

3. Otras disposiciones

CONSEJERIA DE GOBERNACION Y JUSTICIA

RESOLUCION de 19 de agosto de 1997, de la Delegación del Gobierno de Jaén, por la que se conceden subvenciones a Corporaciones Locales conforme a la Orden que se cita.

La Orden de 20 de marzo de 1997, de la Consejería de Gobernación y Justicia, regula la concesión de subvenciones a Entidades Locales para la mejora de la infraestructura local durante el presente ejercicio, preferentemente las relativas a:

- Equipamiento y obras de primer establecimiento, reparación y conservación de Casas Consistoriales y dependencias municipales.
- Adquisición de Bienes Inventariables.

Por los Ayuntamientos que se relacionan se han formulado las correspondientes peticiones para la concesión de esta clase de subvenciones.

Vistos los expedientes por esta Delegación del Gobierno y teniendo en cuenta las atribuciones que me están conferidas por la propia Orden de 20 de marzo de 1997, en su artículo 8.4, he resuelto conceder las que a continuación se relaciona, con especificación de las Corporaciones Locales, objeto e importes concedidos.

Ayuntamiento: Alcaudete.

Objeto: Adquisición Bienes Inventariables.

Cuantía de la Subvención: 1.000.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Aldequemada.

Objeto: Adquisición Bienes Inventariables.

Cuantía: 2.000.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Arjona.

Objeto: Equipamiento Casa Consistorial y Adquisición Bienes Inventariables.

Cuantía: 1.500.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Siles.

Objeto: Adquisición Bienes Inventariables.

Cuantía: 2.000.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Baños de la Encina.

Objeto: Equipamiento Casa Consistorial y Adquisición Bienes Inventariables.

Cuantía: 464.500.- Ptas.

Ayuntamiento: Bedmar y Garciez.

Objeto: Reforma Caseta Municipal.

Cuantía: 1.000.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Campillo de Arenas.

Objeto: Adquisición Bienes Inventariables.

Cuantía: 1.500.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Carboneros.

Objeto: Equipamiento Casa Consistorial.

Cuantía: 1.500.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Castellar.

Objeto: Equipamiento Casa Consistorial.

Cuantía: 1.000.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Chiclana de Segura.

Objeto: Reforma Dependencias Municipales.

Cuantía: 1.500.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Chilluevar.

Objeto: Adquisición Bienes Inventariables.

Cuantía: 2.000.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Fuerte del Rey.

Objeto: Equipamiento Casa Consistorial.

Cuantía: 1.500.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Génave.

Objeto: Reforma Casa Consistorial.

Cuantía: 1.500.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Guarromán.

Objeto: Obras Primer Establecimiento.

Cuantía: 2.990.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Hinojares.

Objeto: Equipamiento Casa Consistorial.

Cuantía: 1.000.000.- Ptas.

Ayuntamiento: La Iruela.

Objeto: Reforma Casa Consistorial.

Cuantía: 1.000.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Jabalquinto.

Objeto: Adquisición Bienes Inventariables.

Cuantía: 2.500.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Orcera.

Objeto: Equipamiento Casa Consistorial.

Cuantía: 1.000.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Orcera.

Objeto: Adquisición Bienes Inventariables.

Cuantía: 2.500.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Peal de Becerro.

Objeto: Equipamiento Casa Consistorial.

Cuantía: 1.500.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Santa Elena.

Objeto: Adquisición Bienes Inventariables.

Cuantía: 2.000.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Segura de la Sierra.

Objeto: Adquisición Bienes Inventariables.

Cuantía: 2.500.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Sorihuela del Guadalimar.

Objeto: Equipamiento Casa Consistorial.

Cuantía: 500.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Villanueva del Arzobispo.

Objeto: Adquisición Bienes Inventariables.

Cuantía: 1.000.000.- Ptas.

Ayuntamiento: Villatorres.

Objeto: Equipamientos Municipales.

Cuantía: 2.000.000.- Ptas.

Contra la presente Resolución, que no agota la vía administrativa, podrá ser interpuesto recurso ordinario ante la Excm. Sra. Consejera de Gobernación y Justicia de la Junta de Andalucía en el plazo de un mes, contado en los términos del art. 48 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Dicho recurso podrá presentarse ante el órgano que dictó el acto que se impugna o ante el competente para resolverlo, conforme a lo previsto en el art. 114 y siguientes de la Ley anteriormente citada.

Jaén, 19 de agosto de 1997.- La Delegada del Gobierno, P.A. (Decreto 512/96, de 10.12), El Delegado de Obras Públicas y Transportes, Manuel Fernández Rascón.

