VII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LA ACUICULTURA

2023-2025

Capítulo I. Disposiciones generales.
- Artículo 1. Partes firmantes.
- Artículo 2. Naturaleza jurídica.

Capítulo II. Ámbito de aplicación y prórrogas del convenio.
- Artículo 3. Ámbito territorial.
- Artículo 4. Ámbito funcional.
- Artículo 5. Ámbito personal.
- Artículo 6. Vigencia y duración.
- Artículo 7. Legitimación de las partes para la negociación.
- Artículo 8. Absorción y compensación.

Capítulo III. Organización del trabajo, ingresos, ceses y clasificación del personal.
- Artículo 9. Organización del trabajo.
- Artículo 10. Facultad de dirección.
- Artículo 11. Período de prueba.
- Artículo 12. Formas de contratación.
- Artículo 13. Clasificación profesional.

Capítulo IV. Jornada, horario y descansos.
- Artículo 14. Jornada laboral.
- Artículo 15. Trabajos a turnos.
- Artículo 16. Horas extraordinarias.
- Artículo 17. Vacaciones.

Capítulo V. Disposiciones económicas.
- Artículo 18. Retribuciones.
- Artículo 19. Conceptos salariales.
- Artículo 20. Salario convenio.
- Artículo 21. Plus especialización.
- Artículo 22. Plus Variable de producción.
- Artículo 23. Plus de transporte urbano y de distancia.
- Artículo 24. Plus de disponibilidad.
- Artículo 25. Permanencia.
- Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 27. Dietas y locomoción.
- Artículo 28. Nocturnidad.

Capítulo VI. Seguridad y salud laboral.
- Artículo 29. Salud y seguridad laboral.
- Artículo 30. Reconocimientos médicos.
- Artículo 31. Servicios e higiene.
- Artículo 32. Prendas y equipos de trabajo.
- Artículo 33. Personas con capacidades diferentes.
- Artículo 34. Higiene del personal.

Capítulo VII. Ayudas sociales y complementarias.
- Artículo 35. Jubilación.
- Artículo 36. Mejora voluntaria por incapacidad temporal.
- Artículo 37. Ayuda por descendiente con discapacidad
- Artículo 38. Permisos retribuidos.
- Artículo 39. Permisos no retribuidos y excedencia voluntaria.
- Artículo 40. Personas con cargos sindicales.
- Artículo 41. Cuota sindical
- Artículo 42. Información a los representantes de las personas trabajadoras.
- Artículo 43. Reuniones en el centro de trabajo.
- Artículo 44. Comisión paritaria.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.
Artículo 45. Faltas y sanciones.
Artículo 46. Corrección del absentismo.

Capítulo IX. Igualdad de trato y oportunidades
Artículo 47. Igualdad de trato y oportunidades.
Artículo 48. Planes de igualdad.
Artículo 49. Concepto de los planes de igualdad.
Artículo 50. Diagnóstico de situación.
Artículo 51. Objetivo de los planes de igualdad.
Artículo 52. Competencias de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.
Artículo 53. Valoración de puestos de trabajo y registros retributivos.

Capítulo X. Trabajo a Distancia y teletrabajo.
Artículo 54. Trabajo a distancia y teletrabajo.
Artículo 55. Derecho a la desconexión digital.

Cláusulas adicionales:
Primera. Procedimiento para la inaplicación del convenio colectivo.
Segunda. Sometimiento expreso al V Acuerdo de Solución Autónoma de conflictos.
Tercera. Formación.
Cuarta. Comisión de Salud Laboral.
Quinta. Acuicultura continental.
Sexta. Prevención y Actuación en los casos de acoso.
Séptima. Comisión de estudio de categorías profesionales.
Octava. Seguro de vida e invalidez.

Anexo I. Tabla salarial de Acuicultura Estatal 2023

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes firmantes.*

Suscriben el presente Convenio Colectivo Estatal para la acuicultura, estando representadas las partes en la siguiente conformación: por la representación de la parte empresarial con representación tanto en la acuicultura marina como continental, Asociación Empresarial de Acuicultura de España (APROMAR) y la representación sindical de las personas trabajadoras, Federación de Servicios a la Ciudadanía FSC-CCOO y CCOO-Industria, y la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT, contando ambas partes (la representación empresarial y sindical) con la legitimación y representación suficientes para la negociación y firma del mismo, según lo establecido por el Título III, artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Naturaleza jurídica.*

En virtud del presente Convenio Colectivo de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de la negociación colectiva en el sector de acuicultura se articula en los siguientes niveles sustantivos del Convenio Colectivo:

a) Convenio Colectivo de la acuicultura: su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y la vigencia que en el propio Convenio Colectivo se establece.

b) Acuerdos Colectivos o Convenios colectivos Autonómicos, Provinciales o de empresa: los contenidos objeto de negociación en estas unidades de negociación serán sobre el desarrollo y adaptación de materias del presente Convenio Colectivo, cuando este así lo establezca por remisión expresa. Así mismo, serán materias de negociación mediante acuerdos colectivos de empresa, materias no dispuestas en el presente convenio colectivo.

Con la señalada estructura, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta,

dentro del marco estatutario, la negociación colectiva en el sector de la acuicultura. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84 del ET.

El presente convenio colectivo tiene preferencia aplicativa en todos y cada uno de sus contenidos, respecto a otras unidades de negociación de ámbito inferior. Por tanto, dado el carácter de norma exclusiva y en atención a su singular naturaleza, las materias que en el convenio colectivo se establecen, no podrán ser negociadas en unidades de negociación inferiores, ya sea sectoriales o de empresa, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

CAPÍTULO II

Ámbito de aplicación y prórrogas del convenio

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo tiene carácter estatal y por ello será de aplicación tanto en el territorio, como en la zona marítima del Estado Español.

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

Este convenio obliga a todas las empresas ubicadas en territorio español independientemente de la forma jurídica de las mismas, sea cual fuere el domicilio de estas y cuya actividad esté referida a la acuicultura marina o continental incluida y le sea de aplicación la Ley Nacional de Cultivos Marinos, Ley 23/1984, de 25 de junio (BOE núm. 153, del 27); Ley 22/1988, de 28 de julio; R.D. 876/2014, de 10 de octubre; Decreto 2559/61, 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, ya sea en el Régimen Especial del Mar dentro del Grupo 1, como se dispone actualmente, o en aquel régimen o grupo que las normas que regulan el encuadramiento de la actividad determinasen.

También es de aplicación y obliga a las empresas de acuicultura continental y/o en agua dulce, que podrán adherirse a este convenio de la siguiente forma:

1. Las empresas que ya lo estuvieran aplicando, seguirán de la misma forma.
2. Las empresas que no estén aplicando convenio alguno, deberán aplicar este como máximo durante el año 2025.
3. Las empresas que estuvieran aplicando otro convenio y quieran aplicar este, deberán formalizar un acuerdo de adhesión firmado por la empresa y la representación de las personas trabajadoras mediante acuerdo mayoritario. En ausencia de representantes legales, se estará a lo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores para constituir una comisión "ad hoc". No será válida la petición de adhesión de una sola de las partes.

Estas empresas, adicionalmente deberán realizar una comunicación sobre esta adhesión a la comisión paritaria del convenio y formalizar dicho acuerdo a través del registro correspondiente (Regcon).

Las partes, con el ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores convenios colectivos de ámbito estatal y sectorial, se comprometen a no negociar o, en su a la deliberación y conclusión de convenio colectivo de trabajo de ámbito menor para estas actividades; lo que no impide acuerdo de carácter particular a que puedan llegar las empresas con la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 5. *Ámbito personal.*

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

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades incluidas en

el objeto social de las Empresas de acuicultura se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio

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

Queda excluido del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección (RD 1382/1985, artículo 1, apartado 2, de fecha 1 de agosto) que regula la relación laboral del carácter especial de dicho personal.

Artículo 6. *Vigencia y duración.*

El presente convenio entrará en vigor desde su publicación en el BOE y será de aplicación desde el 1 de enero de 2023 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2025. Cumplida la vigencia a la que se hace referencia, el convenio habrá de ser denunciado por alguna de las partes firmantes, en el plazo de tres meses anterior a su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

El presente Convenio Colectivo será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia antes expuesta. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a las otras partes, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. Las partes receptoras de la comunicación deberán responder a la propuesta de negociación y las partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación será de doce meses a contar desde la fecha de finalización del Convenio Colectivo anterior.

No obstante, mediante acuerdo de las partes, se podrá ampliar el plazo máximo para el inicio de las negociaciones de un nuevo Convenio, así como el plazo de negociación, conforme a lo establecido en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Las partes pactan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación plena, hasta que no se alcance la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

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

Una vez vencido y denunciado el convenio, estarán legitimadas para la negociación o revisión de uno nuevo, las mismas representaciones que lo estén para negociarlas de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente en el momento de instar la constitución de la mesa negociadora, salvo por las partes firmantes del presente convenio.

Artículo 8. *Absorción y compensación.*

El articulado del presente acuerdo constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que es aceptado en su totalidad.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan a título personal concedidas por sus empresas o que procedan de convenios colectivos previamente aplicados a la incorporación al presente Convenio Colectivo, que no serán absorbidas ni compensadas ni revalorizadas. Sin embargo, no tendrán carácter consolidable las que estén vinculadas al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Queda expresamente excluido de esta cláusula de absorción y compensación las mejoras establecidas para las categorías más bajas de cada grupo profesional derivadas de la Disposición Adicional Octava del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo, ingresos, ceses y clasificación del personal

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

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

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

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

Artículo 10. *Facultad de dirección.*

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

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

Artículo 11. *Período de prueba y preaviso en caso de cese voluntario.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. Respecto a las facultades que el citado artículo otorga a la negociación colectiva, las partes acuerdan que los límites de duración del período de prueba serán los siguientes:

- Un período no superior a seis meses para el personal directivo, técnico, jefes de departamento y mandos intermedios.
- Dos meses para el resto de los grupos o categorías profesionales.

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

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que se hayan concertado, computando, en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicio prestado a la empresa.

<u>Preaviso en caso de cese voluntario</u>

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de esta, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Dos meses para el personal directivo, personal técnico, jefaturas de departamento y personal de mando intermedio.
- Quince días para el resto de los grupos o categorías profesionales.

