



Convenio Colectivo Acuicultura Marina de Andalucía

ÁREA	Andalucía	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	71000375011991	ACTUALIZACIÓN	2008/10/22
VIGENCIA	2008/01/01 — 2008/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOP 210		
URL	https://cco0.app/convenio/convenio-colectivo-acuicultura-marina-de-c-autonoma-de-andalucia/		

Resumen

Convenio Colectivo Acuicultura Marina. Última actualización a: 22-10-2008 Vigencia de: 01-01-2008 a 31-12-2008. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP 210.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOJA número 210 de 22/10/2008)

Resolución de 6 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Acuicultura Marina de Andalucía (Cód. 7100375).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Acuicultura Marina de Andalucía (Cód. 7100375), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 4 de agosto de 2008, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 31 de julio de 2008 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto del Presidente 10/2008, de 19 de abril de las Vicepresidencias y sobre reestructuración de Consejerías, Decreto del Presidente 13/2008, de 19 de abril, por el que se designan los Consejeros y Consejeras de la Junta de Andalucía, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mencionado Convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 6 de octubre de 2008.- El Director General, Juan Márquez Contreras.

IV CONVENIO COLECTIVO DE ACUICULTURA MARINA DE ANDALUCÍA

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo tiene carácter autonómico, y por ello será de aplicación tanto en el territorio, como en la zona marítima de la Comunidad Autónoma Andaluza.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Este Convenio obliga a todas las empresas ubicadas en el Territorio Autonómico Andaluz, sea cual fuere el domicilio de las mismas, y cuya actividad esté incluida y le sea de aplicación la Ley Nacional de Cultivos Marinos, Ley 23/1984, de 25 de junio (BOE núm. 153, de 27 de junio de 1984); Ley 22/1.988, de 28 julio; R.D. 1.471/89, del 1 de diciembre; Decreto 2.559/61, de 30 de noviembre, en las que se califican esta actividad de sector primario, y sujeta por ello a la inscripción en la Seguridad Social, al Régimen Especial del Mar dentro del Grupo 1.

Artículo 3. Ámbito personal.

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

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

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 enero de 2008 y su vigencia se extenderá hasta el 31 diciembre de 2008. El Convenio y cumplida la vigencia en la que se hace referencia en el párrafo anterior, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes con al menos un mes de antelación a su vencimiento o a la prórroga de estos.

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 5. 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.

La denuncia de las cláusulas pactadas deberá ejercitarse con una antelación no inferior a un mes respecto de la fecha de vencimiento señalada anteriormente o respecto a la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrá eficacia práctica, si considerados en cómputo anual y sumados a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considera absorbidos por las mejoras pactadas.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, Convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

Artículo 7. Garantías Ad Personam.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que tenga establecido la empresa al entrar en vigor el presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

En consecuencia se garantizará que el trabajador, al aplicarse las condiciones económicas de este Convenio, en conjunto y en su cómputo anual, no recibirá menos de lo que estuviera percibiendo en el momento de la entrada en vigor.

CAPÍTULO II Organización del trabajo, ingresos, ceses y clasificación del personal

Artículo 8. 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 9. Facultad de dirección.

La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. 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 10. Período de prueba.

Los ingresos de nuevo personal a la empresa se consideran realizados a título de prueba durante un período no superior a 6 meses para el personal directivo, licenciados y diplomados, de 2 meses para técnicos y 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 11. Formas de contratación.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 8, 11,12 y 15 de la Ley del Estatuto del Trabajador del Texto Refundido aprobado por el R.D.L. 1/1995, del 24 de marzo, así como a las modificaciones introducidas en dicha Ley tanto por leyes complementarias o por los R.D.L. en vigor y de aquellos que en el futuro pudieran legislarse como 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 temporalidad de los contratos y retribución:

- Estabilidad de la plantilla: Consideran ambas partes que habida cuenta de las características de la actividad del sector de acuicultura, es objetivo de las partes firmantes alcanzar en el seno de este Convenio Colectivo la estabilidad de las plantillas y que la contratación temporal, sólo se podrá hacer en aquellas empresas que siendo su actividad de carácter permanente, tengan como mínimo el 65% 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 derivas de I.T. o vacaciones.
 - * Contratos de relevo.
 - * 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 tarea 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 art. 11 E.T., según redacción dada por la Ley 63/97 y modificada por el art. 1.º 2 de la Ley 12/2001 y el R.D. 488/1998, Orden de 14 julio del 98 y Resolución del 26 octubre 98, y según la siguiente escala:

Núm. de trabajadores - Núm. de contratos en formación:

hasta 5 trabajadores: 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 art. 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el apartado E y en concordancia a la realización de su contratación por la titulación aportada por el productor ; por lo que para la Formación Profesional de 2.º 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 de conformidad con lo dispuesto en el art. 11 del Decreto 2531/70, de 22 de agosto, que empleen 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.

Artículo 12. Clasificación profesional.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 11 del Decreto 2531/70, de 22 de agosto, el personal de las

empresas se clasificará de la siguiente forma:

1. Personal Técnico.

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

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).
- Acuicultor Patrón de Embarcación.
- Acuicultor Submarinista de 1.ª.
- Acuicultor Submarinista de 2.ª.
- Acuicultor Oficial 1.ª.
- Acuicultor Oficial 2.ª.
- Acuicultor Especialista.
- Marinero.
- Auxiliar Acuicultor.
- Envasadores clasificadores.