CONSEJERIA DE TRABAJO E INDUSTRIA

RESOLUCION de 6 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Ambito Interprovincial de Acuicultura Marina de Andalucía. (7100375).

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de Acuicultura Marina de Andalucía (Código de Convenio 7100375), recibido en la Delegación Provincial de Málaga de esta Consejería de fecha 24 de julio de 1997 y en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 30 de julio de 1997, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores

con fecha 21 de julio de 1997, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

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

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

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

Sevilla, 6 de agosto de 1997.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

CONVENIO COLECTIVO DE ACUICULTURA MARINA DE ANDALUCÍA

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente convenio tiene carácter interprovincial y es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma de Andalucía, tanto en su territorio como en su zona marítima.

Artículo 2. Ambito funcional.

Este convenio obliga a todas las empresas ubicadas en Andalucía, sea cual fuere el domicilio de las mismas, y cuya actividad esté incluida y le sea de aplicación la Ley Nacional de Cultivos Marinos, Ley 23/1984, de 25 de junio (BOE núm. 153, de 27 de junio de 1984), Ley 22/1988, de 28 de julio, R.D. 1471/89, de 1 de diciembre, Decreto 2559/61, de 30 de noviembre, en las que se califica esta actividad de sector primario.

Artículo 3. Ambito personal.

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

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

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 1997 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1999.

El convenio, y cumplida la vigencia en la que se hace referencia en el párrafo anterior, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes con al menos un

mes de antelación a su vencimiento o a la prórroga de éstos.

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

Artículo 5. Revisión-denuncia.

Estarán legitimados para formular la revisión o denuncia vencida su vigencia, las mismas representaciones que lo estén para negociarlas de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente en el momento de denunciarse, salvo por las partes firmantes del presente convenio.

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

Artículo 6. Absorción y compensación.

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

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

Artículo 7. Garantías ad personam.

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

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

CAPITULO II

INGRESOS, CESES Y CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 8. Período de prueba.

Los ingresos de nuevo personal a la empresa se consideran realizados a título de prueba durante 45 días para el personal directivo, técnicos y titulados, 30 días para los titulados medios y mandos intermedios y 15 días para el personal no cualificado.

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

Artículo 9. Formas de contratación.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 8, 11 y 15 de la Ley del Estatuto del Trabajador del Texto Refundido aprobado por el R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, así como a las modificaciones introducidas en dicha Ley por los R.D.L. 8 y 9/1997, de 16 de mayo.

Al objeto de cumplimentar la antes referida norma y a la necesidad de establecer para el sector su aplicación en atención a las peculiaridades productivas de éste enmar-

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

Contratos de Formación: La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de los tres años. En función de la plantilla por departamento el número de contratos en base a este tipo de contrato será según la siguiente escala:

Núm. Trabajadores	Núm. Contratos en Formación
Hasta 5 trabajadores	1
De 6 a 10 trabajadores	2
De 25 a 50 trabajadores	3
De 51 en adelante	8% de la plantilla

Para los contratos de formación, la retribución será en proporción al tiempo de trabajo efectivo y según el salario que figura para tal en la tabla salarial del presente convenio anexo primero de éste.

Contratos en Prácticas: La duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. En función de la plantilla por departamento, el número de contratados en base a este tipo de contrato será según la siguiente escala:

Núm. Trabajadores	Núm. Contratos en Prácticas
Hasta 5 trabajadores	1
De 6 a 10 trabajadores	2
De 25 a 50 trabajadores	3
De 51 en adelante	8% de la plantilla

Para los contratos en prácticas, la retribución será de acuerdo a lo establecido en el art. 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Trabajador en el apartado E, y en concordancia a la realización de su contratación por la titulación aportada por el productor, por lo que para la Formación Profesional de 2.º grado será de aplicación a la categoría de Especialista su contratación y retribución, siendo para las Diplomaturas el de Oficial de 1.º y para las Licenciaturas la de Encargado o Maestro, dependiendo del grupo productivo.

Contratos de Duración Determinada: Dado el carácter de sector emergente que la Acuicultura tiene y al estar en constantes innovaciones en su sistema de investigación y desarrollo aplicado a la producción es por lo que se entiende la necesidad de la realización de contratos de duración determinada en este sector.

Pudiéndose contratar trabajadores para la realización de obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución sea en principio de duración incierta cuando así lo demanden las áreas de investigación y nuevos planteamientos productivos en experimentación, la duración máxima de la contratación será de 18 meses para los contratos de esta naturaleza.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tarea o excesos de pedidos, así lo exigiera y aun tratándose de la actividad normal de la empresa, el período máximo dentro del cual se podrá realizar contratos de duración determinada por esta circunstancia será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato los 13 meses dentro del período de referencia establecido.

