



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

RESOLUCIÓN de 13 de agosto de 2012, de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo Provincial Para Las Industrias De Conservas Y Salazones De Pescados De La Provincia De Huelva.

Visto el Texto Del Convenio Colectivo Provincial Para Las Industrias De Conservas Y Salazones De Pescados De La Provincia De Huelva, que fue suscrito con fecha 30 de julio de 2012 entre las representaciones legales de las empresas y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 149/2012, de 5 de junio, de estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, respectivamente, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Huelva, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL, EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCIA

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE CONSERVAS Y SALAZONES DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre las empresas



dedicadas a la elaboración de conservas y salazones, semiconservas y salazones de pescados y mariscos, de estos y otros componentes de estos últimos siempre que la actividad principal sea la de conservas, semiconservas y salazones. Así mismo, quedan comprendidas las actividades auxiliares, tales como talleres de construcción de envases, talleres mecánicos, plantas de tratamientos de residuos, etc, siempre que constituya dependencia y estén al servicio exclusivo de la empresa.

Artículo 2. Ámbito Personal

Este Convenio incluye a la totalidad del personal ocupado por las empresas afectadas con exclusión de los supuestos a que se refiere el Art. 1, párrafo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito Territorial

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores que realicen su actividad en todo el territorio de la provincia de Huelva.

Artículo 4. Vigencia y Duración

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de Enero de 2.011 con independencia de su publicación en el B.O.P. y expirará el 31 de Diciembre año 2.013.

Artículo 5. Denuncia y Prórroga

En el caso de que el Convenio no fuese denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su fecha de expiración, se prorrogará por años sucesivos, aplicándose una revisión salarial anual equivalente al I.P.C real de cada año prorrogado para todos los conceptos económicos, y así sucesivamente por periodos anuales, hasta que no se firme un nuevo convenio.

Artículo 6. Compensación y Absorción

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

Artículo 7. Garantías “Ad Personam”

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

Artículo 8. Racionalización del Trabajo

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

Artículo 9. Productividad

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán aumento de sus retribuciones por este concepto en los siguientes supuestos y condiciones :

1º .- Si el índice de absentismo mensual, calculado de la misma forma que se establecen en el art. 29 de este convenio, no superase el 5%, los trabajadores percibirán ese mes un 3% del total de su retribución mensual.

2º.- Si el índice de absentismo es superior al 5% y no supera el 7% los trabajadores percibirán aumento del 1% de sus retribuciones mensuales.

3º .- Si el índice de absentismo es superior al 7% los trabajadores no percibirán nada por este concepto.

Capítulo II

Artículo 10. Funciones de la Empresa en la Organización del Trabajo

Corresponde a la Dirección de la Empresa la potestad de organizar el trabajo con arreglo al presente convenio y a la Legislación vigente, teniendo las siguientes funciones :

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

Capítulo III

Artículo 11. Clasificación Profesional

Clasificación Según La Permanencia

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

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

A) De carácter continuo, que es aquél que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal de la industria y que contrata por tiempo indefinido, presta sus servicios de modo estable y continuado en la

fábrica, taller o dependencia de la empresa, aún cuando circunstancialmente no efectúe trabajo de su categoría, ocupándose en otras funciones análogas correspondientes al grupo profesional al que pertenezca.

Tendrá la consideración de carácter continuo:

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

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

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

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

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

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

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

4.- Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo actividades para las que fueron contratados, aún cuando, y dado el carácter propio de la industria, el llamamiento del personal fijo-discontinuo podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse dentro de cada especialidad por orden relativo y sucesivo de antigüedad y categoría, de modo tal

que cumplan todos los trabajadores el mismo período útil de trabajo al cabo del año, computando éste a partir de la iniciación de las actividades en cada temporada de trabajo. Si por el carácter de la propia industria en su desenvolvimiento, a un grupo de trabajadores le faltasen días de trabajo para cumplir el mínimo de período útil de los otros grupos anteriormente llamados, este grupo afectado será el primero en ser llamado, de modo tal que se produzca la compensación necesaria para que no dé la circunstancia de igual establecida.

