prendas se hará en octubre.

Los trabajadores responderán del mal uso de las prendas, útiles y herramientas que se les entregue.

La conservación limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo será a cargo de los productores quienes vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo. Los trabajadores que dejen de pertenecer a la plantilla estarán obligados a devolver toda la ropa que se les entregó.

Artículo 33. Capacidad Disminuida.

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva categoría será el asignado a tal categoría profesional.

Artículo 34. Higiene Del Personal

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

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

De igual forma la empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, accedan a los locales en los que se realizan las funciones de manipulación.

Capítulo VI. Ayudas Sociales Y Complementarias

Artículo 35. Seguro De Vida E Invalidez

Las empresas afectadas por el presente convenio asumen el compromiso de formalizar en el plazo de 60 días siguientes a su homologación, el suscribir póliza de seguro colectivo de vida para sus productores por el período de estos en ellas y mediante cualquier modalidad de contratación, por las siguientes contingencias:

Contingencias	Importes – Euros

Muerte por enfermedad	20.000
Muerte por accidente	40.000
Invalidez absoluta por enfermedad	20.000
Invalidez absoluta por accidente	40.000
Invalidez total por enfermedad	20.000
Invalidez total por accidente	40.000

Las cantidades antes descritas, por su propia definición, no son acumulables caso de producirse algún siniestro.

Al tratarse de un seguro de vida, la compañía aseguradora tiene el derecho de solicitar cuestionario de salud, por lo que la empresa vendrá obligada única y exclusivamente a asegurar las contingencias antes indicadas siempre que el productor cumplimente, en el caso de ser solicitado, dicho cuestionario de salud y la compañía de seguros acepte el riesgo a asegurar.

En el caso de que la aseguradora solicite cuestionario de salud y, a raíz del mismo, rechace la cobertura de algún productor, la empresa deberá solicitar a dos aseguradoras más la posibilidad de cobertura del mismo. Si tras dichas solicitudes el productor sigue sin poder asegurarse, la empresa quedará eximida de cualquier responsabilidad respecto a las contingencias establecidas en el presente artículo y respecto al productor afectado.

Una vez el productor se encuentra asegurado, en el caso de que la aseguradora rechace el pago de una contingencia como consecuencia de haber ocultado información en el cuestionario de salud que se hubiera cumplimentado, la empresa quedará eximida de cualquier responsabilidad respecto al pago de dicha contingencia.

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

Cuando el productor lo solicite, la empresa le facilitará copia de la póliza de seguro por la que se cubren las contingencias antes señaladas.

Los beneficiarios de dichas cantidades serán:

En caso de invalidez, el propio trabajador.

En caso de muerte, salvo designación expresa efectuada por el asegurado, el cónyuge no separado judicialmente y, en su defecto los familiares en primer grado, descendientes y ascendientes, por este orden.

Artículo 36. Indemnización Complementaria Por Incapacidad Temporal

Las empresas abonarán a sus trabajadores:

1. En caso de accidente de trabajo, una indemnización complementaría de la que perciba por la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de su salario convenio más ad personan desde el día de la baja médica hasta la fecha de alta o pase a la situación de invalidez en cualquiera de sus grados.

2. En caso de enfermedad común con hospitalización, las empresas abonarán hasta alcanzar el cien por cien del salario convenio más ad personan desde el primer día de su baja médica, hasta la fecha de su alta hospitalaria o pase a la situación de invalidez en cualquiera de sus grados. No obstante se mantendrán las mejoras que a este respecto tengan establecidas las empresas.

Artículo 37. Permisos Retribuidos

1. Matrimonio, de las situaciones de las parejas de hecho acreditadas derivarán las mismas relaciones de afinidad: 15 días naturales, aplicándose de acuerdo con lo estipulado por la ley.

2. Nacimiento de hijo/a: tres días y dos más (naturales) si se produce fuera de su residencia habitual (entendiendo como tal la provincia).

3. Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: tres días y dos más (naturales) si se produce fuera de su provincia de residencia. Y por los mismos hechos y circunstancia para los de segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días y dos más (naturales) si se produce fuera de su provincia.

4. Asistencia a consulta médica: El tiempo necesario, siempre que sea debidamente justificado.

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

6. Traslado de domicilio: dos días naturales para todos los trabajadores acogidos al presente Convenio.

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

8. Asuntos propios: entendiendo que en alguna ocasión pueda existir en el productor la necesidad de cumplir deberes propios en días laborables, se establecen dos días para el cumplimiento de estos deberes con la sola solicitud

anticipada (de dos días y de cinco días para el personal a turnos) y no pudiéndose realizar ni al comienzo ni al final de un permiso, descanso, festivo, vacaciones o ausencias justificadas.

Artículo 38. Permisos No Retribuidos

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

Artículo 39. Trabajadores Con Cargos Públicos O Sindicales

Los trabajadores que ostenten cargos públicos o 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 para cada uno de los delegados o miembros del comité de empresa de cada centro de trabajo.

Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Tal acumulación no podrá exceder los límites establecido normativamente.

Artículo 40. Cuota Sindical

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El empresario procederá al descuento de las cuotas sindicales sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y siempre previa conformidad de éste.

Artículo 41. Información A Los Representantes De Los Trabajadores.

Las empresas facilitarán a los representantes de sus trabajadores información de alta y bajas en la seguridad social. Así mismo, se le exhibirá a su r requerimiento la oportuna documentación que avale el pago de las cuotas de la seguridad social al personal debidamente sellada por la entidad competente.

Así, también la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores tablones de anuncio para fijación de documentos informativos emitidos por los mismos. Independientemente de lo anterior, se entregará a los representantes de los trabajadores toda la información necesaria para llevar a cabo las competencias que se les asigna en el Estatuto de los Trabajadores especialmente en su artículo 64 y las restantes normas y acuerdos aplicables a las relaciones

laborales.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, al comité de empresa y los delegados de personal y los delegados sindicales deberán ser informados por la empresa de los siguientes:

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 siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

En las materias reguladas en los apartados c), d), 1 y 2 los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales además de las facultades reconocidas emitirán informes con carácter previo.

Artículo 42. Reuniones En El Centro De Trabajo

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes al respecto, los trabajadores podrán reunirse en el centro de trabajo fuera de su jornada laboral avisando con la debida antelación 24 horas a la administración de la dirección de la empresa y designando a la persona que se responsabilizará del buen orden de la reunión.

Artículo 43. Comisión Paritaria

Se constituye una comisión paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación

y vigencia del convenio en su aplicación y desarrollo.

Estará compuesta por ocho vocales, cuatro de ellos representantes de los sindicatos y cuatro de los empresarios, nombrándose un secretario entre los componentes que se designará en cada reunión.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que tenga carácter de conflicto colectivo será sometida previamente a informe de la comisión antes de entablar cualquier reclamación 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, y sus acuerdos requerirán para tener validez los mismos 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 en primera y en segunda convocatorias, 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 concurran 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 a tratar.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas se someterán éstas al Servicio Ínterconfederal de Mediación y Arbitraje, sito en calle San Bernardo, número 20, 28015 Madrid.

Capítulo VII. Régimen Disciplinario

Artículo 44. Régimen Disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidos con ocasión o como

consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

Tipificación de las faltas:

A) Serán faltas leves las siguientes:

A.1 La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

A.2 El retraso, negligencia o descuido con el cumplimiento de sus tareas.

A.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

A.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día.

A.5 La falta repetida de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.

A.6 El descuido en la conservación de los locales, material, útiles, herramientas, prendas de trabajo y documentos de la empresa.

A.7 En general el incumplimientos de los deberes por negligencia o descuido excusable.

A.8 Todas las que no consten como graves o muy graves.