Asimismo se acuerda por las partes negociadoras del presente convenio, que sólo podrán realizar este tipo de contrato aquellas empresas en la que siendo su actividad

de carácter permanente, tengan como mínimo el 50% de su plantilla en contratación indefinida.

Artículo 10. Clasificación profesional.

El personal que preste sus servicios en la empresa estará integrado en alguno de los grupos siguientes:

1. Personal Técnico.
 - Jefe de Departamento.
 - Jefe de Sección.
2. Personal Administrativo.
 - Jefe Administrativo.
 - Oficial 1.º Administrativo.
 - Oficial 2.º Administrativo.
 - Auxiliar Administrativo.
3. Personal de Producción.
 - Capataz-Encargado.
 - Patrón embarcación.
 - Oficial 1.º.
 - Especialista.
 - Marinero.
 - Auxiliar.
4. Personal de Mantenimiento.
 - Maestro.
 - Oficial 1.º de Oficio o (Buzo, Submarinista).
 - Oficial 2.º de Oficio o (Buzo, Submarinista).
 - Peón.
5. Personal vario.
 - Conductor.
 - Guarda.
 - Clasificador-ensavador.
 - Almacenero.
 - Limpieza.
 - Ordenanza.

Definiciones:

Grupo I. Personal Técnico.

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

Jefe de Sección. Es aquel trabajador que, poseyendo título facultativo superior o conocimiento equivalente reconocido por la empresa, tiene a su cargo una sección o un sector determinado siendo responsable del desarrollo y planificación de las actividades propias de su sección o sector, con dependencia de la alta dirección y del jefe de departamento si lo hubiere.

Grupo II. Personal Administrativo.

Jefe Administrativo. Es aquel trabajador que provisto o no de poderes, tiene a su cargo la responsabilidad, 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.

Oficial Primera Administrativo. Es aquel trabajador que provisto o no de poderes, tiene a su cargo un servicio determinado de ámbito administrativo, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes y que realizan trabajos correspondientes al cargo de contable, redacción de correspondencia y otros análogos.

Se incluirán, dentro de esta categoría los programadores y operadores en trabajos de informática, en equipos clásicos de mecanización de ordenadores electrónicos.

Oficial Segunda Administrativo. Es aquel trabajador que desarrolla labores administrativas de colaboración y complementa con el oficial primera en toda las especialidades administrativas sin alcanzar el grado de conocimiento propio de éste, pero que desarrolla todas las labores propias de la Administración en cualquiera de sus áreas.

Auxiliar Administrativo. Es aquel trabajador que se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquéllas.

Se incluirán en esta categoría profesional a los mecánógrafos, telefonistas, así como aquellos empleados que realicen trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores o máquinas clásicas de mecanización.

Grupo III. Personal de Producción.

Capataz. Es aquel trabajador que mediante la titulación necesaria o con los conocimientos y experiencia reconocidos por la empresa tiene a su cargo una zona, sector o sección determinado, donde desempeña entre otras labores de custodia, supervisión, y cuidado de los cultivos en todas sus facetas y demás actividades que para dicha zona le sean encomendada por el Jefe del Departamento, y que tiene mando directo sobre los profesionales encuadrados dentro de su zona, sector o sección, respondiendo de su disciplina y distribuyendo su trabajo.

Encargado. Es aquel trabajador que con conocimiento y experiencia reconocidos por la empresa y asignado a una sección o sector determinado, desempeña entre otras labores de supervisión, vigilancia y cuidado de los cultivos y demás actividades que se desarrollan en su sección o sector, dependiendo del Jefe de Departamento y/o Sección, y que tiene mando directo sobre los profesionales encuadrados dentro de su sección o sector, respondiendo de su disciplina y distribuyendo su trabajo.

Patrón Embarcación. Es aquel trabajador que poseyendo el título Profesional de Patrón embarcación en vigencia lo capacita para desempeñar la llevanza de embarcaciones, y que teniendo conocimientos técnicos y prácticos apropiados aplican con capacidad y celo demostrando las funciones que le son propias, con tal grado de perfección que no sólo le permiten llevar a cabo trabajos propios sino los generales, y aquéllos otros que supongan especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para corregir pequeñas deficiencias en las máquinas o faenas que tenga encomendadas.