A continuación se iniciará el turno de llamamiento por el orden establecido en el apartado 4, respetándose en todo caso las mejores condiciones que pudieran tener los trabajadores en cada provincia y en cada caso, siempre con respeto de la garantía de ciento ochenta y un día de cotización a que se refiere el Artículo 35 del presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

7.- No podrá contratarse ningún trabajador con carácter temporal o eventual, si

en ese preciso momento existe algún trabajador fijo-discontinuo que no haya sido llamado para el trabajo.

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

Artículo 12. Grupos Profesionales

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración que a continuación se determinarán.

Factores de Valoración.

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional se ha ponderado los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.
4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos

Profesionales y los contenidos que los definen.

Los trabajadores serán asignados a un determinado Grupo Profesional, según los factores de valoración antes citados.

GRUPO PROFESIONAL I

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Jefes y Encargados.

GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, II, BUP o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

? Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

Oficial de Primera Administrativo, Oficial de Primera de Fabricación Maestra y Oficial de Primera de Oficios Varios.

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan

formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación.

El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros empleados. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Graduado escolar o similar. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

Oficial de Segunda Administrativo, Auxiliar Administrativo, Oficial de Segunda de Fabricación y Oficial de Segunda de Oficios Varios.

Artículo 13. Adaptación del Antiguo Sistema de Clasificación Profesional

El antiguo y ya desechado sistema de clasificación profesional se ajustará al nuevo sistema establecido en el presente acuerdo.

Al objeto de propiciar una mejor adaptación del nuevo sistema de clasificación profesional se aplicarán las equivalencias entre categorías antiguas y Grupos Profesionales nuevos que aparecen en la definición de los Grupos reseñada en el artículo anterior.

Constituye la voluntad de las partes firmantes de este convenio que como consecuencia del cambio de categorías a grupos profesionales que en este convenio se lleva a cabo no se produzca ni incremento ni decremento alguno en el salario base que perciben los trabajadores ni en el resto de sus complementos y conceptos económicos, salariales ni extrasalariales, ni en las pagas extraordinarias, por lo que la modificación de la clasificación profesional no debe aportar beneficio ni perjuicio alguno para las empresas ni para los trabajadores.

En este sentido, aquéllos trabajadores que, como consecuencia de esta modificación, perciban un salario base inferior en su grupo profesional que el que percibían con anterioridad en su categoría profesional, percibirán la diferencia en un complemento salarial así como la parte correspondiente a la antigüedad respecto de dicha diferencia.

Artículo 14. Movilidad Funcional

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, se llevará a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y entre grupos según lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Faltas, Sanciones y Abusos de Autoridad

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

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

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

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de diez días.
- b) El abandono de trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por tiempo breve. Si como consecuencia del mismo, se causa perjuicios de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo.
- d) Faltas de aseo y limpieza personal.
- e) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, si esta obligación estuviera señalada en el Reglamento de Régimen interior.
- g) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
- h) Faltar al trabajo un día en el mes sin causa que la justifique.
- i) Y, en general, todos los demás hechos y omisiones de características análogas a las anteriores relacionadas.

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

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

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

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

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

e) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

f) La simulación de enfermedad o accidente.

g) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre en ejercicio regular de sus facultades de dirección, si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- e) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

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

1 .- Por faltas leves :

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

2 .- Por faltas graves :

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

3 .- Por faltas muy graves :

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

Facultad sancionadora, prescripción y anulación .-

a) Corresponde al Director General o persona en quien delega, la facultad de imponer sanciones. Las sanciones de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

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

c) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la

Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la Jurisdicción competente.

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

Abuso de autoridad .-

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

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 16. Principios de Seguridad e Higiene

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

Normas especiales .-

a) En caso alguno, ni aún tratándose de trabajadores varones adultos, permitirá el transportar a brazo de mercancías cuyo peso exceda de 30 Kgs. Y en distancias superior a 50 metros.

b) Los trabajadores de carga de barricas, cargas de grandes fardos y acarreo pesados serán hechos por hombres mayores de dieciocho años de edad, sin perjuicio de que, momentáneamente, un menor de dicha edad pueda prestar ayuda para efectuar esos trabajos.

c) En lugares cercanos a las salas de maquinarias frigoríficas se colocarán caretas protectoras contra las fugas de amoníaco, para ser utilizadas en caso necesario.