B) Serán faltas graves las siguientes:

B.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido, por calificaciones o descalificaciones a los superiores compañeros o subordinados.

B.2 El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y las obligaciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio o la seguridad de personas o bienes.

B.3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

B.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establecidos, cuando de los mismos puedan derivarse riesgo para la salud y la integridad física del trabajador, de otros trabajadores o de terceros.

B.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes.

B.6 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de diez días al mes.

B.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

B.8 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

B.9 La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tengan conocimiento por razón del trabajo en la empresa.

B.10 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

C.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza por acción u omisión en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

C.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

C.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.

C.4 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

C.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, durante más de veinte días al trimestre.

C.6 La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distintas naturaleza, dentro de un período de seis meses cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

C.7 La simulación de enfermedad o accidente.

C.8 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal pactado.

C.9 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material 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.

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:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a un mes.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.

Despido.

Las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves deberán ser notificadas por escrito, en el que han de figurar los hechos que las motivan y la fecha en que se produjeron.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Cláusula adicional primera. Cláusula de descuelgue.

El régimen salarial establecido en este convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su adecuación por las causas justificadas

siguientes:

1.º Situaciones de déficit o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

2.º Sociedades que se encuentran incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

A) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.

B) Por reducción de capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y que subsanen tal situación.

3.º Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores, o estén inmersas en proceso concursal. Así como aquellas que le haya sido autorizado expediente de regulación de empleo.

4.º Empresas a las que sobreviniera alguna causa que afecte notablemente al ejercicio de su actividad, como consecuencia de la caída del sector, excepto aquellas provenientes de huelgas legalmente convocadas o litigios laborales planteados por los trabajadores y sus representantes.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio podrán hacerlo durante la vigencia del Convenio teniendo que, notificárselo por escrito a la comisión paritaria del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto, a éstos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su defecto, informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de diez días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue se dará traslado del expediente a la comisión paritaria del convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de diez días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la comisión paritaria tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento del sima, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la comisión paritaria.

El descuelgue, de ser aprobado, tendrá efectividad de un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con

el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el período de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Aquellas empresas que tras un año de descuelgue, logren tener la cuenta de resultado con beneficios, se incorporarían a la tabla salarias del año en curso, en el caso de que alcanzado los beneficios estos fuesen capaces de soportar el abono de las diferencias de salarios dejados de abonar en el año de descuelgue, estos se abonara prorrateados su importe durante en el nuevo en curso.

Si el descuelgue fuese por dos años consecutivos, y en el caso de que al tercero se reflotase la empresa con beneficios además de incorporarse a la tabla salarial del año, de ser las beneficios obtenidos capaces de soportar el abono de las diferencias de salarios dejados de abonar en el ultimo año de descuelgue, éstos se abonarán prorrateando su importe durante el nuevo en curso.

De atenerse a una temporalidad, aquellas empresas que se hayan descolgado del régimen salarial del Convenio y posteriormente se vean abocadas al cierren reconocerán ante sus trabajadores como deuda salarial los incrementos salariales dejados de percibir por éstos mientras haya durado dicho descuelgue.

Los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, la comisión paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

Cláusula adicional segunda. 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 trabajadores, como muestra de ello ha venido siendo objeto de atención especial por las organizaciones empresariales y sindicales en el marco del diálogo social y la negociación colectiva.

En base a lo anterior, y ante las necesidades existentes en el sector de la acuicultura marina, es voluntad de las partes firmantes del presente convenio colectivo promover una formación profesional específica para este sector.

El desarrollo de dicho compromiso se llevará a cabo mediante la comisión paritaria contenida en el artículo 44, o mediante un grupo de trabajo designado al efecto por dicha comisión, siendo su función analizar las necesidades formativas

del sector, así como la creación de estructuras y planes para la cobertura de las mismas.

Cláusula adicional tercera. Comisión de salud laboral.

Se constituye una comisión de salud laboral del convenio que estará formada por las mismas 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 ésta.