Oficial Primera. Es aquel trabajador que poseyendo el título de Formación Profesional de segundo grado adecuado a la actividad que desempeña 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.

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

Marinero. Es aquel trabajador que realiza funciones de marinería, cuidado y mantenimiento de jaulas, así como aquéllas que le puedan ser encomendadas por su superior, ayudando a éstos en trabajos sencillos, pudiendo realizar funciones de guarda.

Auxiliar. Es aquel trabajador que realiza funciones carentes de responsabilidad, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

Grupo IV. Personal de Mantenimiento.

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

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

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

Buzo o Submarinista. Es aquel trabajador que poseyendo el carné o título profesional que lo capacite como tal, y estando a las órdenes de un superior desempeña trabajos y labores de mantenimiento subacuáticos dependiendo de su clasificación profesional, como Oficial de 1.º o 2.º dependiendo de su destreza o conocimiento profesional demostrado y que de ser Oficial de 1.º, ejercerá de Jefe de Equipo, colaborando en otras operaciones cuando no realice las actividades que le son propias.

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

Grupo V. Personal vario.

Conductor. Es aquel trabajador que con el permiso administrativo para conducir vehículos a motor y dependiendo de su capacidad desempeña la labor de transporte con dichos vehículos a la vez que participará en la carga y descarga de éste. Su clasificación como Oficial de 1.º o 2.º en la escala de mantenimiento, dependiendo de su destreza o categoría del vehículo que conduzca. En los viajes de larga distancia el conductor, vigilará las cargas y descargas, así como la custodia y cuidado de la mercancía que transporta y por ello realizará las operaciones mecánicas para el buen cumplimiento de estas labores.

Guarda. Es aquel trabajador que principalmente tiene como función la de orden y vigilancia, careciendo de título de vigilante jurado, y que colaborará en las funciones básicas que se le encomienden.

Clasificador-Envasador. Es aquel trabajador que tiene como función principal la clasificación y envasado de los peces, valiéndose de los distintos medios habilitados para tal fin, (peso, máquina de hielo, y útiles para su realización).

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

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

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

Personal en práctica. Es aquel trabajador que tras haber obtenido su titulación académica, requiere la de un adiestramiento práctico de sus conocimientos para la adaptación al puesto de trabajo en el normal desenvolvimiento de éste, según lo conforma el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 11, punto 1.º

Personal en formación. Es aquel trabajador que reconocida la necesidad básica del aprendizaje práctico y teórico por la constante evolución y modificación tecnológica del sector, se realiza para tal fin su contratación laboral de formación, según lo conforma el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 11, punto 2.º

CAPITULO III

JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS

Artículo 11. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales con un cómputo anual de 1.776 horas de trabajo efectivo.

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.

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

En atención a la especial función que realizan en este sector primario las categorías profesionales de capataces, guardas y marineros en funciones de guardas, se entiende que se tenga que distinguir su jornada laboral del resto de los productores en cuanto a la realización de jornada laboral de mayor permanencia por el tiempo de presencia que le es requerido por su labor. Se abonará dicho exceso con un salario no inferior a lo establecido para la hora ordinaria, salvo que se pacte su compensación por importe global o con período equivalente de descanso retribuido.

Las horas trabajadas en exceso, y no incluidas en el apartado anterior se abonarán como horas extraordinarias, es decir, con un recargo del 75% o bien se compensarán con reducción de jornada a días de descanso en la misma proporción anterior, tan pronto como cese la necesidad productiva.

La compensación económica se incrementará en un 75% en las horas trabajadas en domingos y festivos a tenor del artículo 47 del Decreto 1561/95, de 21 septiembre de 1995.

Dentro de la jornada de trabajo se establecerá una pausa de 15 minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo, y 30 minutos el personal que realice más de 8 horas seguidas de trabajo efectivo.

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

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

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

Artículo 12. Trabajos a turnos.

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

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

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

En cualquier caso los turnos deberán estar reflejados convenientemente en el cuadro horario mencionado en el artículo 11 estableciéndose la necesidad de confeccionar para cada mes o trimestre una tabla donde se recoja detalladamente a todo el personal incluido en el sistema de turnos, especificando su horario de trabajo para cada día, debiéndose realizar y exponer éste con al menos dos semanas de antelación a su puesta en práctica.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

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

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas de exceso las establecidas como horas de presencia (art. 11, párrafo cuarto), las horas extraordinarias autorizadas y el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratara de horas extraordinarias.