d) Los obreros, ocupados en trabajar sobre objetos cuyas partículas puedan saltar en los ojos utilizarán obligatoriamente gafas protectoras, pidiéndolas a sus superiores al comenzar dichos trabajos.

e) Las empresas se obligan a no utilizar a personal femenino en labores de carga y descarga que exijan subirse a camiones o buques.

f) Los límites para el transporte a brazo y acarreo serán los establecidos en la Ley

31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

g) Quedan exceptuadas de estas labores de carga, descarga y acarreo las mujeres embarazadas, los pinches y los aprendices.

h) Los trabajadores no permanecerán más de cuatro horas por jornada laboral diaria de trabajo ante las pantallas terminales de ordenadores.

Ropa de trabajo .-

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

a) Al ocupado en la limpieza y el lavado de pescado y en las cepilladoras del mismo, de petos, mandiles de material impermeable así como de botas de agua, chanclos y almadreñas, guantes o manoplas.

b) De igual forma, será obligatorio proveer de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

c) A los obreros se les proveerá igualmente de delantal impermeabilizado y guantes de goma, en las labores que lo precisen.

d) El que haya de trabajar en cámaras será provisto de la ropa de abrigo precisa para evitar el efecto de las bajas temperaturas, y el que haya de transportar el hilo utilizará guantes o manoplas adecuadas.

e) A todo trabajador se le entregará anualmente dos batas o buzo y unas tijeras.

Jornada en frigoríficos .-

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

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

b) En cámaras de seis grados bajo cero a diecisiete grados bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.

Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

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

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

Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

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

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

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

Reconocimientos médicos .-

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

a) Las empresas realizarán anualmente reconocimiento médico de todos/as los/as trabajadores/as, que correrá a cargo del Centro de Prevención de Riesgos Laborales.

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

b) En evitación de las heridas o lesiones que en cualquier momento puede sufrir el personal, a causa de su posible contaminación por la presencia de gérmenes específicamente patógenos, lleguen a tener mucha gravedad,

se considera una obligación ineludible que inmediatamente a la producción de cualquier lesión o accidente, el afectado pase a ser curado. La expresada obligación será recordada mediante carteles y su incumplimiento será considerado como falta grave.

Artículo 17. Jornada Laboral

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, para todas las empresas afectadas por este Convenio.

Su distribución a lo largo de la semana se hará en cada empresa por acuerdo

entre la dirección y los representantes del personal. El personal administrativo tendrá una jornada de 39 horas semanales.

La distribución a lo largo de la semana se hará en el seno de la empresa entre el personal afectado y la empresa.

Del día 15 de junio al 15 de septiembre de cada año, se establecerá una jornada continua de 7 horas y media de trabajo efectivo de lunes a viernes para todo el personal afectado por este Convenio.

A efectos de la distribución irregular de la jornada a lo largo del año se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Descanso en el Trabajo

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

En las jornadas continuadas este descanso será de 30 minutos.

Artículo 19. Licencia Retributiva

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

- a) 15 días naturales por casamiento.
- b) 4 días laborable en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padre e hijos.
- c) 4 días laborables en caso de nacimiento e hijos.
- d) 4 días laborables en caso de muerte de cónyuge, ascendiente y descendiente en segundo grado o hermano.
- e) 1 día laborable en caso de alumbramiento de hija.
- f) 1 día laborable por traslado de domicilio o por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber político o sindical de carácter inexcusable.
- g) 1 día por matrimonio de hermano o hijo el día de la ceremonia.
- h) 3 días laborables de asuntos personales para el personal fijo.
- i) 1 día el propio trabajador en el caso de que fuera sometido a una intervención quirúrgica menor que no requiera hospitalización.

Los permisos regulados en el presente artículo serán de aplicación a los parientes consanguíneos y afines indistintamente hasta 2º grado.

Artículo 20. Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente convenio dispondrá de unas vacaciones de 30 días naturales o parte proporcional a los días trabajados.

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

Artículo 21. Retribuciones

Son las que figuran en las tablas salariales anexas y en el texto articulado del presente convenio.

Para el año 2.011 se ha pactado por las partes un incremento salarial consistente en el 1 % aplicado sobre la tabla salarial definitiva del año 2010.