Artículo 12. *Formas de contratación:*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 8, 11, 12 y 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como a las modificaciones introducidas en dicha Ley tanto por leyes complementarias o por los RDL en vigor y de aquellos que en el futuro pudieran legislarse como complementarios o modificación a las presentes establecidas.

Se acuerda que en las contrataciones que se realicen tengan prioridad los colectivos de las personas jóvenes, mujeres y personas mayores de 45 años, siempre que tengan las capacitaciones de los puestos de trabajo a cubrir.

Contratación temporal

Es voluntad de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo que, durante la vigencia de este, la contratación temporal, ya sea de forma directa por las empresas o mediante contrato de puesta a disposición, se base entre otras, en las siguientes causas generales:

1. Cubrir bajas derivadas de incapacidad temporal.
2. Cubrir vacaciones.
3. Por ausencias imprevistas.
4. Trabajos que, por su especial cualificación, no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla. Oficios estos distintos a los enmarcados por el sector.
5. La realización de pedidos imprevistos y no contemplados dentro de los planes productivos de las empresas.
6. Abundancia de materias primas y siempre que suponga una anomalía dentro de cada campaña.

Asimismo, acuerdan que no podrán realizarse contratos temporales incluidos los contratos de puesta a disposición mientras no exista la plena ocupación de todo el personal fijo o fijo discontinuo de la empresa. Por ello de tener personal en un momento dado sin ocupación efectiva, dicho personal realizará –de ser posible– las labores de los puestos que se necesitasen cubrir con carácter excepcional, siempre que el trabajo se corresponda con su perfil y formación profesional.

Contrato de duración determinada

a) Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción para atender al incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, tendrán una duración máxima de doce meses, incluyendo su prórroga si son concertados inicialmente por una duración inferior.

b) Las empresas también podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en un máximo de noventa días, todo ello en los términos establecidos en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato para la sustitución

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días previos a que se haga efectiva la sustitución.

El contrato de sustitución también podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Contratos formativos

Las empresas podrán formalizar contratos para la formación en alternancia o para la obtención de práctica profesional conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa que sea dictada en su desarrollo, mejorando en un 10% el salario estipulado para el contrato de formación en alternancia, quedando en un 70% mínimo para el primer año de vigencia del contrato y un 85% el segundo año.

Contrato a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial se regulará conforme a lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato de relevo

Dicha forma de contratación de duración determinada o indefinida tendrá por objeto la sustitución de la jornada dejada vacante por las personas jubiladas parcialmente, rigiéndose por lo dispuesto en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, así como por la restante normativa complementaria.

Se incentivará la utilización de este contrato para los puestos de mayor esfuerzo y penosidad.

Contratos de personas con discapacidad

La empresa que emplee un número de personas trabajadoras superior a 50 o más, estará obligada a que de entre ellas, al menos, un 2% sean personas con capacidades diferentes. Reservando para ellas, aquellos puestos de trabajo factibles por capacitación que pudieran desarrollar. Todo ello en base a lo establecido en el artículo 42 del RD Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, del RD 1451/1983, que regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Contratos de personas fijas discontinuas:

El contrato por tiempo indefinido de personal fijo discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, pero que no exijan la prestación de tales servicios todos los días del año. Todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

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

La plantilla fija discontinua deberá ser llamada cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratadas y su llamamiento deberá efectuarse dentro de cada categoría por orden relativo y sucesivo de antigüedad. A tal efecto se confeccionará un listado que será público.

El llamamiento se efectuará de forma que quede constancia fehaciente de que la persona ha sido notificada, y con una antelación no inferior a tres días naturales respecto del día en que se haya de iniciar la prestación de los servicios. A tal efecto el personal afectado está obligado a notificar cualquier cambio de domicilio respecto del que conoce la empresa.

El llamamiento del personal se hará de manera fehaciente 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 de categoría y antigüedad. Al término de cada temporada o campaña se producirá la suspensión de los contratos del personal fijo discontinuo en cada centro de trabajo, de modo gradual o total, por orden inverso a la incorporación en el llamamiento y atendiendo a las necesidades de la menor producción.

Las personas trabajadoras que, con carácter excepcional y por necesidades de la organización de la actividad productiva de la empresa, realicen trabajos de superior categoría, con independencia de percibir las remuneraciones pendientes a dicha categoría superior, mantendrán su número de orden de antigüedad para su llamamiento en las listas de especialidad y categoría de origen. Si la situación de excepcionalidad, a la que se refiere el párrafo anterior, adquiriera la consideración de habitual y permanente será de aplicación lo previsto en el Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a ascensos.

El llamamiento de la persona trabajadora fija discontinua deberá producirse incluso cuando esté en situación de incapacidad temporal o permiso por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, debiendo proceder la empresa a cursar su alta en la Seguridad Social en igualdad de condiciones que el resto de personal fijo discontinuo.

La persona trabajadora debe responder a la empresa en el plazo de 3 días hábiles contados desde el siguiente al que reciba la comunicación de llamamiento, de forma escrita y por medio fehaciente, su aceptación o desistimiento del mismo al objeto de conocer si se va a producir su efectiva reincorporación. Se considerará medio válido a estos efectos la remisión, con acuse de recibo, de su decisión por la persona trabajadora al correo electrónico en la dirección facilitada por la empresa. La falta de respuesta al llamamiento o la no incorporación al puesto de trabajo por parte de la persona trabajadora en el plazo señalado constituirá un supuesto de baja voluntaria o dimisión de la persona con la consecuencia de la extinción de su relación laboral.

Se permite un solo desistimiento al llamamiento o no incorporación al puesto de trabajo, siempre que la persona trabajadora responda al mismo en el plazo reseñado y justifique con la suficiente acreditación documental que la causa que impide aceptar el llamamiento y la reincorporación sea tener vigente un contrato de trabajo que coincida con el periodo de actividad o la incompatibilidad entre el horario de trabajo y el horario lectivo de los estudios que pueda estar cursando para obtener un título académico o capacitación profesional. En este supuesto, no se extinguirá la relación laboral de la persona trabajadora. El segundo desistimiento al llamamiento constituirá un supuesto de baja voluntaria o dimisión de la persona trabajadora con la consecuencia de la extinción de su relación laboral.

No se podrán realizar contratos temporales en la empresa, bajo ninguna modalidad, ya sea el contrato eventual, el de sustitución y los de puesta a disposición por ETT, mientras exista personal fijo discontinuo pendiente de llamamiento con la categoría profesional y el mismo puesto de trabajo a cubrir conforme al objeto del contrato.

Tendrán prioridad para cubrir puestos de trabajo fijos continuos que existieran en la empresa dentro de su categoría profesional, por orden de antigüedad.

Este personal no firmará contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente para ello su alta en la Seguridad Social, causando baja en la misma por orden inverso al de su llamamiento cuando haya desaparecido la necesidad que motivó la prestación de sus servicios.

Adquirirá la condición de personal fijo discontinuo quien fuera contratado como tal y aquellos otros eventuales que sean contratados por segundo año consecutivo con contrato temporal o de ETT y hubieran permanecido dados de alta en la Seguridad Social un mínimo de 180 días por año.

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

Se establecen los grupos profesionales, que deben permitir:

- Aumentar el grado de polivalencia.
- Empleabilidad.
- Flexibilidad.
- Movilidad funcional de los trabajadores.

Acordándose como tales los siguientes:

Grupo 1: Personal Técnico.
Grupo 2: Personal Administrativo.
Grupo 3: Personal de Producción (viveros en tierra o viveros flotantes).
Grupo 4: Personal de Servicios.
Grupo 5: Personal de Mantenimiento.

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

Grupo 1.º Personal Técnico.

Dirección Técnica.

Jefatura de Departamento.
Jefatura de Sección.
Personal Técnico A.
Personal Técnico B.

Grupo 2.º Personal Administrativo.
A)
Jefatura Administrativa 1.ª
Jefatura Administrativa 2.ª

B)
Oficialía 1.ª Administrativo.
Oficialía 2.ª Administrativo.
Personal Auxiliar administrativo-telefonista.
Ordenanza.

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

A)
Personal Encargado, Jefatura de planta o Jefatura de vivero (Acuicultor-Piscicultor).
Personal Patrón de Embarcación Acuicultor.
Personal Buceador Acuicultor de 1.ª
Personal Buceador Acuicultor de 2.ª
Personal Acuicultor Oficial 1.ª

B)
Personal Acuicultor Oficial 2.ª
Personal Acuicultor Especialista.
Personal Marinero.
Personal Auxiliar Acuicultor.

Grupo 4.º Personal de Servicios.
Personal Responsable envasador-clasificador (Acuicultor de 1.ª).
Personal Envasador-clasificador.
Personal Guarda, Vigilante, Portero, Vigilante de mar.
Personal de Peonaje.
Personal de Limpieza.

Grupo 5.º Personal Mantenimiento.
Personal Técnico Mantenimiento.
Personal Maquinista-conductor.
Personal Oficial 1.ª Mantenimiento.
Personal Oficial 2.ª Mantenimiento.
Personal auxiliar de Mantenimiento.
Personal Almacenero.
Personal Redero.

El número de personas en la empresa por grupo y categoría profesional obedecerá a la necesidad productiva en base a los objetivos programados, para lo cual se establecerá el organigrama de trabajo en base a lo antes indicado.

13.1 Definición de los grupos y niveles profesionales dentro del sistema de clasificación profesional.

Grupo 1.º Personal Técnico.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por conocimiento académico o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acorde con las funciones asignadas.
Se establecen los siguientes niveles dentro del grupo:

Dirección técnica: Es quien, poseyendo título facultativo superior de Biología o Ciencias del Mar o cualquier otro que sea de aplicación a la actividad, organiza, planifica, programa, dirige, ejecuta y lleva el control de la empresa en la parte técnica de la acuicultura, como máximo responsable del cumplimiento de los objetivos de producción que le sean marcados por la Dirección General o Gerencia, realizando para ello los informes técnicos y programas que la Dirección General o Gerencia le encomiende.