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

- Horas extraordinarias habituales: Reducción progresiva.
- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente realización.
- Horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructurales derivadas de la naturaleza de la acti-

vidad de que se trata, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

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

1. Cálculo del valor hora: $\frac{14 \text{ s.c.} + \text{c.a.}}{1.776 \text{ horas}}$

s.c. = Salario convenio.

c.a. = Complemento antigüedad.

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

3. A tenor del Decreto 1561/95, de 21 de septiembre 1995, se podrán compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso en la misma proporción anteriormente expresada.

Artículo 14. Vacaciones.

1. Se establece un período de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

2. El interesado podrá fraccionar y elegir, siempre de acuerdo con el jefe respectivo, y según las necesidades de trabajo, las vacaciones hasta un máximo de dos períodos.

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

4. El calendario de vacaciones al tener clara incidencia sobre el calendario laboral, deberá poderse realizar en el primer cuatrimestre del año.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo 15. Retribuciones.

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

Artículo 16. Conceptos salariales.

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

Artículo 17. Salario convenio.

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

Se acuerda la tabla salarial que acompaña a este texto como Anexo I, que supone un incremento del 3% con respecto a la tabla salarial del año 1996 y que servirá de base para el cálculo del incremento retributivo del siguiente año.

Para el segundo año del presente convenio y por el período comprendido del 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre del mismo año, la tabla salarial de 1997 se incrementará en el I.P.C. real del año 1997, aumentada en un 0,8%.

En el último año del presente acuerdo, por el período comprendido desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1999, la tabla salarial de ese año se incrementará con el I.P.C. real establecido al 31.12.98, por ese año, más un 0,5%.

Salario Convenio es la cantidad que figura en el Anexo a este convenio y que consta de Salario Base y Plus Con-

venio y se fija según la clasificación de personal expresada en la tabla y en el artículo 10 del presente convenio.

Artículo 18. Plus de asistencia.

Se fija la cuantía de este plus en 305 pesetas brutas por día efectivamente trabajado. Este plus lo percibirá íntegramente todo el personal afectado por el presente convenio.

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

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

Artículo 19. Plus de transporte.

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

Su cuantía se fija en 499 pesetas por día efectivo de trabajo para todas las categorías profesionales. Teniendo en cuenta la situación del sector todas aquellas empresas que demuestren documentalmente pérdidas en el último ejercicio, aplicarán por acuerdo de esta comisión negociadora la cantidad de 417 ptas.

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, participación en beneficios ni para el cálculo de la antigüedad, así como tampoco para el cálculo del valor de las horas extras, y figurará en el recibo de salarios en la parte no cotizable a la Seguridad Social.

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

Artículo 20. Promoción económica.

Los trabajadores fijos disfrutarán de los aumentos periódicos siguientes sobre el salario base y consistirá en:

a) Primer trienio 3% del salario base, segundo trienio acumulará otro 3% sobre el anterior, es decir pasará a ser el 6%.

b) El primer quinquenio se cobrará al undécimo año de antigüedad ocurriendo que en cada quinquenio se aumentará un 5% por este salario base.

c) Se fija como tipo máximo el 50% del salario base en concepto de antigüedad.

Artículo 21. 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 el Ad Persom. Se devengará semestralmente y en proporción al tiempo trabajado.

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

Artículo 22. Gratificaciones para el personal temporal.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, se le abonarán las dos gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, prorrateando su importe por doceavas partes en relación al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso, para los primeros, o desde la última paga devengada, para los segundos.

Artículo 23. Dietas y locomoción.

Si por necesidades del servicio hubiese de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente

tenga su destino, la empresa le abonará por los gastos de locomoción y dietas:

1. Dietas 4.450 pesetas diarias en Territorio Nacional, y 6.500 pesetas fuera de éste.

2. Media dieta, si el trabajador puede volver a pernoctar en su domicilio sólo se le devengará media dieta, es decir, 2.215 pesetas al día en Territorio Nacional, y 3.500 pesetas fuera de éste.

3. Cuando se viaje en vehículo propio se abonará a razón de 25 ptas./km.

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

Artículo 24. Compensación de domingos y festivos.

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

Artículo 25. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y 6 horas, tendrán una retribución específica e incrementada en un 25% sobre el salario base más antigüedad, en las que por tal circunstancia fuesen desarrolladas.

Se excluyen de tal concepto (Nocturnidad) las horas que a tenor de la contratación su jornada natural se desarrollaran en dicho horario (22 a 6 horas), aquellos productores que siendo su contratación ésta, percibirán por tal circunstancia un plus de 300 ptas. diarias por jornada efectiva de trabajo.

CAPITULO V

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 26. Salud laboral.

