

superior de la gestión desarrollada por el Consorcio Escuela de la Madera de Encinas Reales.

Artículo 41.- El Presidente del Consejo Rector presentará anualmente, en el primer trimestre del año, al Consejo Rector "Memoria de la Gestión Económica y del Balance de Actividad" correspondiente al ejercicio del año anterior, comprendiendo dicha Memoria las Cuentas de Liquidación del Presupuesto, de Valores Independientes y Auxiliares, de Caudales y de Administración del Patrimonio, así como Balance del Desarrollo de cada uno de los Programas de Actividades.

El Consejo Rector, una vez aprobada la "Memoria de la Gestión Económica y del Balance de Actividad", dará conocimiento de esta a la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía y al Ayuntamiento de Encinas Reales (Córdoba).

NORMAS FINALES

Artículo 42.- La interpretación de los preceptos contenidos en los presentes Estatutos, así como la resolución de las lagunas posibles, serán resueltas por el Presidente del Consejo Rector, que tendrá facultad interpretativa, pudiendo solicitar para ello los asesoramientos que considere oportuno; tanto de personas integradas en el Consorcio como de otras que pudieran aportar conocimientos específicos a la resolución de las cuestiones planteadas.

DISPOSICION TRANSITORIA UNICA

Las obligaciones de aportación establecidas en los Capítulos Segundo y Tercero, tienen carácter provisional y se entiende que se refieren a la adquisición y obras que hayan de efectuarse para la puesta en funcionamiento de los establecimientos u Organismos que formen parte del Consorcio.

De acuerdo con el artículo 8.15 de los Estatutos, una vez que se inicie el funcionamiento de las actividades de los establecimientos y organismos del Consorcio, se fijará con carácter definitivo la proporción de la cuota de las Administraciones y Organismos que participen en la gestión del Consorcio.

RESOLUCION de 20 de abril de 1992, 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 ámbito interprovincial de Acuicultura Marina.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de Acuicultura Marina, recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 9 de abril de 1992, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 2 de abril de 1992, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE:

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

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

Tercero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 20 de abril de 1992.- El Director General, Carlos Toscano Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO DE ACUICULTURA MARINA

DE ANDALUCIA

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1 .- AMBITO TERRITORIAL

El presente convenio tiene carácter regional y es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo ubicados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

ARTICULO 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 del 25 de Junio (B.O.E. num. 153, de 27 de Junio de 1984), en la que se califica esta actividad del sector primario.

ARTICULO 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. num. 1382/1985 art. 1, apartado 2 de fecha 1 de Agosto, que regula la relación laboral del carácter especial de dicho personal).

ARTICULO 4 .- VIGENCIA Y DURACION

El presente convenio será de aplicación desde el 01 de Enero de 1992 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 1993.

El convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes.

ARTICULO 5 .- REVISION - DENUNCIA

Estará legitimados para formularlas las mismas representaciones que lo estén para negociarias, 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.

ARTICULO 6 .- ABSORCION Y COMPENSACION

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si considerados en cómputo anual y sumados a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. 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 concedidas por la empresa, imperativo legal, convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

ARTICULO 7 .- GARANTIAS "AD PERSONAM"

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

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

CAPITULO II

INGRESOS, CSSES Y CLARIFICACION DEL PERSONAL

ARTICULO 8 .- PERIODO DE PRUEBA

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

Durante el periodo 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 periodo de prueba.

ARTICULO 9 .- TRABAJOS EN PRACTICAS Y PARA LA FORMACION

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución será la que legalmente corresponda al trabajador según convenio en proporción a las horas de trabajo efectivo.

ARTICULO 10 .- CLASIFICACION 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 1ª Administrativo
- Oficial 2ª Administrativo
- Auxiliar Administrativo

3 - Personal de Producción

- Encargado
- Oficial 1ª
- Especialista
- Auxiliar

4 - Personal de Mantenimiento

- Maestro
- Oficial 1ª
- Oficial 2ª
- Peón

6 - Personal Vario

- Buzo o submarinista
- Conductor
- Vigilante Jurado
- Guarda
- Limpieza
- Ordenanza
- Almacenero
- Aspirante

DEFINICIONES:

Grupo I - Personal Técnico

Jefe de Departamento - Es aquél trabajador que, poseyendo título facultativo superior o conocimientos equivalentes reconocidos 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 aquél trabajador que, poseyendo título facultativo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, tiene a su cargo una sección o un sector determinado, siendo responsable del desarrollo y planificación de las actividades propias de su sección o sector, con dependencia de la alta dirección y/o del Jefe de Departamento si lo hubiere.