4. Personal de mantenimiento.

- 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, 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, realizando para ello los informes técnicos y programas que la dirección 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, las 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 alta dirección y del jefe de departamento si lo hubiere.

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 Primera en todas las especialidades administrativo 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.

Acuicultor Patrón de Embarcación. 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 dicho función y durante el resto de jornada desarrollara las labores de acuicultor.

Acuicultor Submarinista 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 submarinista colaborara en otras labores propias de la acuicultura.

Acuicultor Submarinista 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, ocurriendo que cumplida su labor como submarinista colabora 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 aquéllos otros que supongan especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para corregir pequeñas deficiencias en las máquinas o faenas que tenga encomendadas, haciendoselas 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

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

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

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 que colaborara en las funciones básicas que se le encomienden.

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 la instalaciones de la empresa.

CAPÍTULO III Jornada, horario y descansos

Artículo 13. Jornada laboral.

La duración máxima de la jornada de trabajo prevista en el Convenio Colectivo para el sector es de 1.776 horas fijadas en cómputo anual, 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 a que la actividad laboral del sector de la acuicultura se trabaja con animales vivos estos 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 horas trabajadas en exceso, y no incluidas en el apartado anterior se abonarán como horas extraordinarias, es decir, con un recargo de 75%, o bien se compensarán con reducción de jornada o días de descanso en la misma proporción anterior, tan pronto como cese la necesidad productiva.

La compensación económica se incrementará en un 75% en las horas trabajadas en domingo y festivos. a tenor del artículo 47 del Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

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 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.

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 14. 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 la 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 13, 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 15. 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 art. 13, 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:

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

1. Cálculo del valor hora: $14 \times S.C. + C.A + P. E / 1776$ horas.

S.C.: Salario Convenio.

C.A.: Complemento Ap Personan.

P.E.: Plus Especialidad.

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

3. A tenor del Real Decreto 1.561/95 de 21 Septiembre 1.995 se podrán compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso en la misma proporción anteriormente expresada.

Artículo 16. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un período anual de vacaciones retribuidas a razón de salario base, mas Plus Ad Personan (en los casos en que este exista), de 30 días naturales por año, que se disfrutaran 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 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 estas y cause baja por accidente o enfermedad grave que requiera hospitalización se suspenderá el disfrute de las mismas, el trabajador disfrutara el resto de estas a continuación del alta o cuando lo acuerde con la empresa.

CAPÍTULO IV Disposiciones económicas

Artículo 17. Retribuciones.

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

Artículo 18. Conceptos salariales.

Son aquellos que tenidos por devengo de las retribuciones quedan enumerados en el recibo salarial en el apartado I de este, según la Orden de 27.12.94 (BOE núm. 11, de 13.1.95) y que para el presente Convenio se establece como Salario Base, y Plus Especialización.

Artículo 19. Salario Convenio.

La duración del presente Convenio es la que se establece en el artículo 4.º de este texto.

Se acuerda la tabla salarial que acompaña a este texto como Anexo I, Sirviendo esta como base, para la revisión de la misma entre el IPC previsto y aplicado para el 2008 y el que se alcance como real a la fecha del 31.12.2008.

Salario Convenio es la cantidad que figura en el Anexo I, a este Convenio y que consta de Salario Base y Plus de Especialización y se fija según la clasificación de personal expresada en la tabla y en el artículo 12 del presente Convenio.

Se entiende por IPC real estatal, el publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional.

Artículo 20. 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 21. Plus de asistencia.

Se fija la cuantía de este plus en 3,43 € brutos por día efectivamente trabajado. Este plus lo percibirá

íntegramente todo el personal afectado por el presente Convenio.

Este plus dejará de percibirse cuando el trabajador no acuda al trabajo, sea cualquiera la causa de esta ausencia.

Y para los años siguientes se vera incrementado en los mismo valores porcentuales que lo realice la tabla salarial.

Artículo 22. 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 3,43 € por día efectivo de trabajo 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, ni para el calculo de la antigüedad, así como tampoco para el cálculo del valor de las horas extras, y figurara en el recibo de salarios en la parte no cotizante a la Seguridad Social, y para el IRPF, solo 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 la cantidad 6,86 €.

Y para los años siguientes se verá incrementada en los mismos valores porcentuales que lo realicen las tablas salariales.

Artículo 23. Promoción económica.

A partir de la fecha de la firma del tercer Convenio, la antigüedad queda suprimida como causa de concepto retributivo. No obstante, para aquellos trabajadores que vinieran disfrutando del derecho a tal complemento se les ajustará este a fecha de la firma, sirviendo para su cálculo la tabla del año 2004, incrementado el concepto de salario que sirve como base en el porcentaje que se lleve a cabo en el 2005, pero sin la integración del plus Convenio.

Ocurriendo que desde la fecha antes mencionada (31 diciembre de 2005) a estos productores no se les cree acumulación en este derecho (Promoción Económica), por lo que la cifra a esa fecha alcanzada entra a formar parte de un concepto de Salario Ad Persom y solo a los productores antes referenciados en el derecho. Este concepto adquirido en dichos trabajadores como Ad Persom, se revisará anualmente en el mismo porcentaje que sean revisados los salarios de su grupo y nivel (Categoría).