Se cumplirá la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y el Reglamento de los Servicios de Prevención R.D. 39/1997.

Los centros de trabajo que cuenten con más de 6 trabajadores, los representantes de los trabajadores designarán los delegados de prevención que les correspondiesen de entre sus miembros, según el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo en las empresas de más de 50 productores donde se constituirán los comités de seguridad y salud. Las funciones y atribuciones de dicho comité serán las establecidas en la propia ley y desarrolladas en su reglamento.

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

1. Evaluando los riesgos.

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

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

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

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

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

2. Utilizará correctamente el equipo de protección personal.

3. No anulará ni manipulará los dispositivos de seguridad.

4. Comunicará inmediata y fehacientemente cualquier anomalía o situación laboral que entrañe riesgo grave o inminente para su salud.

5. Conservará en buen estado los medios y protecciones personales de que dispone para utilizarlos cuando sea necesario.

Artículo 27. Prendas de trabajo.

A todos los trabajadores afectados por este convenio se les proporcionará el calzado adecuado para realizar sus labores.

Igualmente se les proporcionará la ropa idónea (monos o batas) dos por año. Asimismo, al personal que realice trabajos en humedad se les proveerá de ropa impermeable adecuada.

Al personal de trabajos en el exterior y cuya jornada se realice bajo la luz solar, se le proporcionará prenda protectora para la cabeza.

CAPITULO VI

AYUDAS SOCIALES Y COMPLEMENTARIAS

Artículo 28. Premio a la jubilación.

Para aquellos trabajadores que tengan la edad cumplida de 60 años y opten a su jubilación, se establece un premio de jubilación de acuerdo con el siguiente baremo, y que deberá ser abonado por las empresas:

- Con 15 años de servicio en la empresa o más, 7 mensualidades de salario convenio.

- Con 10 años de servicio en la empresa o más, 6 mensualidades de salario convenio.

- Con 5 años de servicio en la empresa o más, 3 mensualidades de salario convenio.

Artículo 29. Seguro de vida colectivo.

Las empresas afectadas por el presente convenio cubrirán con una compañía de seguros una póliza colectiva de seguro de vida, para sus productores por el período de permanencia de éstos en ella, por las siguientes contingencias:

- Muerte por causas naturales, 1.000.000 ptas.
- Muerte por accidente laboral, 2.000.000 ptas.
- Invalidez absoluta y permanente total, 3.000.000 ptas.

La empresa proveerá al productor de copia de la póliza de seguro por la que se concierte la cobertura antes expuesta.

Los beneficiarios de dichas cantidades serán:

- Caso de invalidez, el propio trabajador.
- Caso de muerte, salvo designación expresa efectuada por el trabajador, el cónyuge no separado judicialmente y, en su defecto los familiares en primer grado, descendientes y ascendientes, por este orden.

Artículo 30. Indemnización complementaria por incapacidad temporal.

Las empresa abonarán a sus trabajadores:

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

2. En caso de enfermedad común, las empresas abonarán hasta alcanzar el cien por cien del salario convenio más antigüedad desde el primer día de su baja médica, en caso de hospitalización hasta la fecha de su alta o pase a la situación de invalidez en cualquiera de sus grados.

Artículo 31. Incorporación al trabajo tras la enfermedad.

Cuando el trabajador sea dado de alta sanitaria tras su enfermedad, reingresará automáticamente en la empresa en su puesto de trabajo habitual, sea cual fuere el tiempo de duración de la enfermedad.

Artículo 32. Permisos retribuidos.

1. Matrimonio: 15 días naturales, aplicándose de acuerdo con lo estipulado por la ley.

2. Nacimiento de hijo/a: 3 días y 2 más (naturales) si se produce fuera de su residencia habitual (entendiendo como tal la provincia).

3. Enfermedad grave, hospitalización (no en caso de maternidad) o fallecimiento de parientes hasta el 2.º de consanguinidad o afinidad: 3 días y 2 más (naturales) si se produce fuera de su localidad habitual.

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

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

6. Traslado de domicilio: 2 días naturales para todos los trabajadores acogidos al presente convenio.

7. Cumplimiento inexcusable de deberes públicos: El tiempo imprescindible, debidamente acreditado según disposiciones vigentes.

8. Asuntos propios: Entendiendo que en alguna ocasión pueda existir en el productor la necesidad de cumplir deberes propios en días laborables, se establecen dos días para el cumplimiento de estos deberes con la sola solicitud anticipada (al menos de 24 horas) y no pudiéndose realizar ni al comienzo ni al final de un permiso, descanso, festivo, vacaciones o ausencias justificadas.