Grupo II - Personal Administrativo

Jefe Administrativo - Son los empleados que, provistos o no de poderes, tienen 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 tienen confiada.

Oficial Primera Administrativo - Son los empleados que, provistos o no de poderes, tienen 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, correspondencia y otros analogos.

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 empleado que desarrolla labores administrativas de colaboración y complemento con el oficial primera en todas las especialidades administrativas sin alcanzar el grado de conocimiento propio de este, pero que desarrolla todas las labores propias de la administración en cualquiera de sus áreas

Auxiliar Administrativo - Son aquellos empleados que se dedican 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 mecanógrafos, telefonistas, así como a aquellos empleados que realicen trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores o máquinas clásicas de mecanización.

Grupo III- Personal de Producción

Encargado - Es aquél trabajador que con conocimiento y experiencia reconocidos por la empresa y asignado a una sección o sector determinado, desempeña entre otras las labores de 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.

Oficial 1ª - 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.

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 con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos más generales del mismo, sino aquéllos 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.

Peón - Son los trabajadores que ejecutan 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

Buzo o submarinista - Es aquél trabajador, que estando a las órdenes de un superior desempeña labores de mantenimiento subacuáticos, dependiendo su clasificación profesional, como oficial de 1ª o 2ª de mantenimiento de su destreza o conocimiento profesional.

Conductor - Es aquél 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 1ª o 2ª en la escala de mantenimiento depende de su destreza o categoría del vehículo que conduzca. En los viajes de largas distancias el conductor vigilará las cargas y descargas, así como realizará las operaciones mecánicas para el buen funcionamiento de estas labores.

Vigilante Jurado - Es aquel trabajador que estando en posesión del título profesional correspondiente ejerce principalmente la función de orden y vigilancia propia de su cargo, y que colaborará en las funciones básicas que se le encomienden.

Guarda - Son aquellos trabajadores que principalmente tienen como función la de orden y vigilancia, careciendo del título de vigilante jurado, y que colaborará en las funciones básicas que se le encomienden.

Personal de Limpieza - Son los trabajadores encargados de los servicios de aseo en general y de la limpieza y cuidado de las instalaciones de la empresa.

Ordenanza - Son los trabajadores cuya misión consiste en hacer recados, copias documentos de prensa u otros, realizar los encargos que les encomienden entre los distintos departamentos, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos elementales similares.

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.

Aspirante - Es aquel trabajador menor de 18 años contratado de acuerdo con la legislación vigente y que desempeña labores limitadas a su edad en tareas propias del grupo al que pertenece y encaminadas hacia su futura inserción profesional.

CAPITULO III

JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS

ARTICULO 11 .- JORNADA LABORAL

La jornada laboral será de 40 horas semanales, con un cómputo anual de 1776 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 periodos, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse la jornada con los límites legalmente establecidos.

Las horas trabajadas en exceso 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.

La compensación económica se incrementará en un 75% en las horas trabajadas en Domingos y Festivos a tenor del artículo 47 del Decreto 2.001/1983 de 28 de Julio.

Dentro de la jornada de trabajo se establecerá una pausa de 15 minutos que tendrá la consideración 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 previsto, 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 periodo 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.

Así mismo se establece media jornada efectiva de trabajo para los días 24 y 31 de Diciembre, por lo cual se organizara los correspondiente turnos de guardia.

ARTICULO 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 la cotización para la Seguridad Social tan sólo las retribuciones correspondientes a dichos días. Tales trabajadores conservarán, respecto de 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.

ARTICULO 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 las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratara de horas extraordinarias.

Se realizarán con arreglo a los siguientes criterios:

- A) Horas extraordinarias habituales: reducción progresiva.
- B) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes realización.
- C) Horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructurales derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley de realización.

Las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán al trabajador incrementando en los porcentajes que más adelante se indican:

1 - Cálculo del valor hora:

$$\frac{14 \times S.C. + C.A.}{1776 \text{ horas}}$$

S.C. - Salario convenio
C.A. - Complemento Antigüedad

2- El recargo para las horas extraordinarias será del 75 por ciento.

3 - A tenor del artículo 40.3 del Decreto 2.001/83 se podrán compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso, en la misma proporción anteriormente expresada.