A partir de la fecha de aplicación del tercer Convenio, aquellos trabajadores que cumplan en su categoría profesional una permanencia en la misma de cinco años, y que no haya tenido ascenso, y por una sola vez en su vida laboral en la empresa, se le elevara a una categoría profesional inmediata superior alcanzando como máximo la categoría de Oficial 1.ª, y que de no ser posible su actuación efectiva de ocupación y desarrollo, sí al menos la percibirán por salario.

Excepcionalmente a las categorías inferiores (Auxiliar Adm., Ordenanza, Auxiliar Acuicultor, Marinero, Clasificadores, Almaceneros, Rederos, Guardas, Peón y Servicios de limpieza) y por ello las de menor retribución, devengarán con efecto del 31 de diciembre del 2007 un incremento de 30 € en el salario mensual. Esta cantidad de 30 € será adsorbida cuando se produzca la situación reflejada en el párrafo anterior, la cual se cumplirá al 31.12.2009.

Artículo 24. 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 Persom. Se devengará semestralmente y en proporción al tiempo trabajado.

Se abonará en los primeros 15 días de Julio y Diciembre.

Artículo 25. 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 32 € diarios en Territorio Nacional, y 50 € fuera de este.
2. Media dieta, si el trabajador puede volver a pernoctar en su domicilio sólo se le devengará media dieta es decir, 16 € al día en el Territorio Nacional, y 30 € fuera de este.
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 productor, el que asumiría el diferencial riesgo del vehículo, así mismo las averías que pudiera sufrir el vehículo están en su % incluidas en dicho precio.

De ser mas de un productor el que desplazase en dicho vehículo, por servicios a la empresa esta abonaría un plus de 0,05 € por km, por el trayecto que fuese necesario.

Artículo 26. Compensación de días de descanso y festivos.

Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o en su caso de descanso semanal la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75% como mínimo salvo descanso compensatorio.

Artículo 27. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y 6 horas, tendrán una retribución específica e incrementada en un 30% sobre el salario base más ap personan y plus de 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), estos productores percibirán por tal circunstancia un plus de 2 € diaria por jornada efectiva de trabajo.

CAPÍTULO V Seguridad y salud laboral

Artículo 28. Salud y seguridad laboral.

Se cumplirá la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y el Reglamento de los Servicios de

Prevención R.D. 39/1997, y las modificaciones habidas por la Ley 54/2004, del 14 de diciembre.

En los centros de trabajo que cuenten con más de 6 trabajadores, los representantes de los trabajadores designarán los delegados de prevención que les correspondiesen de entre sus miembros según el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo en las empresas de más de 50 productores donde se constituirá el 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 29. 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 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.

Artículo 30. 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 31. 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 todo la ropa que se les entregó.

Artículo 32. 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 33. 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, acceden a los locales en los que se realizan las funciones de manipulación.

CAPÍTULO VI Ayudas sociales y complementarias

Artículo 34. Seguro de Vida o 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:

Muerte por enfermedad. 10.000 €.

Muerte por accidente. 20.000 €.

Invalidez absoluta por enfermedad. 10.000 €.

Invalidez absoluta por accidente. 20.000 €.

Invalidez total por enfermedad. 10.000 €.

Invalidez total por accidente. 20.000 €.

Las cantidades antes descritas, por su propia definición, no son acumulables caso de producirse algún siniestro. Al tratarse de un seguro de vida, la compañía aseguradora tiene el derecho de solicitar cuestionario de salud, por lo que la empresa vendrá obligada única y exclusivamente a asegurar las contingencias antes indicadas siempre que el 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 a 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 35. Indemnización complementaria por incapacidad temporal.

Las empresas abonarán a sus trabajadores:

1. En caso de accidente de trabajo, una indemnización complementaria de la que perciba por la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de su salario Convenio más ap personan y plus de asistencia 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 ap personan y plus de asistencia desde el primer día de sus baja médica, hasta el fecha de su alta o pase ala situación de invalidez en cualquiera de sus grados.

Artículo 36. Permisos retribuidos.

1. Matrimonio: 15 días naturales, aplicándose de acuerdo con lo estipulado por la Ley.
2. Nacimiento de hijo/a: 3 días y 2 más (naturales) si se produce fuera de su residencia habitual (entendiendo como tal la provincia).
3. Enfermedad grave, hospitalización (no en caso de maternidad) o fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días y 2 más (naturales) si se produce fuera de su provincia de residencia. Y por los mismos hechos y circunstancia para los de 2.º grados de consanguinidad o afinidad: 2 días y 2 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: 2 día natural 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 2 días para el cumplimiento de estos deberes con la sola solicitud anticipada y autorizada (de 4 día y de 6 días para el personal a turnos) y no pudiéndose realizar ni al comienzo ni al final de un permiso, descanso, vacaciones o ausencias justificadas, no optante se podrá tomar el día de asuntos propios en lunes o viernes.

Artículo 37. Permisos no retribuidos.

Con independencia del artículo anterior se podrá disfrutar de permiso sin sueldo, en caso debidamente justificados por el interesado, previa notificación con tiempo suficiente a sus jefes respectivos.

Artículo 38. Trabajadores con cargos públicos o sindicales.