Artículo 33. Permisos no retribuidos.

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

Artículo 34. Trabajadores con cargos públicos o sindicales.

Los trabajadores que ostenten cargos públicos o sindicales dentro de la vigencia de este convenio, tendrán derecho a las necesarias facilidades para el desempeño de los mismos, así como al percibo de salarios, en todos los casos de ausencias justificadas por tal motivo, y de todas las remuneraciones establecidas. A tal efecto, se le otorgará un crédito de horas mensuales retribuidas, las establecidas por la ley para cada uno de los Delegados o Miembros del Comité de Empresa de cada centro de trabajo.

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

Artículo 35. Cuota sindical, canon convenio.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El empresario procederá al descuento de las cuotas sindicales sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y siempre previa conformidad de éste.

Por una sola vez, y con carácter voluntario, y por el servicio realizado por las centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo, los trabajadores no afiliados, abonarán la cantidad de 5.000 ptas., siendo la forma de descuento a través de la nómina que regularice los atrasos.

Aquéllos que no estén de acuerdo, deberán comunicarlo por escrito a la dirección de las empresas respectivas en un plazo de 30 días contados desde la publicación oficial del convenio.

Artículo 36. Información a los representantes de los trabajadores.

Las empresas facilitarán a los representantes de sus trabajadores información de altas y bajas en la Seguridad Social. Asimismo, 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 el organismo competente.

Así también, la empresa facilitará a los representantes del personal tablones de anuncio para fijación de documentos informativos emitidos por los representantes de sus trabajadores.

Independientemente de lo anterior, se entregará a los representantes de los trabajadores toda la información necesaria para llevar a cabo las competencias que se asignen en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en su artículo 64 y las restantes normas y acuerdos aplicables a las relaciones laborales.

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

A) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y la evolución del empleo en la empresa.

B) Anualmente, conocer la cuenta de resultados y la memoria.

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

D) En función de la materia que se trate:

1. Implantación o reducción del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoraciones de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

4. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

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

Artículo 37. Reuniones en el centro de trabajo.

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

CAPITULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38. Régimen disciplinario.

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

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

A) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- a.2. El retraso, negligencia o descuido con el cumplimiento de sus tareas.
- a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 1 a 2 días al mes.
- a.5. La falta repetida de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.
- a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa.
- a.7. En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
- a.8. Todas las que no consten como graves o muy graves.

B) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b.2. El incumplimiento de los órdenes e instrucciones de los superiores y las obligaciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establecidos, cuando de los mismos puedan derivarse riesgo para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 3 días al mes.
- b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de 10 días al mes.
- b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.9. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tengan conocimiento por razón del trabajo en la empresa.
- b.10. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo

trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

- c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza 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 distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- c.7. La simulación de enfermedad o accidente.
- c.8. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal pactada.
- c.9. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

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

B) Por faltas graves:

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

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes y un día a 3 meses.
- Despido.

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

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

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

CLAUSULAS TRANSITORIAS

Transitoria primera.

Las empresas dispondrán de un plazo de dos meses contados desde la firma del presente convenio, para la actualización de los salarios según las tablas adjuntas como Anexo I a este convenio, y con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1997.

CONVENIO COLECTIVO DE ACUICULTUR				
TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 1.997				
CATEGORIAS	SALARIO	P. CONVENIO	RETRIBUCIÓN MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL
GRUPO I				
PERSONAL TECNICO				
J. Departamento	118972	55513	174485	2442791
J. Sección	117465	43014	160479	2246708
GRUPO II				
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe de Administración	103270	6356	109626	1534764
Oficial 1ª Administrativo	95330	5561	100891	1412468
Oficial 2ª Administrativo	91662	5195	96857	1355999
Auxiliar Administrativo	84738	0	84738	1186333
GRUPO III				
PERSONAL DE PRODUCCIÓN				
Capataz- Encargado	103274	11064	114338	1600735
Patrón de embarcación	95330	5561	100891	1412468
Oficial 1ª	95330	5561	100891	1412468
FP-2	84738	10194	94932	1329048
Especialista	87810	4808	92618	1296646
Marinero	84738	0	84738	1186333
Auxiliar	84738	0	84738	1186333
GRUPO IV				
PERSONAL DE MANTENIMIEN				
Maestro	103274	6356	109630	1534822
Oficial 1ª de Oficio o (Buzo-Sub	95333	5561	100894	1412511
Oficial 2ª de Oficio o (Buzo-Sub	87810	4808	92618	1296646
Peón	84738	0	84738	1186333
GRUPO V				
PERSONAL OFICIOS VARIOS				
Conductor(*)				
Guarda	84738	0	84738	1186333
Clasificadores - envasadores	84738	0	84738	1186333
Almacenero	84738	0	84738	1186333
Limpieza	84738	0	84738	1186333
Ordenanza	84738	0	84738	1186333
Formación	70600	0	70600	988400
El salario de los conductores serán de Oficial 1ª o 2ª de mantenimiento según cualificación en la empresa				
DATOS OPERATIVOS DEL CALCULO			ANO 1.997	
Incremento	3,00% directo en salarios	P. asistencia	305	
Nº pagas año	14	P. Transp.	499	
		P. Transp. red.	417	
H. totales	1776			
% H. Extras	75%			
Porcentaje de incremento	3			
resultante para 1,997				