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

Cláusula adicional cuarta. Jubilación.

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

Cláusula transitoria única.

A la finalización de la vigencia del presente Convenio, 31 de diciembre de 2011, éste se aplicará en todo su contenido a los trabajadores/as, mientras no se negocie un nuevo texto de convenio y los valores económicos serán revisados aplicando el IPC real de cada año, aplicándose al inicio de cada año el IPC previsto por el gobierno y regularizándose una vez conocido el IPC real.

ANEXO I

Tabla salarial para la acuicultura estatal 2009-2011 y aplicación de los pluses de asistencia y transporte para dicho período

	TABLA SALARIAL APLICAR AÑO 2009				TABLA SALARIAL APLICAR AÑO 2010				TABLA SALARIAL APLICAR AÑO 2011			
CATEGORIAS	SALARIO	PLUS ESPEC.	TOTAL MES	TOTAL AÑO	SALARIO	PLUS ESPEC.	TOTAL MES	TOTAL AÑO	SALARIO	PLUS ESPEC	TOTAL MES	TOTAL AÑO
GRUPO 1												
Personal Técnico												
Director técnico	1.180,18 €	405,51 €	1.585,69 €	22.199,63 €	1.203,78 €	413,62 €	1.617,40 €	22.643,62 €	1.245,91 €	428,10 €	1.674,01 €	23.436,15 €
Jefe de departamento	1.168,82 €	386,20 €	1.555,02 €	21.770,27 €	1.192,20 €	393,92 €	1.586,12 €	22.205,68 €	1.233,92 €	407,71 €	1.641,63 €	22.982,88 €
Jefe de sección	1.067,73 €	361,21 €	1.428,95 €	20.005,24 €	1.089,09 €	368,44 €	1.457,52 €	20.405,34 €	1.127,21 €	381,33 €	1.508,54 €	21.119,53 €
Técnico	899,62 €	118,14 €	1.017,76 €	14.248,59 €	917,61 €	120,50 €	1.038,11 €	14.533,57 €	949,73 €	124,72 €	1.074,45 €	15.042,24 €
GRUPO 2	- €	- €		- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Personal Administrativo	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Jefe de administrativo 1ª	1.067,73 €	361,21 €	1.428,95 €	20.005,24 €	1.089,09 €	368,44 €	1.457,52 €	20.405,34 €	1.127,21 €	381,33 €	1.508,54 €	21.119,53 €
Jefe de administrativo 2°	990,49 €	- €	990,49 €	13.866,87 €	1.010,30 €	- €	1.010,30 €	14.144,20 €	1.045,66 €	- €	1.045,66 €	14.639,25 €
Oficial 1° administrativo	899,62 €	- €	899,62 €	12.594,68 €	917,61 €	- €	917,61 €	12.846,58 €	949,73 €	- €	949,73 €	13.296,21 €
Oficial 2° administrativo	865,55 €	- €	865,55 €	12.117,71 €	882,86 €	- €	882,86 €	12.360,06 €	913,76 €	- €	913,76 €	12.792,66 €
Auxiliar administrativo o Telefonista	756,50 €	- €	756,50 €	10.590,94 €	775,41 €	- €	775,41 €	10.855,71 €	825,81 €	- €	825,81 €	11.561,34 €
Ordenanza	756,50 €	- €	756,50 €	10.590,94 €	775,41 €	- €	775,41 €	10.855,71 €	825,81 €	- €	825,81 €	11.561,34 €
GRUPO 3	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Personal de Producción	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Encargado o Jefe de Planta	1.067,73 €	361,21 €	1.428,94 €	20.005,22 €	1.089,09 €	368,44 €	1.457,52 €	20.405,33 €	1.127,20 €	381,33 €	1.508,54 €	21.119,51 €