Los trabajadores que ostenten cargos públicos o sindicales dentro de la vigencia de este Convenio, tendrá derecho a las necesarias facilidades para el desempeño de los mismo, así como al percibo de salarios, en todos los casos de ausencias justificadas por tal motivo, y de todas las remuneraciones establecidas. A tal efecto se les otorgará un crédito de horas mensuales retribuidas, las establecidas por la ley 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 mensualmente de cincuenta horas para cada representante.

Artículo 39. Cuota sindical.

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

Artículo 40. Información a los representantes de los trabajadores.

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

Así, también la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores tabloneros 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 emitieran informes con carácter previo.

Artículo 41. 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 42. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del Convenio.

Estará compuesta por 8 Vocales, 4 de ellos representantes de los sindicatos y 4 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 los 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 la mitad más uno de los componentes de la comisión Paritaria.

Tanto los Vocales, como asesores serán convocados por carta certificada en primera y en segunda convocatoria, con antelación mínima de quince días de la celebración de la reunión ordinaria. 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, la mitad más uno. Los acuerdos tomados serán condiciones

anexas al Convenio inicial.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas se someterán estas al SERCLA.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de la Asociación de Empresas de Acuicultura Marina de Andalucía (ASEMA), con domicilio a efecto de notificaciones en Recinto interior Zona Franca Edificio Melkart, mód. 228, C.P. 11011, Cádiz, el domicilio del Sindicato Unión General de Trabajadores, y Comisiones Obreras, sitios en Sevilla, C/ Antonio Salado, 10 y 12 y Trajano, 1, respectivamente.

CAPÍTULO VII Régimen disciplinario

Artículo 43. 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 1 a 2 días al mes.
- 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 3 días al mes.
- b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de 10 días al mes.

b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

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

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

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

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

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

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

c.7. La simulación de enfermedad o accidente.

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

c.9. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material 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 1 mes y un día a 3 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.

CLÁUSULAS ADICIONALES. CLÁUSULA DE DESCUELQUE

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, quiebra o suspensión de pagos.

4.º Empresas a las que sobreviniera alguna causa que afecte notablemente al ejercicio de su actividad, 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, deberán en el plazo de veinte días siguientes a la publicación de aquél en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía», 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 SERCLA, 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 mas 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.

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

CLÁUSULAS TRANSITORIAS.

Transitoria primera.

Los atrasos correspondientes al ejercicio 2008 de existir, se abonara en el mes de octubre, pudiendo ser prorrateado desde septiembre del 2008 a diciembre del mismo año.

El importe resultante de la actualización de IPC previsto (2%) al IPC real del 2008, se abonara en los tres meses siguientes al conocimiento del mismo.

Transitoria segunda.

La representación social y la representación de la empleadora, iniciaran 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.

Transitoria tercera.

A la finalización de la vigencia del presente Convenio, este 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 2008.

Clasificación profesional	Salario	Especializac.	Total	T. Anual
GRUPO 1º TÉCNICOS				
Director técnico	1.187,32 €	407,96 €	1.595,28 €	22.333,98 €
Jefe de departamento	1.175,89 €	388,54 €	1.564,43 €	21.902,02 €
Jefe de Sección	1.074,19 €	363,40 €	1.437,58 €	20.126,18 €
GRUPO 2º ADMINISTRATIVOS				
Jefe de Administrativo 1º	1.074,19 €	363,40 €	1.437,58 €	20.126,18 €
Jefe de Administrativo 2º	996,48 €		996,48 €	13.950,74 €
Oficial 1º administrativo	905,06 €		905,06 €	12.670,85 €
Oficial 2º Administrativo	870,78 €		870,78 €	12.190,90 €
Auxiliar administrativo o Telefonista	761,07 €		761,07 €	10.655,04 €
Ordenanza	761,07 €		761,07 €	10.655,04 €
GRUPO 3º PRODUCCIÓN				
Encargado o Jefe de Planta	1.074,19 €	363,40 €	1.437,58 €	20.126,18 €
Acuicultor Patrón de embarcación	905,06 €	118,85 €	1.023,91 €	14.334,70 €
Oficial 1º Acuicultor (y Submarinista)	905,06 €	118,85 €	1.023,91 €	14.334,70 €
Oficial 2º Acuicultor (y Submarinista)	870,78 €	89,13 €	959,91 €	13.438,78 €
Oficial 1º Acuicultor	905,06 €		905,06 €	12.670,85 €
Oficial 2º Acuicultor	870,78 €		870,78 €	12.190,90 €
Acuicultor especialista	826,21 €		826,21 €	11.566,95 €
Auxiliar acuicultor	761,07 €		761,07 €	10.655,04 €
Marinero	761,07 €		761,07 €	10.655,04 €
Embajadores-clasificadores	761,07 €		761,07 €	10.655,04 €
GRUPO 4º MANTENIMIENTO				
Técnico mantenimiento	1.074,19 €	363,40 €	1.437,58 €	20.126,18 €
Maquinista-Conductor	905,06 €	118,85 €	1.023,91 €	14.334,70 €
Oficial 1º mantenimiento	905,06 €		905,06 €	12.670,85 €
Oficial 2º mantenimiento	870,78 €		870,78 €	12.190,90 €
Almaceneros	761,07 €		761,07 €	10.655,04 €
Rederos	761,07 €		761,07 €	10.655,04 €
Guarda	761,07 €		761,07 €	10.655,04 €
Peón	761,07 €		761,07 €	10.655,04 €
Servicio de limpieza	761,07 €		761,07 €	10.655,04 €

LAUDO ARBITRAL (BOJA núm. 223 - 10 de noviembre 2008)

RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la se acuerda la inscripción, depósito y publicación del laudo arbitral dictado para resolver las discrepancias de interpretación y aplicación del art. 19 del III Convenio Colectivo para el Sector de la Acuicultura Marina en Andalucía en el período 2006-2007, en lo relativo al cálculo del incremento salarial para el año 2007.