Jefatura de departamento: Es quien, poseyendo título facultativo superior o conocimiento equivalente reconocido por la empresa, dirige, con carácter central, un grupo de secciones comprendiendo sus funciones, entre otras, la responsabilidad de organización planificación, ejecución y control, con dependencia de la Dirección de la empresa.

Jefatura de sección: Es quien, poseyendo título facultativo o conocimiento equivalente reconocidos por la empresa, tiene a su cargo una sección o un sector determinado siendo responsable del desarrollo y planificación de las actividades propias de su sección o sector, con dependencia de la Dirección Técnica y/o de la jefatura Departamento.

Personal Técnico A: Es quien, poseyendo título Universitario con o sin personal a su cargo, realiza funciones de alta especialización y prestan sus servicios en unos departamentos o áreas técnicas, tales como laboratorio, investigación, producción etc. que solo a ella como poseedora de dichos conocimientos en el área correspondiente le pueda ser atribuida por la empresa.

Personal Técnico B: Es quien está en posesión de la titulación de Formación Profesional o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, cuyas funciones principales requieren conocimiento y experiencia de naturaleza técnica en determinados campos de la ciencia, y prestar apoyo técnico a su jefatura y ejecutan sus funciones, en las áreas de producción, Hachery, laboratorio, y de investigación y desarrollo, etc., con o sin personal a su cargo. En caso de asignársele personal a su cargo tendrá el derecho a percibir el plus de especialidad mientras subsista dicha situación.

Grupo 2.º Personal Administrativo.

Pertenecen a la administración las personas que, utilizando los medios de gestión, operativos e informáticos, ejecutan de forma habitual las funciones propias administrativas de la empresa.

Se establecen los siguientes niveles dentro del grupo:

Grupo A.

Jefatura administrativa 1.ª: Es quien, poseyendo título Universitario y que provisto o no de poderes tiene a su cargo la responsabilidad de organización y coordinación de funciones de una o más secciones administrativas de la empresa, distribuye el trabajo ordenándolo debidamente y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tiene confiada.

Jefatura administrativa 2.ª: Es quien, está en posesión de la titulación de Formación Profesional, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa que tiene a su cargo la responsabilidad, organización y coordinación de funciones de una sección administrativas de la empresa, distribuye el trabajo ordenándolo debidamente y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tiene confiada.

Grupo B.

Oficialía 1.ª administrativo: Es aquel, que tiene a su cargo un servicio determinado de ámbito administrativo, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes y que realizan trabajos correspondientes al cargo de contable, redacción de correspondencia y otros análogos. Se incluirán, dentro de esta categoría el personal de programación y operación en trabajos de informática y ofimática.

Oficialía 2.ª administrativo: Es quien desarrolla labores administrativas de colaboración y se complementa con el Oficial de Primera en todas las especialidades administrativas

sin alcanzar el grado de conocimiento propio de este, pero que desarrolla todas las labores propias de la administración en cualquiera de sus áreas.

Personal Auxiliar administrativo-telefonista: Es quien, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquellas. Se incluirán en esta categoría profesional al personal de operaciones informáticas (introducción de datos), telefonistas, así como quienes realicen trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores.

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

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

Pertenecen a este grupo las personas que para el desarrollo de sus funciones deben tener una cualificación profesional en las técnicas propias del trabajo específico que desarrollan en Hachery, Nursery y engorde de acuicultura.
Se establecen los siguientes niveles dentro del grupo:

Grupo A.

Personal Encargado, jefatura de planta o jefatura de vivero: Es quien, poseyendo el título Universitario de biología marina o el título de Formación Profesional de grado superior o sus equivalentes, en acuicultura o con los conocimientos y experiencia reconocidos por la empresa tiene a su cargo una Plataforma, zona, sector o sección determinado, donde desempeña entre otras las labores de custodia, supervisión, y cuidado de los cultivos en todas sus facetas y demás actividades que para dicha zona le sean encomendadas por el personal técnico responsable, y que tiene mando directo sobre los profesionales encuadrados dentro de plataforma, zona, sector o sección, respondiendo de su disciplina, organizando y distribuyendo el trabajo. Se integra en esta categoría el conocido anteriormente como capataz.

Patrón de embarcación acuicultor: Es quien, poseyendo el título y los certificados que lo habilite para dicha actividad y con la práctica y aptitudes necesarias para ello, desarrolla la labor que le es propia en los desplazamientos marinos entre el puerto o atraque hasta las zonas de producción, siendo su responsabilidad y autoridad las asignadas a dicha titulación durante el desarrollo de su función. Realizada dicha función y durante el resto de jornada desarrollara las labores de acuicultor.

Personal Buceador Acuicultor de 1.ª: Es quien, poseyendo el carné o titulación profesional que lo capacita como tal, y estando a las órdenes de un superior desempeña trabajos y labores de mantenimiento y producción subacuáticas, lo práctica en tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo los trabajos más generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial habilidad y destreza, encontrándose capacitado para corregir fallos y deficiencias, vigilando, auxiliando e instruyendo a los de menor cualificación profesional de dicha actividad, ocurriendo que cumplida su labor como buceador y respetando lo establecido en la orden ministerial de 14 octubre del 1997, por la que se aprueban las normas de seguridad para el ejercicio de actividades subacuáticas o, en su caso, norma que la sustituya, colaborará en el resto de labores propias de la acuicultura.

Personal Buceador Acuicultor de 2.ª: Es quien, poseyendo el carné o titulación profesional que lo capacita como tal y estando a las órdenes de un superior desempeña trabajos y labores de mantenimiento y producción subacuáticas, lo práctica en tal grado de perfección que le permite llevar a cabo los trabajos más generales del mismo, encontrándose capacitado para corregir fallos y deficiencias, y respetando lo establecido en la orden ministerial de 14 octubre del 1997, por la que se aprueban las normas de seguridad para el ejercicio de actividades subacuáticas o, en su caso, norma que la sustituya, colaborará en el resto de labores propias de la acuicultura.
Las empresas en su plantilla total de buceadores contaran para actividades subacuáticas con una estructura mínima de un buceador acuicultor de primera por cada

cuatro buceadores acuicultores de segunda.

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

Grupo B.

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

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

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

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

Grupo 4.º Personal de Servicios.

Pertenecen a este grupo aquellas personas que, sin necesidad de ninguna cualificación profesional o conocimientos especializados de ningún tipo, salvo los que se adquieran por el mero desarrollo de su trabajo, se dedican a las más variadas funciones de servicio de la actividad general de la empresa.
Se establecen los siguientes niveles dentro del grupo:

Personal Responsable envasado-clasificador (Acuicultor de 1.ª): Es quien, poseyendo el título de Formación Profesional de segundo grado, sus equivalentes Nivel 2 y Formación profesional grado superior en acuicultura, o que teniendo conocimientos técnicos apropiados reconocidos por la empresa lo practica y aplica con capacidad y celo demostrado, con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales de acuicultura así como aquellos otros de recepción del producto, organización y distribución de la labor de sus compañeros de envasados, teniendo para ello en cuenta las cargas y expediciones de productos como fase final, etc.

Personal Envasador-clasificador: Es quien, teniendo los conocimientos técnicos de los productos desarrollados (especies, calidades, etc.) y siendo reconocidos por la empresa, los práctica y aplica con capacidad y celo demostrado y que no solo le permite llevar a cabo los trabajos generales del mismo sino aquellos otros que suponga especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para clasificar y corregir pequeñas deficiencias, teniendo como función principal la clasificación y envasado de los peces, valiéndose de los distintos medios habilitados para tal fin, peso, máquina de hielo, y útiles para su realización.

Personal Guarda vigilante, portería, vigilantes de mar: Es quien, tiene las funciones

principales de velar por el orden de las instalaciones, equipos y materias primas, que carece de título de vigilante jurado y tiene la formación básica adecuada para la realización y colaboración en las funciones básicas y auxiliares propias de la actividad de la Empresa (como tareas relativas a la alimentación o retirada de bajas, pesca, medición de parámetros de oxígeno etc. en tanques de cultivos e instalaciones, etc.) que se le encomienden y para las que haya sido oportunamente instruido.

Personal de peonaje: Es quien, ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere de la aportación de su atención y esfuerzo físico sin exigencia de práctica operativa previa.

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

Grupo 5.º Mantenimiento.

Pertenecen a este grupo aquellas personas que, poseyendo titulación de Formación Profesional en cualquiera de sus grados, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa con especialización específica del desarrollo de su trabajo, se dedican al mantenimiento y conservación, tanto de instalaciones como de maquinaria de producción, enseres y herramientas.

Se establecen los siguientes niveles dentro del grupo:

Personal Técnico de mantenimiento: Es quien, poseyendo el título universitario o de Formación Profesional de grado superior, o su equivalente en los conocimientos técnico-prácticos necesarios, y con la debida responsabilidad, tiene mando directo sobre los profesionales encuadrados, proyecta el mantenimiento y conservación, garantizando su cumplimiento, distribuye y organiza el trabajo vigilando el buen funcionamiento, conservación y reparación de maquinaria e instalaciones.

Personal Maquinista-conductor: Es quien, poseyendo el carné profesional que lo capacita para el desarrollo, de la actividad operativa de la conducción de vehículos de los denominados industriales, bien sean estas maquinarias de las denominadas de obra pública o camiones de medio y alto tonelaje, realiza su labor con capacidad y perfección, siendo a la vez responsable de la custodia y cuidado de la mercancía que transporta.

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

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

Personal Auxiliar mantenimiento: Es quien desarrolla actividad auxiliar y de bajo conocimiento, para funciones concretas y determinadas, y que requieren alguna práctica operativa y que a su vez auxilia en trabajos a los oficiales de mantenimiento, pudiendo así mismo desarrollar ciertos trabajos de baja especialización.

Personal de Almacén: Es quien, se encarga de las labores específicas necesarias para el buen funcionamiento del almacén, llevando el control de las mercancías, útiles y herramientas depositadas, procurando en todo momento que el suministro de los materiales necesarios sea el adecuado.

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

Requerimientos de titulación académica.