RESOLUCION de 25 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del acuerdo por el que se constituye y se aprueba el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Turismo Andaluz, S.A. (7100642).

Visto el Texto del Acuerdo por el que se constituye y se aprueba el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Turismo Andaluz, S.A. (Código de Convenio 7100642), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 13 de agosto de 1997, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 10 de junio de 1997, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del referido Acuerdo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Paritaria.

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

Tercero. Disponer la publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 25 de agosto de 1997.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISION PARITARIA DEL CONVENIO DE LA EMPRESA PUBLICA «TURISMO ANDALUZ S.A.»

La Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Arbitraje, que se crea según lo establecido en el artículo 46 del Convenio Colectivo, tiene por objeto el estricto cumplimiento de pactado, así como la resolución de aquellos temas que puedan plantearse, que repercutan o afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio, así como:

A) Interpretar la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

B) Cualquier conflicto individual o colectivo que se suscite en el ámbito del Convenio que requiera para su licitud el previo conocimiento de la Comisión Paritaria a quien se reconoce por las partes como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

En caso de no llegarse a un acuerdo, las partes podrán acordar las condiciones y personas a quienes se somete en Arbitraje la cuestión controvertida.

C) Dar conocimiento de los Acuerdos adoptados a los trabajadores afectados.

D) Acordar las bases para la distribución de las Ayudas de Acción Social.

E) Acordar anualmente un Plan de Estudios y Formación Profesional, que se llevará a cabo dentro del primer trimestre de cada año.

F) Todas aquellas materias no previstas en este Reglamento y que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo.

G) A los efectos de aplicación de los apartados anteriores, se pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria todos aquellos escritos que sobre interpretación y aplicación del Convenio le sean dirigidos.

2. Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro miembros, de los cuales dos lo serán en representación de los trabajadores (1 por la UGT y 1 por CCOO), y dos en representación de la Empresa y un Secretario sin voz ni voto, que serán designados por la Empresa.

Asimismo ambas partes podrán acudir a las reuniones asistidos por Asesores.

3. Funcionamiento.

Reuniones ordinarias: Las reuniones ordinarias se celebrarán una vez al mes en el día y hora que se determine por la Comisión, asimismo las partes acordarán un calendario de reuniones al menos trimestralmente. El secretario de la Comisión convocará a las partes con el Orden del Día a tratar y con una antelación mínima de cinco días.

Reuniones extraordinarias: Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, siempre que el contenido de los temas a tratar así lo requiera. Una vez comunicado al secretario, éste citará a las partes con el Orden del Día y con una antelación mínima de veinticuatro horas.

De todas las reuniones se levantará acta, que deberá ser confeccionada de modo que pueda ser aprobada y firmada por las partes en la reunión siguiente.

4. De los Acuerdos.

Los acuerdos de la Comisión válidamente adoptados pueden modificar el presente Convenio Colectivo. Los mismos serán recogidos en Actas numeradas y firmadas, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexarán.

Dichos acuerdos, en los que necesariamente constará la fecha de su eficacia y número de orden, se publicarán en el BOJA de modo inmediato.

La Comisión comunicará sus acuerdos a las personas afectadas, asimismo cuidará de que se remitan para su conocimiento, a todos los centros de trabajo dependientes de la Empresa.

Disposición Final.

Los componentes de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Arbitraje, reconocen y aceptan este Reglamento como Norma válida y se comprometen a actuar en todo momento dentro de lo especificado en su articulado.

Marbella, 10 de junio de 1997.- Por la Empresa, firmado: Marcelino Méndez-Trelles Ramos; por UGT, firmado: Francisco Acejo Martín; por CC.OO., firmado: J. Alberto Galán Viñas.

RESOLUCION de 28 de agosto de 1997, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se hacen públicas dos subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.