Visto el laudo arbitral de veinticuatro de julio de dos mil ocho, dictado por doña María Fernanda Fernández López en el expediente del SERCLA núm. 41/2008/148 sobre la interpretación y aplicación del artículo 19 del III Convenio Colectivo para el Sector de la Acuicultura Marina en Andalucía en el período 2006-2007, en lo relativo al cálculo del incremento salarial para el año 2007, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 90, apartados 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Competencias en materia de Trabajo y Decreto del Presidente 10/2008 de 19 de abril de las Vicepresidencias y

sobre reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, R E S U E L V E

Primero. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a las partes.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del Texto del Laudo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 27 de octubre de 2008.- El Director General, Juan Márquez Contreras.

María Fernanda Fernández López, Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, designada árbitro en el procedimiento de arbitraje 41/2008, iniciado por escrito de fecha 23 de junio de 2008, pendiente entre la Asociación de Empresas de Acuicultura Marina de Andalucía (ASEMA, en adelante), representada por don Jorge Abril Cáceres y la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores de Andalucía (en adelante, UGT-A), representada por don Manuel Romero García, así como la Federación de Comunicación y Transportes de Comisiones Obreras de Andalucía (en adelante, COAN), representada por don Miguel Jurado Rodríguez, emite Laudo Arbitral con base en los siguientes fundamentos de hecho y de derecho.

A N T E C E D E N T E S

1. El día 23 de junio de 2008 tuvo entrada en el SERCLA el mencionado escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje, firmado por las representaciones de CCOO-A y ASEMA, señalando como interesada a UGT-A, que ha comparecido en las actuaciones y firmado el escrito de alegaciones conjuntamente con la representación de CCOO-A.
2. En dicho escrito se señalaba como «cuestión objeto del conflicto con especificación de los preceptos de la norma o normas afectadas», el art. 19 del III Convenio Colectivo de la Acuicultura Marina en Andalucía.
3. Se indicaba, asimismo, como «puntos sometidos a la consideración del árbitro», la «interpretación de la aplicación del art. 19», se entiende que del referido Convenio.
4. Aceptado el nombramiento por mí el 3 de julio de 2008, fueron las partes requeridas para presentar alegaciones por escrito, lo que ambas efectuaron en tiempo y forma.
5. La representación de UGT-A y COAN presentó su escrito de alegaciones en 10 de julio de 2008, haciendo constar en él, brevemente expuesto, lo siguiente: que la base del conflicto la constituye la interpretación del art. 19 del III Convenio Colectivo de Acuicultura Marina de Andalucía. Según el referido precepto: «La duración del presente Convenio es la que se establece en el art. 4 de este texto (desde el uno de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007). Se acuerda la tabla salarial que acompaña al texto como Anexo I, y que servirá de base para el cálculo del incremento retributivo del siguiente año. En caso de que el IPC real, a 31 de diciembre de 2005, fuera diferente del IPC previsto y aplicado (2%), se procederá a la revisión de los salarios por la diferencia, actualizándose salarios y tabla para el cálculo de posteriores subidas del año siguiente, y abonándose la diferencia con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2005. Para el segundo año del presente Convenio y por el período comprendido desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2006, la tabla salarial de 2005 revisada se incrementará en todos los conceptos del Convenio en el IPC previsto por el Gobierno para este año, aumentado en un 1%, con cláusula de revisión de todos los conceptos al IPC real del año 2006, abonándose la diferencia con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2006. En el último año del presente acuerdo, por el período comprendido desde el 1 de enero de 2007, la tabla salarial de 2006 se incrementa en todos los conceptos del Convenio en el IPC previsto por el Gobierno para este año aumentado en un 1%, con cláusula de revisión de todos los conceptos al IPC real del año 2007 abonándose la diferencia con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2007. Salario Convenio es la cantidad que figura en el Anexo I a

este convenio y que consta de Salario Base y Plus de Especialización y se fija según la clasificación profesional expresada en la tabla y en el art. 12 del presente Convenio. Se entiende por IPC real el publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional».

6. Desde el punto de vista de la representación de los trabajadores, la revisión salarial tiene carácter retroactivo, calculándose a principios de año sobre la tabla salarial revisada del año anterior. Consideran que así sucede también para la revisión de 2007, por analogía y porque en un mismo artículo donde se regula la revisión salarial no es preciso reiterar que la tabla será la del año anterior «revisada», pues eso se sobreentiende.

Exponen asimismo que durante la vigencia del Convenio todas las empresas del sector lo han entendido así, aplicando el incremento sobre la tabla revisada, pero en un número de empresas, desde febrero de 2008 se ha procedido a descontar a sus trabajadores un 1% del salario, aduciendo que se había aplicado incorrectamente la subida salarial del año 2007. El debate ha continuado durante la negociación del Convenio Colectivo para 2008, si bien la representación empresarial hace constar que la diferencia es del 0,7% y que podrá ser de hasta el 1,7% para acomodar los salarios en Andalucía con los fijados en el Convenio estatal. Entiende la representación de los trabajadores que la pretensión final es la aplicación del Convenio estatal, haciendo «desaparecer el de ámbito autonómico». Se cuestiona asimismo si el Convenio estatal tiene carácter de mínimo, al tratarse de un Convenio marco.