Para el año 2012 se ha pactado por las partes un incremento salarial consistente en el 0,5 %, aplicado sobre la tabla salarial del año 2011, con una cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

Esta actualización, en su caso, se aplicará a la tabla salarial ya pactada para 2012 -que desde el momento de la firma del convenio es definitiva-, y por tanto no tendrá efectos retroactivos, pero servirá para actualizarla abonándose desde primero de enero de 2013.

Para el año 2013, se ha pactado un incremento salarial consistente en el 0,6 %, aplicado sobre la tabla salarial del año 2012, con una cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última

para calcular el exceso.

De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

Artículo 22. Antigüedad

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

El cómputo de antigüedad comenzará a constar desde el día de la entrada en la empresa.

Artículo 23. Plus de Asistencia

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

Artículo 24. Horas Extraordinarias

En el supuesto de que se realicen horas extraordinarias, su valor se calculará de la siguiente forma:

- Días laborables:

2 primeras horas, al 75% del valor sobre la hora normal.

3ª y 4ª horas, al 100% del valor sobre la hora normal.

A partir de la 5ª hora, al 200% del valor sobre la hora normal

- Días festivos:

A partir de la 1ª hora, al 200% del valor sobre la hora normal

Artículo 25. Gratificaciones Extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias en la cuantía de 30 días de salario base, antigüedad, plus de transporte y 25 días de plus de asistencia, pagadera en la fecha de 10 de Julio y 15 de Diciembre. Las cuantías serán las del presente convenio.

A parte de estas gratificaciones recibirán una gratificación de beneficios en cuantía de 15 días de salario base.

Esta gratificación se abonará el 31 de Marzo.

Artículo 26. Indemnización por Accidente y Enfermedad

En el supuesto de Incapacidad Transitoria derivada de accidente sea o no de trabajo, los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán todas sus retribuciones de igual forma que si hubiesen estado trabajando.

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, los trabajadores percibirán el cien por cien desde el primer día de baja, siempre que el índice de absentismo mensual no supere el diez por cien. En caso de que se supere dicho porcentaje sólo percibirán las aportaciones de la Seguridad Social.

Las partes se emplazan para la próxima negociación del convenio para con el resultado de la experiencia que en la práctica resulte de la aplicación de este artículo negociarlo y adecuarlo a la auténtica voluntad consensuada de las mismas.

Artículo 27. Plus de Transporte

En compensación de trabajo o viajes, las empresas entregarán a todo el personal la cantidad de 1,60 euros por día natural en el año 2011.

En tanto no se establezca una línea regular de autobuses, las empresas pondrán a disposición de los trabajadores un medio de transporte adecuado para su traslado a los distintos centros de trabajo. A tal efecto, se dispondrá de varias paradas en los puntos más significativos de la localidad, al objeto de que todos los trabajadores tengan un acceso lo más cercano posible a dichas paradas o puntos de recogida.

Para que este sistema de transporte tenga eficacia y operatividad, se adoptan los siguientes acuerdos:

1º.- Todos los trabajadores que quieran hacer uso del presente sistema de transporte lo notificarán a la empresa con una antelación mínima de quince días.

2º.- El trabajador que habiéndose acogido a este sistema no hiciera finalmente uso del mismo sin tener causa justificada, entendiéndose por tales las licencias retribuidas e I.T., no tendrá derecho al importe al que se hace referencia en el último párrafo del presente artículo.

A aquellos trabajadores que hagan uso de este sistema de transporte se les descontará su importe por día efectivamente trabajado.

Artículo 28. Seguro de Accidente

En el supuesto de Incapacidad permanente total, absoluta o muerte a consecuencia de accidente, el trabajador afectado o en su caso sus derechohabientes percibirán de la empresa una indemnización de 18.009,68 euros en año 2.011 para lo cual la empresa concertará una póliza de seguros cuya copia entregarán a los representantes de los trabajadores.

La mencionada póliza entrará en vigor a los 15 días de la publicación del presente convenio, quedando fuera de esta indemnización los riesgos excluidos en la póliza como agravantes de riesgos.

Artículo 29. Ayuda de Estudios

Las empresas abonarán la cantidad de 133.15 euros en el año 2011, en el mes de Septiembre a los trabajadores por cada hijo que acredite la realización de los siguientes estudios :

Infantil, Primaria, Secundaria, Bachiller y Estudios Universitarios con un máximo de 3 convocatorias y un límite de 25 años de edad.