Quienes desarrollen una labor para la que le sea necesario o por la que le sea

requerido estar en posesión de titulación académica, serán responsables de que dichas titulaciones estén al día. La Empresa deberá otorgar permiso por el tiempo necesario e imprescindible para la continuidad en la posesión de dicha titulación. Pero en ningún caso debe asumir que la persona trabajadora no haya regularizado las titulaciones necesarias y como consecuencia no pueda continuar en el desarrollo de su labor, por lo que no asumirá los costes de su posible y necesaria sustitución. Es el trabajador el responsable de los gastos de tasas etc. para la adecuación de las titulaciones requeridas.

CAPÍTULO IV

Jornada, horario y descansos

Artículo 14. *Jornada laboral.*

La duración ordinaria de la jornada de trabajo prevista en el presente convenio colectivo será de 1.760 horas para el año 2023, 1.756 para el año 2024 y 1.752 para el año 2025 de trabajo efectivo anual. Esta jornada se corresponderá en general al desarrollo de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, aplicándose tanto al horario partido como al continuado.

Se establecerá un cuadro horario de trabajo en cada centro con la distribución horaria. Este cuadro deberá estar elaborado y expuesto dentro del primer trimestre natural de cada año, siendo para ello necesario que se cuente con el periodo vacacional propuesto por las personas trabajadoras antes de la conclusión del año anterior como elemento necesario para su confección.

Dado que en la actividad laboral del sector de la acuicultura se trabaja con animales vivos esto puede ocasionar que, en momentos puntuales, se tenga que prolongar la jornada laboral o modificar esta, de acuerdo con lo establecido en el ET, artículo 34.2. siendo posible desarrollar una distribución irregular de la jornada anual.

Una vez agotado el 10% de la jornada anual de las horas de distribución irregular de la jornada ordinaria, las empresas podrán usar hasta un máximo de 35 horas adicionales, abonando un plus por dichas horas de exceso que sería del 35% sobre la hora ordinaria (salario base, plus especialización y permanencia en los casos que corresponda).

La compensación de las diferencias por exceso o por defecto entre las horas realizadas y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este convenio, se llevará a cabo en el plazo máximo de 12 meses desde que se aplique esa jornada irregular y se efectuará sobre la jornada efectiva.

En ningún caso se considerará equivalentes las horas de compensación de la jornada irregular, como horas extraordinarias.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

En aquellos casos en los que las circunstancias determinasen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, previo acuerdo con la representación de las personas trabajadoras podrá ampliarse la jornada con los límites legalmente establecidos.

En atención a las especiales funciones que en ocasiones se deban realizar de carácter extraordinario, por ser este un sector primario que opera con animales vivos y sujetos a múltiples influencias que lo ponen en peligro, para quienes realicen funciones, por ese carácter extraordinario (funciones de custodia o vigilancia) se entiende que se tenga que distinguir su jornada laboral del resto de personal en cuanto a la realización de jornada laboral de mayor permanencia por el tiempo de presencia que le es requerido por esa labor. Se abonará dicho exceso de jornada (Prolongación Jornada) con un salario no inferior a lo establecido para la hora ordinaria, salvo que se pacte su compensación por importe global o con período equivalente de descanso retribuido.

El tiempo de permanencia en el centro de trabajo con posterioridad a la hora de salida prevista en el calendario laboral de la empresa por razones productivas, así como el requerido por aquellas personas trabajadoras cuyo cometido consista en la puesta en marcha, apertura o cierre de la sección productiva o centro de trabajo y que suponga una prolongación de su jornada habitual de trabajo, tendrá la consideración de tiempo extraordinario de trabajo únicamente en el supuesto de que como consecuencia de su realización se exceda de la jornada anual que rija en la empresa. Dicha prolongación de jornada, de producirse, se compensará en la forma que se acuerde en cada empresa y con la representación de las personas trabajadoras.

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

En defecto de acuerdo, las jornadas de trabajo que se realicen en domingo y festivos, con la sola excepción de que se deban al trabajo correspondiente a cualquier sistema de turno, serán retribuidas tomando como referencia el salario ordinario de ese día incrementado un 75% a tenor del artículo 47 del RD 2001/1983, de 28 de julio, más la restitución del disfrute de su día de descanso compensatorio.

Las jornadas realizadas en festivos por el personal adscrito a cualquier sistema a turnos, se remunerará con un complemento por jornada trabajada de 53,20 euros o la parte proporcional a las horas trabajadas. Se entienden por festivos los catorce días señalados en el calendario laboral anual.

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, dentro de la jornada de trabajo se establecerá una pausa de quince minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo, y treinta minutos el personal que realice más de ocho horas seguidas de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo se computará siempre teniendo en cuenta el tiempo de trabajo efectivo entendiendo por tal la presencia del personal en su puesto de trabajo dedicado a él y provisto en su caso con la ropa y equipos de protección individual (EPI) del trabajo correspondiente, tanto al inicio como al final de la jornada. Igualmente tendrán la obligación de llevar la ropa y equipos de protección individual (EPI) durante toda la jornada laboral, si así lo requiere la norma de prevención, respetándose en todo momento la legislación vigente.

Se establece para los meses de julio y agosto jornada laborable intensiva de siete horas productivas para el personal que desarrolle su actividad laboral en jornada partida, salvo acuerdo entre las partes. En las unidades o departamentos organizados en régimen de turnos fijos o rotatorios no procede la aplicación de jornada intensiva, dado que ya tiene su jornada distribuida de forma regular en cómputo anual.

En el caso de que por inclemencias meteorológicas o de fuerza mayor probada y mediante propuesta de la empleadora o de la representación de la plantilla y puestos de acuerdo se estableciese el que no se pudiera realizar la jornada laboral establecida para esos días, en defecto de pacto, la empresa obrará en base a lo establecido en el ET, artículo 34.2.

El personal afectado pondrá a disposición de la empleadora la realización de dichas jornadas, con la disminución de dos horas por su asistencia al puesto de trabajo cuando esta se haya realizado, pudiendo ser acumuladas para su realización a requerimiento de la empresa o por acuerdo de las partes para su compensación en lo establecido en el artículo 16 de este convenio.

Asimismo, se establece media jornada efectiva de trabajo (cuatro horas) para los días 24 y 31 de diciembre respectivamente, por lo cual se organizarán los correspondientes turnos de guardia. En el caso de necesidad organizativa o productiva se podrá acordar la realización de dos turnos, a jornada completa en uno de dichos días y el descanso completo en el siguiente.

Durante la vigencia del presente convenio, el turno de noche del festivo del 24 al 25 de diciembre y el turno de noche del festivo del 31 de diciembre al 1 de enero, se abonará a 63,84 euros o la parte proporcional a las horas trabajadas.

Artículo 15. *Trabajos a turnos.*

Lo estipulado en el presente artículo será de aplicación a quienes estén sujetos a cualquier sistema de turnos implantados en las empresas, entendiendo como tales lo recogido en el artículo 36.3 del Estatuto de los trabajadores. En la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos, y por el que nadie estará en el de noche más de dos semanas consecutivas salvo adscripción voluntaria, o establecida en la contratación.

Para quienes estén en régimen a turnos, en caso de fuerza mayor cuando así lo requiera la organización del trabajo se podrá acumular el descanso semanal según lo establecido en el artículo 37.1 ET.

En cualquier caso, los turnos deberán estar reflejados convenientemente en el cuadro horario mencionado en el artículo 14, estableciéndose la necesidad de confeccionar para

cada mes o trimestre una tabla donde se recoja detalladamente a todo el personal incluido en el sistema de turnos, especificando su horario de trabajo para cada día, debiéndose realizar y exponer éste con al menos dos semanas de antelación a su puesta en práctica y siempre que no se vea alterado por causa mayor (enfermedad, accidente, etc.).

Quienes estén en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda.

En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con un mínimo de 48 horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada. Las empresas a estos efectos ajustarán la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de las personas afectadas. La modificación que produzca dicha sustitución será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

Las empresas, al confeccionar los cuadrantes, podrán desplazar los días festivos a trabajar a lo largo del año natural, mediante acuerdo con la representación legal de la plantilla.

Las empresas que no viniesen trabajando en régimen de turnos podrán implantar cualquiera de los sistemas que se describen en este artículo, según lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

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

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas de exceso, las establecidas como horas de presencia del artículo 14, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratara de horas extraordinarias o compensadas con tiempo equivalente de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Se realizarán las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: reducción progresiva.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente realización. Su ejecución será de carácter obligatorio y su compensación a criterio de la persona trabajadora, quién podrá optar entre su disfrute por tiempo de descanso retribuido a razón de dos horas por cada hora extra realizada, o su retribución en la misma proporción, es decir, del 100%.

c) Horas extraordinarias necesarias por ausencia imprevista, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por ley.

Las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán incrementadas en los porcentajes que se indican:

1. Cálculo del valor hora: 14 × (SB + Per. + PE) / total horas año según artículo 14.

SB: Salario Base.
Per.: Permanencia
PE: Plus Especialización.

2. El recargo para las horas extraordinarias será del 75%.
3. A tenor del Real Decreto 1561/95 de 21 septiembre 1995 se podrán compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso en la misma proporción anteriormente expresada.

Artículo 17. *Vacaciones.*

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

correspondan.

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

El disfrute de las vacaciones podrá ser dividido en dos periodos. La dirección de la empresa, atendiendo a la planificación del trabajo, y la representación de las personas trabajadoras, establecerán de mutuo acuerdo en el último trimestre del año el calendario de vacaciones del año siguiente para el personal de su plantilla, el cual será publicado en los tablones de anuncios para su conocimiento durante el mes de enero.

En el caso de coincidencias en el deseo por parte de las personas trabajadoras del disfrute de los periodos vacacionales se deberán tener en cuenta para el otorgamiento de dichas fechas, de no existir acuerdo entre los mismos para variaciones o permutas, el que se deba respetar lo establecido en el párrafo anterior y bajo el criterio de los siguientes parámetros:

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

2.º Hijos con edad escolar.

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

En cualquier caso, se conocerán siempre las fechas en las que le 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 de la persona trabajadora la elección de las fechas del mismo, siempre que exista la garantía de una presencia mínima en el servicio del 70% de la plantilla operativa del mismo.

La empleadora podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previo acuerdo con la representación de las personas trabajadoras.