7. En aplicación del mismo precepto convencional, la representación empresarial entiende que, ante el tenor del art. 19 del Convenio cuestionado «las empresas, ante la falta de establecimiento y publicación de las tablas salariales por la Comisión Paritaria para los años 2006 y 2007, al no haberse convocado dicha Comisión» procedieron a aplicar el incremento salarial «en base a su saber y entender». Pero, analizada esa aplicación realizada, estima la entidad compareciente que es incorrecta, pues «a tenor de la lectura literal de la redacción del artículo... para ese segundo año (2007) no se había pactado la inclusión de la revisión en la tabla que se tomarían como base para el cálculo y confección de dicha tabla para el período del 1.1.2007 al 31.12.2007». Entiende la parte, por tanto, que los trabajadores han percibido improcedentemente un 0,7% más en sus nóminas y, para subsanar este defecto, se apuntan tres posibilidades: a) se entiende que aplicar la reducción a la hora de la revisión del IPC real alcanzado en 2008; b) a la hora de negociar la subida salarial para 2008; c) «incluso se podría establecer para su aplicación en Andalucía la tabla salarial del Convenio Nacional para dicho año, obteniéndose como resultado un incremento sustancioso en su aplicación para Andalucía y la equiparación de salarios a nivel nacional vencida como está la vigencia del Convenio andaluz en fecha 31.12.2007».

8. Citadas las partes de comparecencia para el día 23 de julio de 2008 las mismas se ratificaron en las respectivas posturas manifestadas en los escritos antecitados, puntualizando efectivamente que el objeto de este arbitraje es la interpretación del art. 19 del III Convenio, quedando al margen las cuestiones de negociación, que se defieren a la del IV Convenio.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. Antes de cualquier otra consideración es preciso puntualizar cuál es el objeto del presente procedimiento de arbitraje, que no es otro que el que las partes definieron en el escrito de iniciación del mismo, ratificándolo en el acto de comparecencia. Y tal objeto no es otro que la interpretación del art. 19 del III Convenio de Acuicultura Marina de Andalucía, vigente para los años 2006-2007.

A esta materia ha de ceñirse el laudo, pura y exclusivamente.

Las consideraciones que efectúan ambas partes sobre la hipotética recuperación de cantidades indebidamente abonadas, o el hipotético contenido salarial del futuro Convenio para 2008 (incluso la pervivencia misma de esta unidad de negociación) no guardan relación de conexión directa e inmediata con la interpretación que

haya de darse al III Convenio que, como bien admiten ambas partes, agotó formalmente su vigencia el 31 de diciembre de 2007 (sin perjuicio de su ultraactividad en tanto se negocia un nuevo Convenio) y no guarda con el futuro Convenio ninguna vinculación necesaria, como se desprende de lo previsto en el art. 86.4 del R.D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET en adelante), pues las partes pueden establecer la cuantía salarial para 2008 de la forma que consideren más conveniente y oportuna, tenga o no como base la tabla salarial de 2007 revisada o sin revisar; incluso conduzcan o no las negociaciones a la desaparición del Convenio autonómico.

De la misma manera, tampoco responde a la cuestión planteada la alegación que en algún momento efectúa la representación de los trabajadores acerca del carácter o no de mínimos de los salarios del convenio Marco estatal. Si tiene o no este carácter es una cuestión diversa del alcance de la subida salarial para 2007 y la forma de calcularla, que es en esencia lo que se ha pedido desde el inicio del procedimiento, aparte del pronunciamiento al efecto de la propia Comisión Paritaria del Convenio Estatal. Incluso, si tuviera efectivamente la consideración de mínimo el pacto estatal es una cuestión que se planteará, todo lo más, una vez que se conozca cuál ha de ser la cuantía de la revisión salarial para 2007, que es justamente el problema que ha justificado este procedimiento.

Con el limitado alcance que las partes han dado al procedimiento en el escrito de iniciación del mismo, se dictará el presente laudo, sin admitir cuestiones nuevas que supondrían, de asumirlas, una actuación ultra vires.

2. La cuestión planteada por ambas partes, una vez que se desprenden los razonamientos accesorios, versa sobre el sentido que ha de dársele al art. 19 del III Convenio Colectivo del sector para Andalucía, en concreto, para la revisión salarial de 2007 se discute si la base de cálculo (sobre la que se ha girar el porcentaje correspondiente al IPC del año anterior más el 1%) está constituida por la tabla salarial para 2006 obtenida –se entiende—mediante la aplicación de los conceptos previstos en el Convenio, entre ellos el IPC a diciembre de 2005, a la tabla del año anterior, sin incluir la revisión de la desviación respecto del IPC real, o por la tabla de 2006 revisada, y por tanto computando dicho incremento efectivo a diciembre de 2006. El resultado de una u otra opción sería el porcentaje que un número indeterminado de empresas ha descontado de las nóminas de los trabajadores y que, parece, se cuestiona también en el momento de negociar el nuevo Convenio para 2008.