El personal fijo-discontinuo percibirá la cuantía íntegra cuando durante los 12 meses naturales anteriores, hayan trabajado en la empresa un mínimo de 100 días. Si el tiempo trabajado fuese menor, percibirá la parte proporcional para lo cual se partirá de que en 100 días se devengará la cuantía íntegra.

La empresa abonará la matrícula a aquellos trabajadores que acrediten realizar estudios de carácter oficial, siempre que el ejercicio de estos estudios no represente falta de asistencia al trabajo y después de que justifique haber aprobado al menos el 50% de las asignaturas en que se matricula. Y todo ello en la misma proporción de días trabajados que figura en la ayuda de estudios.

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

A efectos se tendrán en cuenta las siguientes precisiones :

1 .- Se considerará causa de absentismo la falta injustificada al trabajo y las bajas por enfermedad común.

2 .- El índice de absentismo se calculará restando de las horas que deberían haberse trabajado durante ese mes (horas teóricas) las horas que realmente se trabajaron en el mismo período de tiempo (horas reales). El resultado se dividirá por el número de horas teóricas y se multiplicará por cien. (A estos efectos, por operatividad, se computará desde el día 25 al 25 del mes siguiente).

Las horas reales serán como consecuencia todas las que se debieron haber trabajado menos las no trabajadas por las causas establecidas en el apartado primero anterior.

3 .- Siendo variables las horas teóricas, dada la actividad de la empresa y el carácter de fijos discontinuos de los trabajadores, para el establecimiento exacto de las horas teóricas se firmará diariamente por el Presidente del Comité de Empresa, y en su ausencia por cualquier miembro del Comité, y un representante de la empresa un parte de asistencia donde constarán las horas teóricas que se debieron haber trabajado el día anterior y las que realmente se trabajaron.

En el caso de que por cualquier razón no se firmase algún parte diario, la empresa abonará durante un mes a contar desde el día en que no se firmó dicho parte el cien por cien o tan solo la aportación de la Seguridad Social en función de la media de lo que hubiera ocurrido durante los tres meses anteriores, es decir, si durante dichos tres meses dos al menos pagó el cien por cien, ese mes pagará el cien por cien; si por el contrario dos meses al menos no pagó más que la aportación de la Seguridad Social, ese mes tan sólo abonará la aportación de la Seguridad Social.

Transcurrido ese mes, si no se encuentran firmados todos los partes hasta esa misma fecha, la empresa continuará abonando solamente la aportación a la Seguridad Social.

Por otro lado, si al término de la actividad de los trabajos fijos discontinuos el nivel de absentismo no superase el cinco por ciento, los trabajadores que se encuentren en incapacidad temporal seguirán de alta en la Seguridad Social percibiendo el cien por cien de su salario.

Dicho nivel del cinco por ciento será calculado tomando como referencia tan solo el último día de actividad, y tan sólo ese cinco por ciento de trabajadores serán los que, en tal caso, seguirán de alta en la Seguridad Social en las citadas condiciones.

Artículo 30. Premio de Casamiento

Los trabajadores que contraigan matrimonio durante la vigencia del presente convenio percibirán la cantidad de 77,53 euros en el año 2.011.

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

Artículo 31. Derechos Sindicales

a) Las empresas considerarán a los Sindicatos debidamente implantados en la

plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y los empresarios.

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

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

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

Garantías Sindicales.

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

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

b) Las Empresas negociarán con sus respectivos Comités la acumulación del crédito de horas para sus miembros, los Delegados de personal acumularán sus horas por períodos de dos meses.

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

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

Excedencias.

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

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

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

Artículo 32. Cotización a la Seguridad Social

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

Nombre y apellidos del trabajador.

Semana de que se trate.

Días de trabajo efectivo.

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

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

Artículo 33. Despidos Improcedentes

En el caso de que en una empresa se haya producido despidos improcedentes en proporción mayor al 4% de la plantilla en los 12 meses anteriores, el trabajador

cuyo despido haya sido declarado improcedente por la Jurisdicción Social, tendrá derecho a optar por la indemnización o por continuar en su puesto de trabajo renunciando por tanto la empresa a hacer uso del derecho que actualmente le otorga el RD Legislativo 1/1995 de 24 de marzo de optar por la indemnización o por la readmisión.