El personal a turnos podrá comenzar a disfrutar sus vacaciones al término de su periodo ordinario de descanso.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5, 6, 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería, aunque haya terminado el año natural a que corresponda dentro siempre de los límites legales establecidos, vistas las necesidades de producción y previa acreditación a la representación de las personas trabajadoras.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hubieran originado.

CAPÍTULO V

Disposiciones económicas

Artículo 18. *Retribuciones.*

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

Artículo 19. *Conceptos salariales.*

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

Artículo 20. *Salario convenio.*

Salario Convenio es la cantidad que figura en el anexo I del presente convenio y que consta de Salario Base y Plus Especialización y se fija según el grupo y la clasificación de personal expresada en la tabla y en el artículo 13 del presente convenio.

Se establece como tabla salarial para el año 2023 la que se adjunta con el Convenio, que es el resultado de incrementar los salarios definitivos de 2022 con el 4%.

Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2024.

Incremento salarial para 2024: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2025.

Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3 %.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026.

Los citados incrementos salariales serán de aplicación a todos los conceptos salariales y no salariales del Convenio Colectivo.

Los atrasos motivados por la negociación del presente convenio podrán ser abonados tras la publicación del mismo en el BOE y prorrateados en los tres meses siguientes.

Artículo 21. *Plus especialización.*

Para aquellas categorías profesionales en las que se establezca la necesidad de poseer una titulación homologada y reconocida, o por la especialización en el desempeño de la labor, y a su vez así se establezca en la definición de las categorías, percibirán este Plus de Especialización, cuya cantidad se establece en las Tablas Salariales anexas a este convenio.

Artículo 22. *Plus variable de producción.*

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

El objetivo es conseguir la participación de la plantilla en los resultados de la empresa obtenidos por la consecución de objetivos establecidos en diferentes órdenes (resultados económicos, de producción, de mercado, de calidad de seguridad, incluido el índice de accidentes de trabajo, etc.).

Estos objetivos deberán ser medibles, cuantificables y alcanzables, concretándose además el método para su seguimiento regular por parte de la representación de las personas trabajadoras.

La cuantía destinada a estas retribuciones variables, de establecerse será por acuerdos anuales en función de unos objetivos definidos y no formarán parte de la masa salarial y tendrán carácter de no consolidables.

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

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

La cuantía se fija por día efectivo de trabajo y para todos los grupos profesionales. En aquellas empresas que tuviesen por este concepto acordado otras formas de retribución continuaran sus condiciones para el personal de plantilla a la firma del presente convenio. Por tal concepto se percibirán 4,70 euros.

Para las personas trabajadoras y por los días que desarrollen su horario de trabajo en

jornada partida, recibirán por este concepto el duplo de la cantidad establecida para cada día en base al año correspondiente.

Esta cifra y concepto, dado el carácter compensatorio de gastos de transporte y distancia que tiene, no computará ni será tenido en cuenta para el abono de las vacaciones, pagas extraordinarias, así como tampoco para el cálculo del valor de las horas extras, y figurará en el recibo de salarios.

Artículo 24. *Plus de disponibilidad.*

Para quienes después de su jornada laboral aceptasen estar a disposición permanente y a una distancia máxima del puesto de trabajo no superior a 50 Km y portar un teléfono móvil para su localización y asistencia, percibirán la cantidad de 88,86 euros mensuales por dicha disponibilidad, si de ello se produjese el tener que desplazarse y desarrollar labor, dicho tiempo empleado se le compensara a la persona trabajadora como horas extras. Pudiendo rotar las personastrabajadoras afectas a dicha disponibilidad en razón a acuerdos con la empresa. El Plus disponibilidad solo lo percibirán las personas trabajadoras designadas.

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

Artículo 25. *Permanencia.*

Con el fin de reconocer el concepto denominado promoción económica como un derecho que ha de persistir en aquellas personas trabajadoras que lo percibían bajo la denominación «ad personam» y proveniente así mismo de la denominada antigüedad hasta la fecha del 31 de diciembre del 2006, el importe de dicho derecho se prorrogará bajo la denominación de «Permanencia» para quienes fueran poseedores de tal derecho histórico.

En los convenios de menor rango que tuvieran establecida la figura de la promoción económica, y se integrasen en el presente convenio, estas cantidades tendrán el carácter de «ad personam» en igual forma que se realizó por este concepto en el 1.er Convenio Marco de la Acuicultura Nacional, y se reflejarán en nómina como "Permanencia".

Artículo 26. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad consistirán en una mensualidad cada una de ellas, y se abonará sobre el salario convenio incrementadas con la Permanencia. Se devengará semestralmente y en proporción al tiempo trabajado.

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

Mediante acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, será posible abonar de manera prorrateada las gratificaciones extraordinarias

Artículo 27. *Dietas y locomoción.*

1. Si por necesidades del servicio alguna persona hubiese de desplazarse fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará por los gastos de locomoción y dietas que se establecen:

1. Dietas: 37,24 euros diarios en Territorio del Estado y 79,68 euros fuera de éste.

2. Media dieta, si la persona puede volver a pernoctar en su domicilio sólo se le devengará media dieta, es decir, 19,15 euros al día en el Territorio del Estado y 37,24 euros fuera de éste.

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

De ser más de una persona trabajadora la que se desplazase en dicho vehículo, por servicios a la empresa esta abonaría un plus de 0,05 euros por Km, por el trayecto que fuese necesario.

Artículo 28. *Nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y 06 horas,tendrán una retribución específica e incrementada en un 27% sobre el salario base más permanencia y plus especialización, en las que por tal circunstancia fuese desarrollada.

Se excluyen de tal concepto de Nocturnidad, la jornada natural de quien desarrolle en dicho horario (22 a 06 horas), o cuando la jornada nocturna se produzca como consecuencia del trabajo a turnos o en la rotación de los mismos, en cuyo periodo y por jornada efectiva de trabajo percibirán por tal circunstancia un plus de nocturnidad. Se percibirá por tal concepto la cantidad de 6,43 euros.

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud laboral

Artículo 29. *Salud y seguridad laboral.*

Se cumplirá la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y el Reglamento de los Servicios de Prevención RD 39/1997, y las modificaciones habidas por laLey 54/2003 del 12 de diciembre, así como todas aquellas que sean publicadas y de obligada aplicación a la presente materia.

En los centros de trabajo que cuenten con más de seis personas de plantilla, la representación de las personas trabajadoras designará los delegados de prevención que les correspondiesen de entre sus miembros según el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo en las empresas de más de 50 personas de plantilla donde se constituirán los Comités de Seguridad y Salud. Las funciones y atribuciones de dicho comité serán las establecidas en la propia ley y desarrollada en su reglamento.

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

1. Evaluando los riesgos.
2. Adoptando las medidas necesarias para la cobertura de la seguridad y salud en el trabajo.
3. Adoptará medidas de información para el personal y sus representantes, así como para los servicios de prevención y autoridades competentes.
4. Organizará la formación necesaria de las personas miembros de los comités, así como delas personas delegadas de prevención.

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

1. Utilizará correctamente las máquinas, herramientas, instalaciones, sustancias peligrosas.
2. Utilizará correctamente el equipo de protección individual.
3. No anulará ni manipulará los dispositivos de seguridad.
4. Comunicará inmediata y fehacientemente cualquier anomalía o situación laboral que entrañe riesgo grave o inminente para su salud.
5. Conservará en buen estado los medios y protecciones personales de quedispone para utilizarlos cuando sea necesario.

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuado disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de la plantilla respetar las normas que a tal efecto dicte la dirección de la empresa.

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

Las empresas en las que tengan como actividad el submarinismo, se comprometen al cumplimiento de la normativa RD 550/2020, de 2 de junio, en el que se determinan las condiciones de seguridad de las actividades de buceo. Y se comprometen a la mejora de

la seguridad en el buceo.

Artículo 30. *Reconocimientos médicos.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo y de acuerdo con el criterio emanado de la normativa en salud laboral, tendrán el derecho y el deber dentro de los supuestos previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de una revisión médica general adecuada a su puesto de trabajo, al menos una vez al año.

Adicionalmente a dichas pruebas médicas, a las personas trabajadoras mayores de 50 años que así lo deseen se les incluirá en los análisis de sangre, el marcador PSA para los hombres y el de ferritina para las mujeres.

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

Las empresas que tengan entre su plantilla personal que realicen actividad de buceo, requerirán a sus mutuas patronales el que estas cuenten con servicios médicos especialistas en medicina hiperbárica, y disponibilidad de medios para la atención de los accidentes hiperbáricos.

Artículo 31. *Servicios e higiene.*

Todo centro de trabajo ubicado en área marina dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable. Así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios. Conforme a lo dispuesto enel Reglamento de Lugares de Trabajo.

Artículo 32. *Prendas y equipos de trabajo.*

Las empresas entregarán al personal de mantenimiento y producción dos juegos completos de prendas de trabajo conformados, según lo que precisen los puestos de trabajo. La entrega de prendas se hará en octubre.

El personal responderá del mal uso de las prendas, útiles y herramientas que se les entregue.

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo será a cargo de las personas trabajadoras quienes vendrán obligadas a vestirlas durante las horas de trabajo. Quienes dejen de pertenecer a la plantilla estarán obligados a devolver toda la ropa que se les entregó y los EPIS.

Artículo 33. *Personas con capacidades diferentes.*

Todas aquellas personas trabajadoras que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la Empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá a la persona trabajadora en su nueva categoría será el asignado a tal categoría profesional.

Artículo 34. *Higiene del personal.*

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

La Empresa proporcionará al personal que lo necesite todos los medios necesarios para que éstos obtengan el certificado o carné de manipulador/a de productos de alimentación.

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

CAPÍTULO VII

Ayudas sociales y complementarias

Artículo 35. *Jubilación*

Edad de jubilación

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 28/2018 y en la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando la persona trabajadora cumpla la edad de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo. A este respecto, se procurará que la persona contratada pertenezca al género menos representado en la empresa.
- Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.
- Transformación de un contrato fijo discontinuo en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria

Jubilación anticipada

Se estará a lo establecido en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento.

Jubilación parcial

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

– Cada persona interesada tendrá que solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 6 meses a la fecha en que le interese acceder a la situación de jubilación parcial. Aquellas con titulación y cualificación especializada deberán solicitarlo con un año de antelación.