La representación de los trabajadores entiende que ha de aplicarse la tabla salarial revisada; ASEMA estima que no es así, pues el art. 19 del Convenio no hace referencia a que la tabla salarial de 2006 haya de ser la revisada, como sí lo hacía, por ejemplo, a la hora de prever la revisión para 2006, en relación con la de 2005. La base de esta última tesis es, pues, puramente literal: La no referencia expresa al término «revisada» a continuación de la mención de la tabla de 2006.

La base de la tesis de la representación de los trabajadores es una interpretación «analógica» (más bien sistemática) del precepto, según la cual no sería preciso que el Convenio se refiriese a la revisión de la tabla en todos los casos para darla por sobreentendida.

3. La cuestión de las técnicas a aplicar para la interpretación de los Convenios Colectivos es una materia debatida, en la que resulta difícil hallar una respuesta unívoca, ni siquiera en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Por lo general, parece prevalecer la idea de que, al tratarse de actos con una naturaleza compleja, en la que conviven aspectos normativos y aspectos contractuales, la solución idónea para cada caso ha de deducirse de una interpretación integrada de las normas que en el Código Civil rigen la interpretación de los contratos y la de las normas. Con palabras del Tribunal Supremo “los criterios hermenéuticos sentados por la doctrina jurisprudencial para los convenios colectivos subrayan, en primer lugar, el doble carácter de norma jurídica constitutiva de fuente directa de la relación laboral y de pacto entre empresarios y trabajadores, lo que supone que para su interpretación ha de acudirse tanto a las reglas que contemplan las normas jurídicas como las que se refieren a los contratos (STS 13 junio 2000, RCU), en segundo lugar que el primer canon

hermenéutico en la interpretación de los contratos ha de ser «según el sentido propio de sus palabras» (art. 3 del Código Civil), «sentido literal de sus cláusulas» (art. 1281 Código Civil) (STS 25 enero 2005).

Por último, que el art. 1281 CC «consta de dos párrafos previstos para supuestos distintos y el art. 1282 es supletorio del párrafo segundo del art. 1281, no del párrafo primero» (STS Sala Primera 17 marzo 1983). «La finalidad de este artículo radica en evitar que se tergiverse lo que aparece claro o que se admita, sin aclarar, lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto, las palabras empleadas y en el segundo, la intención evidente de los contratantes» (STS-IV 16 octubre 2007 (RCUD, Ref. Westlaw 2008698).

Claro es que, para deducir el propio sentido de las palabras expresadas no es suficiente un mero apego a un tenor literal que, como veremos, nunca ha sido demasiado preciso en el texto de los antecedentes del presente Convenio. La cuestión no es tan sencilla ni entonces ni ahora, por ello ha de indagarse la intención de los contratantes, y para esto será preciso recurrir a sus actos previos o posteriores a la elaboración de la regla, paralelamente a como los antecedentes o el contexto en que ha de ser aplicada esclarecen el sentido de la norma.

En el caso, aparentemente, todo gira en torno al sentido de la omisión del adjetivo «revisada» a continuación de la referencia a la tabla de 2006. Ello ha conducido a la representación empresarial a entender que procedían las deducciones puesto que se había abonado a los trabajadores un salario incrementado en más de lo que el Convenio preveía. Pero no es ésta la verdadera cuestión. La esencia del problema es precisar qué se entiende por «tabla salarial» a estos efectos, pues si nos atenemos a una interpretación literal que se despreocupe de cualquier consideración sistemática, la propia tabla salarial de 2006 ni siquiera existiría, ya que la Comisión Paritaria no la publicó, como reconoce la representación empresarial en sus alegaciones. En este caso, el único elenco ordenado de cuantías salariales en función de las categorías profesionales, sería la tabla de 2005. Evidentemente, esta es una solución llevada al absurdo, pero válida en el caso para poner de manifiesto cómo no es posible atenerse a una literalidad que rompa la armonía interna del precepto del III Convenio, que, además, no hace sino reproducir la solución aplicada en Convenios anteriores, que no fue discutida por las partes en ningún momento, y que no consta que haya sido discutida tampoco en este caso, por lo que se dirá.

En efecto, en el art. 26 del Convenio del sector para 1991 (Res. 14 enero 1991, BOJA núm. 8, de 1 de febrero) se preveía una revisión salarial en términos semejantes en su estructura a la maneja en el Convenio cuestionado, y en el último inciso de dicho precepto, para el caso de producirse un aumento del salario por desviación del IPC, «se tomará como base el resultado de la actuación para la revisión salarial que corresponda en 1992»; esto es, para el año 1992 la cuantía del salario se fijaría partiendo de la tabla de 1991 actualizada, revisada.