Artículo 34. Descuento del I.R.P.F. .

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

Artículo 35. Garantía de Permanencia en Alta de los Trabajadores Fijos-Discontinuos

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

Se establecerá en cada empresa, entre ésta y los representantes de los trabajadores, las causas concretas que dan lugar a que no se puedan cumplir los 181 días. En caso de no haber representantes de los trabajadores, o habiéndolos éstos no llegan a un acuerdo con la empresa, será la Comisión Paritaria la que establezca dichas causas.

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

Artículo 36. Trabajos de la Mujer Embarazada

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

Artículo 37. Inaplicación del Convenio

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria en su caso.

Disposiciones Adicionales

PRIMERO.- Las empresas entregarán al Comité de Empresa o al Delegado de Personal, una fotocopia de la liquidación de Seguros Sociales, ejemplares de TC1 y TC/2 y TC2/1 que formalicen cada mes.

SEGUNDO.- Las empresas se ayudan a señalar las cantidades que el personal trabajador ha de percibir en concepto de aumento de productividad y otras mejoras laborables.

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

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

Disposiciones Finales

PRIMERO.- En cada una de las empresas se examinará y concretará la aplicación de este convenio, comprometiéndose las partes a no negociar convenios sustitutorios o concurrentes durante su vigencia, a excepción de las partes que tengan Convenio propio.

SEGUNDO.- Si la jurisdicción competente no aprobara alguna de las normas de este convenio, y de hecho desvirtuara el contenido del mismo a juicio de cualquiera de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del convenio, que deberá ser considerado de nuevo por las partes negociadoras.

TERCERO.- A todos los efectos del presente convenio, constituye una unidad indivisible, por los que no podrá presentarse la aplicación de una o varias de sus normas desechando el resto.

CUARTO.- En el mejor deseo de que los pactos de este Convenio se cumplan bien y honestamente, se constituye una Comisión Paritaria, compuesta por tres representantes de cada una de las partes negociadoras, esta Comisión Paritaria entenderá de cuantas dudas o consultas pudieran producirse para la más correcta aplicación del presente

Convenio durante la vigencia del mismo, se reunirá como máximo a los diez días

de recibir el escrito de la otra parte.

Se faculta ampliamente a la Comisión Paritaria para vigilar el estricto cumplimiento de la obligación de cotizar a la Seguridad Social por parte de la Empresa y trabajadores, y los acuerdos a los que llegue la Comisión Paritaria, si son adoptados por la mayoría de cada representación serán de obligado cumplimiento para Empresa y trabajadores, dejando a salvo lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de cada una de las organizaciones firmantes en Huelva:

Asociación de Empresarios de Conservas y Salazones de Huelva: Edificio Centro de Cooperación Andalucía Algarve en Avda de la Ría s/n de Huelva.

UGT-FITAG c/ Puerto, 28, 2ª planta de Huelva.

CC.OO. Agroalimentario: Avda. Martín Alonso Pinzón nº 7 - 1ª Planta.

TABLA SALARIAL VIGENTE DURANTE EL AÑO 2011

	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA
GRUPO PRIMERO	963.56 €/MES	2.16 €/DÍA
GRUPO SEGUNDO	23.75 €/DÍA	0.95 €/DÍA
GRUPO TERCERO	23.37 €/DÍA	0.95 €/DÍA

TABLA SALARIAL VIGENTE DURANTE EL AÑO 2012

	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA
GRUPO PRIMERO	968.38 €/MES	2.17 €/DÍA
GRUPO SEGUNDO	23.87 €/DÍA	0.95€/DÍA
GRUPO TERCERO	23.49 €/DÍA	0.95 €/DÍA

TABLA SALARIAL VIGENTE DURANTE EL AÑO 2013

	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA
GRUPO PRIMERO	974.19 €/MES	2.18 €/DÍA
GRUPO SEGUNDO	24.01 €/DÍA	0.96€/DÍA
GRUPO TERCERO	23.63 €/DÍA	0.96 €/DÍA



Andalucía

Industrias de Conservas y Salazones

BOP 172, 06 de septiembre del 2012

Página 26 de 26