Acuicultor Patrón de embarción	899,62 €	118,14 €	1.017,76 €	14.248,59 €	917,61 €	120,50 €	1.038,11 €	14.533,57 €	949,73 €	124,72 €	1.074,45 €	15.042,24 €
Oficial 1° Acuicultor (y Submarinista)	899,62 €	118,14 €	1.017,76 €	14.248,59 €	917,61 €	120,50 €	1.038,11 €	14.533,57 €	949,73 €	124,72 €	1.074,45 €	15.042,24 €
Oficial 2° Acuicultor (y Submarinista)	865,55 €	88,60 €	954,15 €	13.358,14 €	882,86 €	90,37 €	973,24 €	13.625,30 €	913,76 €	93,54 €	1.007,30 €	14.102,19 €
Oficial 1° Acuicultor	899,62 €	- €	899,62 €	12.594,68 €	917,61 €	- €	917,61 €	12.846,58 €	949,73 €	- €	949,73 €	13.296,21 €
Oficial 2° Acuicultor	865,55 €	- €	865,55 €	12.117,71 €	882,86 €	- €	882,86 €	12.360,06 €	913,76 €	- €	913,76 €	12.792,66 €
Acuicultor especialista	821,24 €	- €	821,24 €	11.497,42 €	837,67 €	- €	837,67 €	11.727,36 €	866,99 €	- €	866,99 €	12.137,82 €
Auxiliar Acuicultor	756,50 €	- €	756,50 €	10.590,94 €	775,41 €	- €	775,41 €	10.855,71 €	825,81 €	- €	825,81 €	11.561,34 €
Marinero	756,50 €	- €	756,50 €	10.590,94 €	775,41 €	- €	775,41 €	10.855,71 €	825,81 €	- €	825,81 €	11.561,34 €
Embasadores- clasificadores	756,50 €	- €	756,50 €	10.590,94 €	775,41 €	- €	775,41 €	10.855,71 €	825,81 €	- €	825,81 €	11.561,34 €
GRUPO 4	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Personal de Mantenimiento	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Técnico mantenimiento	1.067,73 €	361,21 €	1.428,95 €	20.005,24 €	1.089,09 €	368,44 €	1.457,52 €	20.405,34 €	1.127,21 €	381,33 €	1.508,54 €	21.119,53 €
Maquinista - Conductor	899,62 €	118,14 €	1.017,76 €	14.248,59 €	917,61 €	120,50 €	1.038,11 €	14.533,57 €	949,73 €	124,72 €	1.074,45 €	15.042,24 €
Oficial 1ª mantenimiento	899,62 €	- €	899,62 €	12.594,68 €	917,61 €	- €	917,61 €	12.846,58 €	949,73 €	- €	949,73 €	13.296,21 €
Oficial 2ª mantenimiento	865,55 €	- €	865,55 €	12.117,71 €	882,86 €	- €	882,86 €	12.360,06 €	913,76 €	- €	913,76 €	12.792,66 €
Almaceneros	756,50 €	- €	756,50 €	10.590,94 €	775,41 €	- €	775,41 €	10.855,71 €	825,81 €	- €	825,81 €	11.561,34 €
Rederos	756,50 €	- €	756,50 €	10.590,94 €	775,41 €	- €	775,41 €	10.855,71 €	825,81 €	- €	825,81 €	11.561,34 €
Guarda	756,50 €	- €	756,50 €	10.590,94 €	775,41 €	- €	775,41 €	10.855,71 €	825,81 €	- €	825,81 €	11.561,34 €
Peón	756,50 €	- €	756,50 €	10.590,94 €	775,41 €	- €	775,41 €	10.855,71 €	825,81 €	- €	825,81 €	11.561,34 €
Servicio de limpieza	756,50 €	- €	756,50 €	10.590,94 €	775,41 €	- €	775,41 €	10.855,71 €	825,81 €	- €	825,81 €	11.561,34 €

Plus de asistencia diaria	3,12	3,2	3,5
Plus Transporte diario	3,1	3,1	3,1