ARTICULO 14 .- VACACIONES

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

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

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.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

ARTICULO 15 .- RETRIBUCIONES

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

ARTICULO 16 .- CONCEPTOS SALARIALES

Salario convenio es una cantidad pactada que integra los conceptos de Salario Base y Plus Convenio.

ARTICULO 17 .- SALARIO CONVENIO

La duración del presente convenio será de dos años, se establece un incremento sobre la tabla de salarios al 31 de Diciembre de 1991 del 6% para el periodo comprendido del 01 de Enero de 1992 al 31 de Diciembre de 1992. Ocurriendo que si al 31 de Diciembre de 1.992 el I.P.C. superase el 5,5% se incrementará con carácter retroactivo al 1 Enero de ese año, la diferencia del I.P.C. real con el del 5,5%.

Para el segundo año del presente convenio y en el periodo comprendido el 01 de Enero de 1993 al 31 de Diciembre del mismo año, la tabla salarial se incrementará en el I.P.C. previsto por el gobierno para ese periodo más un punto, ocurriendo que a la conclusión de éste a fecha del 31 de Diciembre 1993 será revisado el I.P.C. aplicado, por la desviación que pudiera existir, pagándose de haber diferencia en el primer trimestre del año. Salario Convenio es la cantidad que figura a continuación, que consta de Salario Base y Plus Convenio y se fija según la clasificación de personal expresada en el artículo 10 del presente convenio.

J.de departamento	101439	47332	148771	2082794
J.de Sección	100154	36675	136829	1915606
J.Administr.	88054	5419	93473	1308622
Ofc.1ª Admo.	81281	4741	86022	1204308
Ofc.2ª Admon.	78154	4429	82583	1156162
Aux.Admo.	72250	0	72250	1011500
Encargado	88054	9434	97488	1364832
Oficial 1	81281	4741	86022	1204308
FP-2 *	72250	8692	80942	1133188
Especialista	74868	4100	78968	1105552
Auxiliar	72250	0	72250	1011500
Maestro	88054	5419	93473	1308622
Oficial 1	81281	4741	86022	1204308
Oficial 2	74868	4100	78968	1105552
Peon	72250	0	72250	1011500
Guarda Jurado	74868	4100	78968	1105552
Guarda	72250	0	72250	1011500
Limpieza	72250	0	72250	1011500
Ordenanza	72250	0	72250	1011500
Almacaner	72250	0	72250	1011500
Aspirante menor 18	62000	0	62000	868000

ARTICULO 18 .- PLUS DE ASISTENCIA

Se fija la cuantía de este plus en 270 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.

ARTICULO 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 450 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 continuadas aplicaran por acuerdo de esta comisión negociadora la cantidad de 375 ptas..

Esta cifra y concepto, dado el carácter compensatorio de gastos de transportes 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.

ARTICULO 20 .- PREMIO DE ANTIGÜEDAD

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

- A) Dos trienios cada uno al 3%
- B) Ocho quinquenios cada uno al 5%
- C) El primer quinquenio se cobrará al undécimo año de antigüedad.

Se fija como tope máximo un 50% del salario base en concepto de premio de antigüedad.

ARTICULO 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 plus de antigüedad. Se devengarán semestralmente y en proporción al tiempo trabajado.

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

ARTICULO 22 .- GRATIFICACIONES PARA EL PERSONAL TEMPORAL

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cesare durante el mismo, se le abonarán las dos gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad y la paga de beneficios cuando se acuerde, 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.

ARTICULO 23.- DIETAS Y LOCOMOCION

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 - 3.850 pesetas diarias
- 2) Media dieta - si el trabajador puede volver a pernoctar en su domicilio sólo se le devengará media dieta; es decir, 1.950 pesetas al día.
- 3) Cuando se viaje en vehículo propio se abonará a razón de 22 pts/Km.

ARTICULO 24 .- COMPENSACION 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 periodo de descanso semanal, incrementadas en un 75%, como mínimo salvo descanso compensatorio.

ARTICULO 25 .- NOCTURNIDAD

Dado que la actividad empresarial de Cultivos Marinos es nueva y precisa de una regulación específica de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la Legislación vigente, la regulación definitiva de esta materia, será la que la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio acuerde.

Si no existiese acuerdo sobre la materia se consultará a la Autoridad Laboral.

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 26 .- SEGURIDAD E HIGIENE

Se observarán las normas de Seguridad e Higiene establecidas en la legislación vigente.

Las empresas están obligadas a realizar su reconocimiento anual a todos sus trabajadores.