– Respecto a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la Dirección de la empresa podrá acceder a la petición de jubilación parcial y contratará a otra persona bajo la modalidad de temporal de contrato de relevo.

– Respecto a la contratación del relevista, la Dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación respetando lo establecido en el convenio colectivo.

– El porcentaje de reducción de la jornada será el máximo permitido legalmente salvo que empresa y persona afectada acuerden un porcentaje inferior.

– En cuanto a la jornada de trabajo a realizar por la persona jubilada, será de mutuo acuerdo, y se determinará el horario a realizar, ajustándose a los siguientes parámetros:

- La jornada será la ordinaria de la empresa y, por tanto, no será posible fijar días de trabajo intermitentes o aislados.
- En cualquier caso, a la persona jubilada parcialmente se le asignarán funciones acordes con su categoría y experiencia profesional.

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

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

Artículo 36. *Mejora voluntaria por incapacidad temporal.*

Las empresas abonarán a su plantilla:

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

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

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

3. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico autorizado. La negativa por parte del personal a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dicha situación incluida la mejora voluntaria por incapacidad temporal.

Artículo 37. *Ayuda por descendiente con discapacidad*

Se establece una ayuda de 80 € brutos mensuales a favor de las personas trabajadoras que tengan hijos o hijas con discapacidad psíquica o física, reconocida como tal por la Seguridad Social con un mínimo de un 33% de discapacidad, por hijo o hija, que se abonará hasta que cumpla la mayoría de edad, si hasta esa edad es dependiente de la persona trabajadora, y siempre que el trabajador o la trabajadora siga prestando servicios en la empresa. Si los dos progenitores trabajan en la empresa, solo percibirá uno de ellos la ayuda.

Esta ayuda se pagará desde el momento en que sea comunicado mediante documento fehaciente la existencia de dicha discapacidad a la empresa.

Artículo 38. *Permisos retribuidos.*

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

1. Matrimonio o constitución de pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente, derivándose las mismas relaciones de afinidad: 15 días naturales, aplicándose de acuerdo con lo estipulado por la ley.
2. Nacimiento de hijo/a o adopción legal o acogimiento: se estará a lo dispuesto en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del TRET establecido en 16 semanas.
3. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las

anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

La licencia podrá disfrutarse de forma interrumpida previa comunicación anticipada al menos en 24 horas y por el periodo que dure el hecho causante mediante justificación hospitalaria o médica de la Servicio Público de Salud.

En los casos que deban desplazarse fuera de España, y de tener derecho a vacaciones por disfrutar, podrá solicitar hasta 30 días naturales de vacaciones acumulado al permiso que tenga en derecho.

4. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

5. Asistencia a consulta médica: el tiempo necesario, siempre que sea debidamente justificado. Previéndose dos horas para consulta de la misma localidad del centro de trabajo, tres horas en otra localidad y cuatro si se trata de asistencia a dos o más consultas médicas continuadas. Como norma general a todas las consultas médicas anteriormente mencionadas, los tiempos señalados son referidos a consultas de los Servicios Públicos de Salud.

6. Exámenes: el tiempo necesario si se diera las condiciones exigibles en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

7. Traslado de domicilio: 2 días naturales siempre que sea debidamente justificado, para todas las personas acogidas al presente convenio.

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

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

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

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

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

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

12. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares de urgencia relacionados con familiares hasta el segundo grado o personas convivientes (quedando dicha circunstancia debidamente acreditada), en caso de enfermedad o accidente graves que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a las tablas salariales de este convenio o bien mediante el sistema que por acuerdo se establezca entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Para tener derecho tanto a la ausencia como a la compensación será preciso aportar la acreditación oficial del motivo durante toda su duración y su urgencia.

En caso de que dos o más personas soliciten hacer uso de este derecho, por razones

organizativas, económicas y productivas, la empresa podrá adoptar las medidas oportunas respecto a la duración, siempre que pueda ser debidamente atendida la persona que necesita atención y motiva la ausencia.

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

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

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

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

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

16. En lo no previsto en este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 37 ET.

Respecto al día de inicio y al cómputo se estará a la doctrina establecida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

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

1. Normas generales:

a) Toda ausencia debe ser comunicada con anterioridad, salvo imposibilidad justificada o causa de fuerza mayor.

b) Su petición debe constar por escrito.

c) Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente, exceptuando aquellas ausencias que a tenor de la Legislación Vigente no requieran justificación.

2. Visitas médicas:

En el caso de salidas al médico, la empresa abonará el tiempo imprescindible en cuanto la visita coincida con el horario de trabajo según lo dispuesto en los apartados 5 y 9. Para su abono será preceptivo que el justificante esté firmado y fechado por el médico, con indicación de la hora en caso de superar los límites previstos en los referidos apartados, en su defecto fechado y sellado por el servicio de admisión del centro médico, hospitalario o de salud de los Servicios Públicos de Salud. En el caso de otros justificantes, solo serán admitidos los impresos por el servicio de admisión de la Seguridad Social. Será rechazado como justificante la citación de consulta u otro similar.

Artículo 39. *Permisos no retribuidos y excedencia voluntaria.*

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

Además, la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo un día natural por fallecimiento de tíos y sobrinos, por consanguinidad o afinidad, de ambos cónyuges.

Excedencia voluntaria

Las personas trabajadoras con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

La solicitud de excedencia se tendrá que realizar con un preaviso de un mes a la fecha de efectividad, siendo las peticiones de excedencia resueltas por la empresa en el plazo máximo de ese mes.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso con 15 días hábiles como mínimo, de antelación a la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la empresa, considerándose a todos los efectos como si se tratara de una dimisión.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso de la persona trabajadora.

Artículo 40. *Personas con cargos sindicales.*

Las personas que ostenten cargos sindicales dentro de la vigencia de este convenio tendrán derecho a las necesarias facilidades para el desempeño de los mismos, así como al percibo de salarios, en todos los casos de ausencias justificadas por tal motivo, y de todas las remuneraciones establecidas. A tal efecto se les otorgará un crédito de horas mensuales retribuidas, las establecidas por la ley (artículo 68 del ET), para cada una de las personas con la cualidad de delegado o miembros del Comité de Empresa de cada centro de trabajo.

Se podrán acumular las horas de las distintas personas que conforman el comité de empresa y, en su caso, de los delegados/as de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Tal acumulación no podrá exceder los límites establecidos normativamente.

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

Artículo 41. *Cuota sindical.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. La empleadora procederá al descuento de las cuotas sindicales sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato de la persona afiliada y siempre previa conformidad de está.

Artículo 42. *Información a la representación de las personas trabajadoras.*

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

Así también la empresa facilitará a la representación de las personas trabajadoras tablones de anuncios para fijación de documentos informativos emitidos por los mismos. Independientemente de lo anterior, se entregará también toda la información necesaria para llevar a cabo las competencias que se les asigna en el Estatuto de los Trabajadores y, 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, el comité de empresa, los delegados/as de personal y los delegados/as sindicales deberán ser informados por la empresa de lo siguiente:

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece

la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y la evolución del empleo en la empresa.

b) Anualmente conocer la cuenta de resultados y la memoria.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales definitivos o temporales y las reducciones o cambios de jornada.

d) En función de la materia que se trate:

1. Implantación o reducción del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primaso incentivos y valoración de puestos de trabajo.
2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
3. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.
4. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

En las materias reguladas en los apartados c), d), 1 y 2 los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales además de las facultades reconocidas emitirán informes con carácter previo.

Artículo 43. *Reuniones en el centro de trabajo.*

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

Adicionalmente se reconoce a las personas trabajadoras, el derecho a la celebración de una asamblea al año dentro de su jornada laboral, de una duración no superior a treinta minutos.

Artículo 44. *Comisión paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del Convenio en su aplicación y desarrollo, según se establece en el artículo 83 y 85 del ET. Asimismo, la Comisión Paritaria deberá conocer cualquier Convenio de ámbito autonómico o de empresa que, en aplicación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, pudiera firmarse, viniendo obligados, por tanto, los firmantes del mismo a ponerlo en conocimiento de esta Comisión.

Estará compuesta por 8 vocales, 4 de ellos representantes sociales y 4 de la parte empleadora, en representación de las partes firmantes del presente convenio, nombrándose un secretario entre los componentes que se designará en cada reunión.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que tenga carácter de conflicto colectivo será sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

La Comisión paritaria se reunirá por lo menos con carácter semestral, a partir de la fecha de vigencia del Convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso. Las reuniones tendrán siempre el carácter de extraordinarias, cuando los temas a tratar sean calendarios de vacaciones o conflictos colectivos y sus acuerdos requerirán para tener validez el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones de la comisión paritaria.

Tanto los Vocales como los asesores serán convocados por carta certificada o medio telemático fehaciente en primera y en segunda convocatoria, con antelación mínima de quince días de la celebración de la reunión ordinaria, por la persona secretario/a que fuera de la reunión anterior. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurran como mínimo, representación de ambas partes (empleadora y social). Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

Para las reuniones extraordinarias y urgentes el plazo mínimo para la convocatoria

de las mismas será el de cinco días naturales. La petición de la convocatoria la realizará la parte que se considere afectada, y a través del requerimiento de convocatoria al secretario que lo fuese en la anterior reunión de la comisión.

La convocatoria se realizará fehacientemente y expresando el asunto a tratar.

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

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas se someterán éstas a lo establecido en la Cláusula Adicional Segunda de este convenio.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 45. *Faltas y sanciones.*

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

Las faltas disciplinarias de las personas trabajadoras cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

Tipificación de las faltas:

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1 La incorrección con el público y con los/as compañeros/as o subordinados/as.

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

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

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 1 día.

a.5 La falta repetida de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días en periodos de 30 días continuados.

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

a.7 En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

a.8 Utilización de reproductores de música (colectivos o individuales), teléfonos móviles o cualquier tipo de aparato electrónico que no sea propio o relacionado con el puesto de trabajo o que no haya sido autorizado expresamente y por escrito por la Dirección.

a.9 Todas las que no consten como graves o muy graves.