En el Convenio para 1992-1993 (Res. 20 abril 1992, BOJA núm. 81, de 20 de agosto de 1992), art. 17 la fórmula es la misma, aunque ciertamente se complica la redacción: «La duración del presente convenio será de dos años. Se establece un incremento sobre la tabla de salarios al 31 de diciembre de 1991 del 6% para el período comprendido del 1 de enero de 1992 al 31 de diciembre de 1992. Ocurriendo que si al 31 de diciembre de 1992 el IPC superase el 5,5% se incrementará con carácter retroactivo al 1 de enero de ese año, la diferencia del IPC real con el del 5,5%. Para el segundo año del presente Convenio y en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 1993 al 31 de diciembre del mismo año, la tabla salarial se incrementará en el IPC previsto por el gobierno para ese periodo más un punto, ocurriendo que a la conclusión de éste a fecha de 31 de diciembre de 1993 será revisado el IPC aplicado, por la desviación que pudiera existir, pagándose de haber diferencia en el primer trimestre del año». Ya en este segundo texto es patente que se establece una subida salarial enlazada con el IPC, que se proyecta en todo momento sobre el pasado y para cálculos futuros, pues en ningún caso se hace referencia a otra base de cálculo que la «tabla» que maneja el Convenio, que no es otra que la incrementada por el IPC o por la diferencia con el IPC previsto, en su caso. Esto es, no se maneja una noción de

«tabla salarial de 1992», por ejemplo, sino de tabla salarial «al» 31 de diciembre del año de que se trata, lo que constituye una referencia patente a una cuantía móvil de la tabla salarial, que comprende las actualizaciones que ésta deba experimentar hasta el momento en que deba servir de base de cálculo de un incremento salarial posterior, sucediéndose las actualizaciones a IPC real sin solución de continuidad por todo el período de vigencia del Convenio.

Por su parte, en el Convenio 1997-1999 (Res. 6 agosto 1997 BOJA núm. 105, de 9 de septiembre de 1997) se sigue manteniendo la misma técnica de revisión de la cuantía salarial, aunque la redacción vuelve a cambiar, acercándose a la que se contempla en el precepto cuestionado: (Art. 17) «se acuerda la tabla salarial que acompaña a este texto como Anexo I, que supone un incremento del 3% con respecto a la tabla salarial del año 1996 y que servirá de base para el cálculo del incremento retributivo del siguiente año. Para el segundo año del presente Convenio y por el periodo comprendido del 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre del mismo año, la tabla salarial de 1997 se incrementará en el IPC real del año 1997, aumentada en un 0,8%. En el último año del presente acuerdo, por el período comprendido desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1999, la tabla salarial de ese año se incrementará con el IPC real establecido al 31 de diciembre de 1998, más un 0,5%». Aunque con una terminología más confusa que sus precedentes, resulta claro que también en este supuesto el trenzado de cuantías salariales permanece de manera que cada año se calcula la subida a experimentar sobre el salario del período anterior incrementado con el IPC real correspondiente a ese año, incluidas las desviaciones experimentadas respecto de la cuantía prevista.

Esta misma solución es la que, a mayor abundamiento, mantiene el I Convenio Colectivo estatal de Acuicultura Marina (Res. 12 enero 2007), art. 20: «Se acuerda la tabla salarial que acompaña a este texto como Anexo I y que servirá de base para el cálculo del incremento retributivo del siguiente año. La tabla de salarios de 2007 se revisará en lo que el IPC real supere el 3% en dicho año. Para el segundo año del presente Convenio, y por el periodo comprendido desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2008, se tomará como base para el cálculo de dicho período la tabla salarial de 2007 revisada, en su caso, incrementándose ésta en el IPC previsto por el gobierno para dicho año (2008) más el 1%». Una solución tanto más significativa cuanto que la propia representación empresarial la auspicia para resolver la cuestión ahora planteada.

3. Así las cosas, la noción de tabla salarial que en el Convenio cuestionado, como en sus inmediatos antecedentes, se emplea para servir como base de cálculo de los incrementos salariales anuales es una cifra móvil y compleja, que comprende, por supuesto, las subidas salariales que se derivan de la aplicación a las cuantías consolidadas en el ejercicio anterior, del IPC previsto para el año de que se trate, pero también de las desviaciones que se hayan producido a lo largo del año considerado. Y esta cifra móvil es la que se ha manejado también en el Convenio ahora cuestionado, a través de una referencia a la «tabla salarial» que no se ha entender hecha sino a la cuantía salarial que proceda en el momento –normalmente a 31 de diciembre– en que ha de realizarse el cálculo de la nueva subida salarial, cuantía que no es otra, como se ha visto, que la resultante, no ya sólo de la aplicación a principios del año del IPC previsto, sino también de la suma de la cuantía correspondiente por las desviaciones en el IPC durante el período considerado más el incremento adicional previsto por el Convenio en cada caso. Como resulta obvio, para romper con una secuencia de cálculo de las cuantías salariales que se remonta a más de 10 años atrás, es preciso que tal ruptura tenga lugar de forma clara y patente, y no deduciéndola de la ausencia de un adjetivo que ya se ha visto que no siempre se ha utilizado en el pasado para hacer referencia a esa misma técnica consolidada por la experiencia y sobre cuyo sentido en ningún momento hubo acuerdo, ni en la Comisión Paritaria ni en la actualidad.

4. A lo anterior ha de añadirse la obvia conclusión de que no resulta procedente descontar cuantía alguna percibida por los trabajadores en aplicación de la subida salarial que correspondiera para 2007 en aplicación de la interpretación que se ha dado de lo dispuesto en el art. 19 del Convenio.

En atención a todo lo expuesto

R E S U E L V O

Que el art. 19 del III Convenio Colectivo para el sector de la Acuicultura Marina en Andalucía en el período 2006-2007 debe ser interpretado en el sentido de que para el cálculo del incremento salarial para el año 2007 ha de tomarse como base de cálculo la tabla salarial de 2006, incrementada con el porcentaje que proceda por la desviación del IPC real experimentado a lo largo del referido año 2006 (a 31 de diciembre de 2006), aumentada en un 1%.