Las empresas afectadas por este convenio están obligadas a impartir a sus trabajadores un mínimo de horas de formación al año, que serán determinadas por la Comisión Mixta expresada en el Anexo a este Convenio, sobre temas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los centros de trabajo que cuenten con más de 30 trabajadores constituirán el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo para asistir eficaz y responsablemente al Jefe del mismo en estas

materias. Las funciones y atribuciones de dicho Comité serán las siguientes:

- A) Promover en el centro de trabajo la observación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.
- B) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.
- C) Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene, e Instituciones Públicas dedicadas a estas funciones, en la implantación e inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el centro de trabajo, dándose traslado a todos los componentes del Comité de Seguridad e Higiene de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.
- D) Ser informados por la dirección de la empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades del referido control en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

El Comité de Seguridad llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores, reticentes a la adopción de medidas de protección individual o colectivas, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad.

La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en los tablones de anuncios.

- E) El Comité de Seguridad podrá proponer la paralización en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, la actividad, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de los servicios técnicos de seguridad de la empresa y del empresario, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda.
- F) El Comité de Seguridad estará compuesto por el empresario o quien lo represente, que lo presidirá; un técnico cualificado en estas materias, designado por el empresario, y cuatro representantes de las categorías profesionales más significativas, en función de la presencia de distintos oficios en el centro de trabajo. Estos representantes obreros serán designados por el comité del centro de trabajo, o por los delegados de personal.

G) En los centros de trabajo entre 30 y 50 trabajadores, el número de representantes obreros será de 3, y en aquellos centros de trabajo que excedan de 50 podrán nombrar 5.

H) Los Comités de Seguridad e Higiene se reunirán una vez al mes, en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia, estimadas por su presidente, y fuera de las horas de trabajo.

I) Los miembros del comité dispondrán de una hora semanal para que, de manera habitual y efectiva, comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad individual y el estado de las colectivas.

J) En las empresas que no alcancen el número de 30 trabajadores existirá un vigilante de seguridad e higiene con facultades análogas a las del Comité regulado en los artículos anteriores, y elegido por los trabajadores.

ARTICULO 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.

CAPITULO VI

AYUDAS SOCIALES Y COMPLEMENTARIAS

ARTICULO 28 .- PREMIO A LA JUBILACION

Para aquellos trabajadores que tengan la edad cumplida de 60 años, se establece un premio de jubilación de acuerdo con el siguiente baremo:

- 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.

En caso de cese en el trabajo por pase a la situación de incapacidad permanente por accidente de trabajo o enfermedad, se devengará la prestación máxima sin condicionarla a edad o antigüedad.

ARTICULO 30 .- SEGURO DE VIDA COLECTIVO

Las empresas afectadas por el presente convenio cubrirán un seguro de vida para el personal con las siguientes prestaciones:

- Muerte por causas naturales 1.000.000.- Ptas.

- Muerte por Invalidez 1.750.000.- Ptas.
- Invalidez absoluta y permanente 2.000.000.- Ptas.

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.

ARTICULO 31 .- INDEMNIZACION COMPLEMENTARIA POR INCAPACIDAD LABORAL INTRASITORIA.

Las empresas abonarán a sus trabajadores:

- 1 - En caso de accidente de trabajo, una indemnización complementaria de la que perciba por la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de su salario convenio 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.

ARTICULO 32 .- INCORPORACION 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.

ARTICULO 33 .- 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 si se produce fuera de su residencia habitual.
- 3 - Enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días y 2 más si se produce fuera de su residencia habitual.
- 4 - Asistencia a consulta médica: el tiempo necesario, siempre que sea debidamente justificado.
- 5 - Exámenes: el tiempo necesario, si se dieran las condiciones exigibles en el artículo 22.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- 6 - Traslado de domicilio: 2 días para todos los trabajadores acogidos al presente convenio.
- 7 - Cumplimientos inexcusables de deberes públicos: el tiempo imprescindible, debidamente acreditado según disposiciones vigentes.
- 8 - Asuntos propios: Entendiendo que en alguna ocasión pueda existir en el productor la necesidad de cumplir deberes propios en días laborables, se establecen dos días para el cumplimiento de estos deberes con la sola solicitud anticipada, y no pudiéndose realizar ni al comienzo ni al final de un permiso, vacaciones o ausencias justificadas.