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

b.2 El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de las personas que ostenten cargos 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 establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas complementarias.

b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 2 días en periodos de 30 días continuados.

b.6 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de 10 días al mes.

b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

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

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

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

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza por acción u omisión en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
c.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.
c.4 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
c.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, durante más de veinte días al trimestre.
c.6 La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distintas naturalezas, dentro de un período de seis meses cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
c.7 La simulación de enfermedad o accidente.
c.8 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal pactado.
c.9 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales de producción o documentos de la empresa, así como la negligencia que origine graves daños a los bienes y/o productos propiedad de la empresa en general, y en particular sobre el stock de peces, siempre que la empresa haya aplicado medidas para evitarlo.
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 incumplimiento de las normas de seguridad e higiene y protocolos de trabajo de seguridad que ponga en peligro la integridad física de las personas trabajadoras, de otros miembros de la plantilla o de terceras personas, así como daños a los bienes, materiales, productos y peces, siempre que la empresa haya aplicado medidas para evitarlo.
c.12 El acoso moral. Se entiende por acoso moral; el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.
c.13 Acudir al trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes, así como consumirlas en la Empresa. De ser posible se requerirá la presencia del delegado/a de personal o representante de las personas trabajadoras.

En los supuestos c.10 y c.12, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además, falta muy grave, como abuso de autoridad.
Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Sanciones:

a) Por faltas leves:

a.1 Amonestación por escrito.
a.2 Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) Por faltas graves:

b.1 Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a un mes.

c) Por faltas muy graves:

c.1 Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.
c.2 Despido.

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

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

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

Artículo 46. *Corrección del absentismo.*

El absentismo injustificado crea pérdida de productividad e incide de forma negativa sobre los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y creando a su vez un ambiente social inconveniente en las relaciones entre la empresa y la persona trabajadora y entre la propia plantilla. La reducción del absentismo injustificado debe ser objeto prioritario y compartido entre la representación sindical y empresarial, dado que afecta al clima laboral, la productividad y la salud de las personas, por ello ha de evitarse dicho absentismo que directamente afecta y trastorna en perjuicio al establecimiento de turnos, incrementa el volumen y ritmo de trabajo, las horas de permanencia o de jornadas extras, por ello y con la intencionalidad de buscar soluciones al respecto, las empresas deberán de crear una Comisión a tal respecto. En las empresas en que existan Delegados/as de Prevención o Comité de Seguridad y Salud, estos junto a la representación empresarial formarán dicha Comisión paritaria.

a) Mediante la cual se identifique las causas del absentismo, analizando la situación, así como la evolución en el ámbito de empresa, área funcional, perfiles y causas.

b) Establecer criterios en base a la identificación para la reducción del absentismo injustificado, así como establecer un mecanismo de seguimiento y en su caso de medidas correctoras.

CAPÍTULO IX

Igualdad de trato y oportunidades

Artículo 47. *Igualdad de trato y oportunidades.*

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Constituir dentro de la Comisión Paritaria del Convenio una sección por la igualdad cuyas competencias se señalan en el presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 48. *Planes de igualdad.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro ydepósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020,de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en aquellas empresas, tengan uno o más centros de trabajo, que superen el número de personas trabajadoras que en cada momento establezca la legislación vigente para tener dicha obligación, actualmente,

artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

A efectos de cuantificar el número de personas trabajadoras existentes en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o norma que lo sustituya.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 50 personas trabajadoras a partir del 7 de marzo de 2022 incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 49. *Concepto de los planes de igualdad.*

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 50. *Diagnóstico de situación.*

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, se negociará un diagnóstico de situación en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad siguiéndose el procedimiento establecido en la legislación vigente en cada momento. La finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello se levantará acta conjunta con la representación sindical.

El Diagnóstico de situación deberá contener:

A) Proceso de selección y contratación.
B) Clasificación profesional.
C) Formación.
D) Promoción profesional.
E) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
G) Infrarrepresentación femenina.
H) Retribuciones
I) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 51. *Objetivos de los planes de igualdad.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos

concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros y sin perjuicio del contenido mínimo obligatorio establecido en la legislación vigente, podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

c) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa.

d) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

e) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

Artículo 52. *Competencias de las empresas y la representación de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.*

Será competencia de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a la representación de las personas trabajadoras.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas deberán negociar con la representación de las personas trabajadoras el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión mixta.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a la representación de las personas trabajadoras con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto de los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Las Empresas afectadas por este Convenio tendrán la obligación de registrar los planes de igualdad negociados.

Artículo 53. *Valoración de puestos de trabajo y registros retributivos.*

La clasificación en grupos profesionales regulada en el presente Convenio Colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, habiéndose asegurado sus partes firmantes que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los citados grupos respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto Ley 902/2020.

Como consecuencia de lo anterior los puestos de trabajo pertenecientes a una misma

división orgánica funcional de las contempladas en el presente Convenio Colectivo y clasificados en un mismo grupo profesional de los previstos en el citado artículo, son puestos de igual valor a efectos de los registros retributivos que les empresas deben elaborar según la legislación vigente en esta materia, incluidas las empresas obligadas a la elaboración de auditorías salariales a las que se refiere dicha normativa (actualmente artículo 6 del Real Decreto Ley 902/2020). Por ello, todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo que vengan efectivamente aplicando la clasificación profesional regulada en el mismo, con independencia de que vengan o no legalmente obligadas a contar con una auditoría retributiva, elaborarán su registro retributivo agrupando la información en atención a la citada clasificación profesional.

CAPÍTULO X

Trabajo a distancia, teletrabajo y desconexión digital

Artículo 54. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente la Ley 10/2021.
2. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.
3. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior.
4. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo. En el caso de personas trabajadoras con discapacidad, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.
5. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.
6. La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad. Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos.
7. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantíade los descansos y desconexiones durante la jornada. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.
8. La prestación de servicios en régimen de teletrabajo no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva del teletrabajador/a, que continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales. La empresa garantizará las comunicaciones con la representación de las personas trabajadoras, a quienes se les suministrarán las direcciones electrónicas de los mismos con objeto de facilitar dicha comunicación.

Artículo 55. *Derecho a la desconexión digital.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de

diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la plantilla tiene derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, garantizando el respeto de su tiempo de descanso, así como de su intimidad personal y familiar.

Por ello, las personas trabajadoras tendrán derecho a responder cualesquiera comunicaciones efectuadas por cualquier medio (correo electrónico, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral, en la jornada laboral siguiente.

No obstante, no será de aplicación esta medida en los casos en que se retribuya la disponibilidad, concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un significativo, inminente o evidente posible perjuicio empresarial o del negocio, y cuya urgencia temporal necesita de una respuesta inmediata.

Cláusula adicional primera. *Procedimiento para la inaplicación del Convenio colectivo.*

Se podrá producir modificación sustancial y/o inaplicación de las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio colectivo, en las materias y causas señaladas a tal fin en el artículo 82.3 en el ET, y durante el plazo de vigencia de dicho convenio.

La empresa que se vea en la necesidad de optar a solicitar la inaplicación del convenio colectivo deberá comunicarlo a la representación unitaria, sindical y colectiva de las personas trabajadoras en cumplimiento de lo establecido en el artículo 41.4 del ET, tal voluntad, que, tras un periodo de consulta mínimo de quince días, adoptaran la resolución que proceda. Requiriéndose que exista acuerdo entre la empresa y la representación social interviniente. Asimismo, el acuerdo establecido deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio y a la autoridad laboral, acompañándose el documento del acuerdo con las medidas adoptadas y duración de estas.

En caso de desacuerdo, las discrepancias se someterán a la Comisión Paritaria del convenio, que mediara y buscara salidas al conflicto planteado, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días, para pronunciarse al respecto, desde la fecha en que la discrepancia les fuera planteada.

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanzara acuerdo, transcurrido el periodo de consulta y finalizado este sin acuerdo, se acudirá a lo establecido en la cláusula adicional segunda de este convenio.

La representación de las personas trabajadoras o, en su caso la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

Cláusula adicional segunda. *Procedimiento del proceso arbitraje.*

En los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del presente convenio, así como en los procedimientos de inaplicación referidos en la Cláusula Adicional Primera, si no se produjera acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se iniciará un proceso de mediación, y si persistiera el disenso tras el mismo, el conflicto se resolverá mediante laudo arbitral, todo ello en el ámbito de actuación del Servicio Interconfederal de Mediación y arbitraje (SIMA) o, por acuerdo entre las partes, en cuanto al arbitraje se refiere, ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, asumiendo por tanto las partes con carácter general y previo la presente cláusula de sumisión al procedimiento arbitral en la solución de los conflictos colectivos.

No obstante, lo anterior, en los conflictos colectivos que versen sobre la interpretación y aplicación del presente convenio, no habiéndose alcanzado acuerdo entre las partes en la Comisión Paritaria ni en el proceso de mediación, el procedimiento de arbitraje podrá ser sustituido por aquellos otros que las partes conviniesen a su derecho.

Igualmente, agotado el plazo máximo para la negociación del convenio, las partes se adhieren a los procedimientos anteriormente expresados del (SIMA) para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Cláusula adicional tercera. *Formación.*

La formación continua es un instrumento de gran utilidad para el desarrollo de las

competencias profesionales, que favorece la capacidad de adaptación de las personas trabajadoras y empresas, así como contribuye al mantenimiento y mejora del empleo, respondiendo conjuntamente a las necesidades de ambas partes. En consecuencia, es un objetivo compartido tanto por empresas como por las personas trabajadoras, como muestra de ello ha venido siendo objeto de atención especial por las Organizaciones Empresariales y Sindicales en el marco del Diálogo Social y la Negociación Colectiva.

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

El desarrollo de dicho compromiso se llevará a cabo mediante la Comisión Paritaria contenida en el artículo 44 o mediante un grupo de trabajo designado al efecto por dicha Comisión, siendo su función analizar las necesidades formativas del sector, así como la creación de estructuras y planes para la cobertura de las mismas.

Cláusula adicional cuarta. *Comisión de Salud Laboral.*

Implantación y desarrollo de la Comisión de Salud Laboral.

Se constituye una Comisión de Salud Laboral del Convenio que estará formada por el mismo número de miembros y en idéntica proporción que la Comisión Paritaria y se reunirá en las mismas fechas e iguales condiciones que está.