ARTICULO 34 .- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

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

ARTICULO 35 .- TRABAJADORES CON CARGOS PUBLICOS O SINDICALES

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

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

ARTICULO 36 .- CUOTA SINDICAL

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

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

ARTICULO 37 .- INFORMACION A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores información de altas y bajas en la Seguridad Social. Asimismo, se les 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 tabloneros de anuncios para fijación de documentos informativos emitidos por los representantes de los 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 asigne 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, los Comités 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 a 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 plantilla, cierres totales o parciales definitivos o temporales, y las reducciones o cambios de jornada.

D) En función de la materia de que se trate:

1.- Sobre la implantación o reducción de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

3.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despidos.

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

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

ARTICULO 38 .- REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes al respecto, los trabajadores podrán reunirse en el centro de trabajo fuera de su jornada laboral, avisando con la debida antelación 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

ARTICULO 39 .- REGIMEN 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 las órdenes e instrucciones de

los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias 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 de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos 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 tres 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 constituti va 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 justificado durante más de tres días al mes.

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

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

c.7.- La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

CLAUSULA PRIMERA

Los afectados por este convenio estarán en todo lo reflejado en el mismo, a las disposiciones vigentes en materia de higiene y seguridad en el trabajo y en el Estatuto de los Trabajadores.

CLAUSULA ADICIONALES.

PRIMERA. Las empresas dispondrán de un plazo de dos meses contados desde la publicación del presente Convenio para adecuar las categorías profesionales existentes al cuadro aquí

elaborado.

SEGUNDA. Se crea una comisión paritaria con igual número de miembros de las partes empleadora y social, con un número total de seis, los cuales se reunirán trimestralmente para dirimir los asuntos que por controversia existan en el sector afecto a este convenio.

TERCERA. La Comisión Paritaria referida anteriormente tendrá, asimismo, la obligación de resolver las cuestiones que deriven de la aplicación o interpretación del presente convenio. En los casos de no conseguirse acuerdo en los problemas que se planteen, se someterán los mismos a la jurisdicción u organismo que corresponda legalmente, de acuerdo con las normas vigentes, cuando se produzcan las posibles discrepancias.

CUARTA. Las partes se comprometen en la medida de lo posible, tras la firma del presente convenio colectivo y ajustándose al ordenamiento jurídico vigente, a que el tipo de contratación necesaria en aquellas tareas que se repiten anualmente y durante un periodo determinado de tiempo, se dé al trabajador la calidad de fijo-discontinuo.

QUINTO. Para el año 1993 los pluses de asistencia y transporte se incrementarán desde el 01 de Enero de 1993 en los mismos porcentajes previstos para salario convenio.

CLAUSULA TRANSITORIA: (1) Por ser FP-2, una calificación erróneamente creada por el anterior convenio, esta se mantiene solo en los ya contratados. No figurando en el convenio presente ni de futuras contrataciones con tal categoría profesional.

RESOLUCION de 26 de junio de 1992, 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 ámbito interprovincial de la empresa Automóviles Portillo, SA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Automóviles Portillo, S.A., recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 16 de junio de 1992, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 30 de mayo de 1992, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, modificado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE:

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

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

Tercero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 26 de abril de 1992.- El Director General, José Antonio Pérez de Rueda.

XI CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA EMPRESA "AUTOMOVILES PORTILLO, S. A." Y SUS TRABAJADORES

Art. 1.º.- **AMBITO TERRITORIAL.**- Este Convenio, de ámbito interprovincial, afectará a la Empresa "Automóviles Portillo, S.A.". Y será de aplicación en todos los Centros de trabajo existentes en las Provincias de Cádiz y de Málaga e, igualmente, en aquellos otros que pudieran establecerse, ya sean dentro del ámbito territorial de las dos Provincias enunciadas o en localidades de provincias diferentes.

Art. 2.º.- **AMBITO PERSONAL.**- Este Convenio afectará durante su periodo de vigencia a la totalidad de los trabajadores de la Empresa "Automóviles Portillo, S.A.", ya sean fijos, eventuales o interinos, y también a los que ingresen en la misma en el transcurso de su vigencia.

Art. 3.º.- **VIGENCIA Y DURACION.**- La vigencia de este Convenio se establece por tres años. En cuanto a su duración, la misma abarca desde el día 1.º de enero de 1992 hasta el día 31 de diciembre de 1994.

Sin perjuicio de la duración establecida, con efecto de 1.º de enero de 1993, se procederá a la revisión de la tabla salarial y de los concep-