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

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

Cláusula adicional quinta. *Acuicultura continental.*

Dadas las particularidades del subsector de la acuicultura continental, tanto de producción, volumen de plantilla y estructura, en las jornadas de trabajo que se realicen en domingos y festivos, el incremento aplicable será del 50% a tenor del artículo 47 del RD 2001/1983, de 28 de julio. El recargo por horas extraordinarias será del 65%. En estas explotaciones, no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 23 del Convenio colectivo ni lo dispuesto en la cláusula adicional octava.

En todo caso, antes del 31 de diciembre de 2025, todas las empresas del sector tendrán que aplicar íntegramente el convenio.

Cláusula adicional sexta. *Prevención y Actuación en los casos de acoso.*

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

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

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

De acuerdo con estos principios, las empresas afectadas por este Convenio Colectivo se dotan de un protocolo para reaccionar frente a todas las conductas constitutivas de

acoso en el trabajo.

El presente protocolo tiene naturaleza subsidiaria para la "cobertura de vacíos", siendo de aplicación preferente el que aplique cada empresa, debidamente negociado con la parte social legitimada.

1. Principios

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

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

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

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

2. Objetivo del presente Protocolo

Este Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No obstante, en el caso de que en la empresa no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basada en otros actos discriminatorios o se pueda dictaminar que se ha producido un acoso moral o mobbing, el presente Protocolo les será de aplicación, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales como la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a.

3. Definición y conductas constitutivas de acoso

a. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u

ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

• Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

• Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

• Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

b. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

c. Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

• Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.

• Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).

• Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma

explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

• Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

• Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

• Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

• Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

• Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

d. Acoso laboral, moral o mobbing

Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Conductas constitutivas de acoso laboral, moral o mobbing:

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos expuestos, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

• Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

• Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.

• No asignar tarea alguna, o asignar tareas inútiles o degradantes, que no tengan valor productivo.

• Evaluar el trabajo de manera desigual o de forma sesgada y criticar la actividad que realiza la persona de manera despectiva.

• Dar al/la trabajador/a una carga trabajo desmedida de manera manifiestamente malintencionada.

• Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).

• Ignorar la presencia de la persona.

• No dirigir la palabra a la persona.

• Amenazas y agresiones físicas.

• Amenazas verbales o por escrito.

• Gritos o insultos.

• Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y ridiculización.

Atendiendo a la posición que ocupan las personas afectadas por cualquiera de los tipos

de acoso podemos diferenciar tres tipos:

Descendente: Es aquel que provoca el o la superior jerárquico. Ascendente: El que se provoca al o a la superior jerárquico.

Horizontal: El que se produce al mismo nivel jerárquico.

4. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

• Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.

• Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. (En el caso de que no se hubiera llevado a cabo).

• Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.

• Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

• Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

• Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

• Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

• Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

5. Ámbito de aplicación y vigencia

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo, de aplicación subsidiaria al que pueda disponer cada empresa, tendrá la misma vigencia que el presente convenio colectivo sectorial, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan prorrogar, modificar o incorporar nuevos contenidos, después de la negociación correspondiente.

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia de acoso

a. Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.

- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.

- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.

- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.

- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.

- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad

b. Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.
Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación legal de los trabajadores o trabajadoras, ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad o ante cualquier miembro del comité de Seguridad o salud si estamos en los casos de "otro acoso discriminatorio" o acoso moral o mobbing.

Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.

- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.

- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.

- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)

- Identificación de posibles testigos.

- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

Órgano instructor

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo. En caso de otro acoso discriminatorio o acoso moral, actuará la persona designada por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en el comité de seguridad y salud.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio –cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso- o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores o trabajadoras presuntamente acosados o acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

c. Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema. De oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad o comité de seguridad y salud y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días hábiles, salvo por causa debidamente acreditada.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

d. Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas resulten justificadas y necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la posible situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad o al comité de seguridad y salud, según corresponda en cada caso y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días hábiles, salvo que deba ser superado por causa debidamente acreditada.

e. Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

• Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.

• Descripción de los principales hechos del caso.

• Resumen de las diligencias practicadas.

• Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.

• Determinación expresa de la existencia o no de acoso.

• Firma de los miembros del comité instructor.

f. Acciones a adoptar del procedimiento:

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles, salvo por causa debidamente acreditada.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, de resultar posible, medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente. Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

7. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

• Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

• Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.

• Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.

• La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

• Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.

• Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

• Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad)

Se creará una comisión de atención al acoso paritaria, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones:

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud deberá tener conocimiento del presente protocolo, de sus posibles modificaciones y del informe anual sobre su estado, pudiendo hacer las recomendaciones que estimen oportunas a efecto de la prevención de riesgos laborales. Así mismo, una persona de dicho comité participará en las reuniones anuales para la revisión de los casos de acoso.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

Hasta tanto no se disponga de una normativa de desarrollo específica el presente protocolo también se aplicará en los casos establecidos por lo derivado de lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cláusula adicional séptima. *Comisión de estudio de categorías profesionales.*

Desde la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», en el plazo de treinta días se constituirá una Comisión de Estudio de las Categorías Profesionales con el objeto de mejorar dicha regulación, así como la promoción económica y profesional de las mismas.

Si de dicho estudio resulta un acuerdo, se incorporará al siguiente convenio colectivo. De no alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de 12 meses desde su publicación en el BOE, salvo acuerdo de prórroga, ambas partes se comprometen a someterse al organismo de mediación competente.

Esta Comisión será Paritaria y estará compuesta por un máximo de dos personas por cada representación firmante del convenio, por la parte social y el mismo número resultante anterior por la parte empresarial.

Cláusula adicional octava. *Seguro de vida e invalidez.*

Las empresas que aplican este convenio colectivo formalizarán, en el plazo de 60 días siguientes a su homologación, la suscripción de póliza de seguro colectivo de vida para sus plantillas, por el período de estos en ellas ymediante cualquier modalidad de contratación, por las siguientes contingencias:

Contingencias	Importes – Euros
Muerte por enfermedad.	40.000
Muerte por accidente.	50.000
Incapacidad permanente absoluta por enfermedad.	40.000
Incapacidad permanente absoluta por accidente.	50.000
Incapacidad permanente total por enfermedad.	20.000
Incapacidad permanente total por accidente.	20.000

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

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

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

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

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

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

Los beneficiarios de dichas cantidades serán:

- En caso de incapacidad permanente, el propio la persona afectada.
- En caso de muerte, salvo designación expresa efectuada por la persona asegurada, el cónyuge no separado judicialmente y, en su defecto los familiares en primer grado, descendientes y ascendientes, por este orden.

Anexo I. Tabla salarial de Acuicultura Estatal 2023

Categorías	Salario / €	Plus Espec. / €	Total mes / €	Total año / €
GRUPO 1. Personal técnico				
Dirección Técnica.	1.642,29 €	535,65 €	2.177,94 €	30.491,12 €
Jefatura de departamento.	1.627,43 €	510,14 €	2.137,58 €	29.926,11 €
Jefatura de sección.	1.451,81 €	477,13 €	1.928,94 €	27.005,15 €
Personal Técnico A.	1.316,85 €	156,05 €	1.472,90 €	20.620,58 €
Personal Técnico B.	1.226,70 €	61,03 €	1.287,73 €	18.028,26 €
GRUPO 2. Personal administrativo				
Grupo A:				
Jefatura administrativa 1.ª.	1.495,24 €	477,13 €	1.972,37 €	27.613,18 €
Jefatura administrativa 2.ª.	1.391,73 €		1.391,73 €	19.484,18 €
Grupo B:				
Oficialía 1.ª administrativo.	1.316,85 €		1.316,85 €	18.435,94 €
Oficialía 2.ª administrativo.	1.226,70 €		1.226,70 €	17.173,84 €
Personal Auxiliar administrativo-telefonista.	1.116,65 €		1.116,65 €	15.633,10 €
Ordenanza.	1.116,65 €		1.116,65 €	15.633,10 €
GRUPO 3. Personal de producción				
Grupo A:				
Personal Encargado, Jefatura de planta o Jefatura de vivero.	1.493,78 €	477,13 €	1.970,90 €	27.592,66 €
Personal Patrón de embarcación acuicultor.	1.320,52 €	156,05 €	1.476,57 €	20.671,96 €
Personal Buceador Acuicultor de 1.ª.	1.316,85 €	156,05 €	1.472,90 €	20.620,58 €
Personal Buceador Acuicultor de 2.ª.	1.226,70 €	117,03 €	1.343,74 €	18.812,31 €
Personal Acuicultor Oficial 1.ª.	1.316,85 €		1.316,85 €	18.435,94 €
Grupo B:				
Personal Acuicultor Oficial 2.ª.	1.226,70 €		1.226,70 €	17.173,84 €
Personal Acuicultor especialista.	1.168,86 €		1.168,86 €	16.364,10 €
Personal Marinero.	1.116,65 €		1.116,65 €	15.633,10 €
Personal Auxiliar acuicultor.	1.116,65 €		1.116,65 €	15.633,10 €

GRUPO 4. Personal de servicios				
Personal Responsable envasador- clasificador.	1.316,85 €		1.316,85 €	18.435,94 €
Personal Envasador-clasificador.	1.116,65 €		1.116,65 €	15.633,10 €
Personal Guardia, vigilante, portero, vigilante del mar.	1.116,65 €		1.116,65 €	15.633,10 €
Personal Peonaje.	1.116,65 €		1.116,65 €	15.633,10 €
Personal de Limpieza.	1.116,65 €		1.116,65 €	15.633,10 €
GRUPO 5. Personal de mantenimiento				
Personal Técnico de mantenimiento.	1.493,77 €	477,13 €	1.970,89 €	27.592,51 €
Personal Maquinista-conductor.	1.287,71 €	156,05 €	1.443,76 €	20.212,60 €
Personal Oficial 1.ª mantenimiento.	1.316,85 €		1.316,85 €	18.435,94 €
Personal Oficial 2.ª mantenimiento.	1.226,70 €		1.226,70 €	17.173,84 €
Personal Auxiliar de mantenimiento.	1.116,65 €		1.116,65 €	15.633,10 €
Personal Almacenero.	1.116,65 €		1.116,65 €	15.633,10 €
Personal Redero.	1.116,65 €		1.116,65 €	15.633,10 €