

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2015-13275 *Resolución disponiendo la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de Tinamenor 2009-2016.*

Código 39003182011900.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Tinamenor, S. L., para el periodo 2009-2016, suscrito con fecha 5 de marzo de 2015 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por la persona designada por la empresa en su representación y los delegados de personal en representación de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 6 de noviembre de 2015.

La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández,

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA TINAMENOR S.L.

CAPÍTULO I- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Personal y determinación de las partes

El presente Convenio Colectivo será aplicable a todos los trabajadores del centro de trabajo de TINAMENOR SL sito en las marismas de Pesues (Cantabria) y esta negociado entre la dirección de la empresa y los delegados de personal en representación legal de los trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito Funcional.

La actividad de la empresa se enmarca en el sector denominado acuicultura, o de cultivos marinos, y se concreta en la producción de alevines de peces y de semilla de moluscos.

Artículo 3.- Ámbito Temporal.

La duración de éste Convenio Colectivo es de ocho años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2.009 y finalizando por tanto el 31 de diciembre de 2.016, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Cantabria (BOC).

Artículo 4.- Denuncia y Prórroga.

El presente Convenio Colectivo queda denunciado automáticamente a su finalización, no requiriendo por tanto denuncia expresa del mismo por ninguno de los firmantes, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación del siguiente Convenio en el último trimestre del año 2.016.

No obstante se mantendrá en vigor el actual Convenio hasta la firma del siguiente que le sustituya.

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible por lo que no se puede aplicar de forma separada alguna de sus normas con independencia del resto.

En el supuesto que en el trámite de control de legalidad, la autoridad laboral requiera la subsanación de alguno de sus artículos, la comisión negociadora del mismo procederá a subsanar lo necesario para que dicho convenio cumpla con lo mínimo necesario para su registro y publicación".

Artículo 6.- Compensación, Absorción, Garantía "Ad Personam".

Las condiciones económicas establecidas en éste Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el comienzo de su vigencia, cualquiera que sea su origen, denominación o naturaleza de los mismos, respetándose a título personal aquellas condiciones más beneficiosas.

Los aumentos de retribuciones que se produzcan o los nuevos conceptos que se puedan establecer, durante la vigencia del Convenio por disposiciones de carácter general, solo afectarán al mismo, cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las pactadas en el mismo. En caso contrario serán absorbidas y compensadas, y subsistiendo el Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de su articulado.

CAPÍTULO II- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 7.- Grupos profesionales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán clasificados en grupos profesionales, divididos a su vez en distintas niveles profesionales atendiendo a los distintos perfiles existentes del siguiente modo:

GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO

- Director Técnico y/o de Producción.
- Jefe de Departamento

GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

- Jefe de Administración.
- Oficial Administrativo de 1ª.
- Oficial Administrativo de 2ª.
- Auxiliar Administrativo.

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

GRUPO III. PERSONAL DE VENTAS

- Jefe de Ventas.
- Vendedor.
- Asistente Comercial.

GRUPO IV. PERSONAL DE PRODUCCIÓN

- Jefe de Sección
- Encargado o Jefe de Área
- Oficial de 1ª Acuicultor.
- Oficial de 2ª Acuicultor.
- Acuicultor especialista
- Auxiliar Acuicultor

GRUPO V. PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA

- Técnico mantenimiento.
- Oficial de 1ª.
- Oficial de 2ª.
- Vigilante
- Peón.
- Servicio de limpieza

Artículo 8.- Definición de niveles dentro de cada Grupo Profesional.
--

Los niveles profesionales que a continuación se definen son meramente enunciativos no teniendo obligación la empresa de tenerlas cubiertas todas.

PERSONAL TÉCNICO

- Director Técnico y/o de Producción: Es el trabajador que en posesión de titulación universitaria de grado superior, o de conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, organiza, planifica, programa dirige, ejecuta, coordina y lleva el control de la empresa en la parte técnica, como máximo responsable del cumplimiento de los objetivos de producción que le sean marcados por la Dirección, realizando para ello los informes técnicos y programas que la Dirección le encomiende.

- Jefe de Departamento Es el trabajador que en posesión de titulación universitaria de grado superior, o de 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 Dirección de la empresa.

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

PERSONAL ADMINISTRATIVO

- Jefe de Administración: Es el trabajador que en posesión de titulación universitaria de grado superior, o de conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y que provisto o no de poderes de la empresa, tiene a su cargo la responsabilidad de organización y coordinación de las funciones administrativas, relaciones laborales, contabilidad y facturación de la empresa, distribuye el trabajo ordenándolo debidamente y aporta las iniciativas para el correcto funcionamiento de la misión que tiene encomendada.
- Oficial Administrativo de 1º: Es el trabajador que dependiendo del jefe de administración, tiene a su cargo un servicio determinado de ámbito administrativo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes.
- Oficial Administrativo de 2º: Es el trabajador que desarrolla tareas administrativas de una cierta especialización bajo las órdenes del jefe de administración o de un oficial de primera, en cualquiera de las especialidades administrativas.
- Auxiliar Administrativo: Es el trabajador que se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquellas bajo las órdenes del jefe de administración o de un oficial de primera. Se incluirán en ésta categoría profesional a mecanógrafos, telefonistas, así como aquellos empleados que realicen trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores o máquinas clásicas de mecanización.

PERSONAL DE VENTAS

- Jefe de Ventas: Es el trabajador que con titulación necesaria o con los conocimientos y experiencia reconocidos por la empresa, planifica, organiza y coordina todas las funciones relacionadas con la venta de los productos de la empresa y de la atención y servicio al cliente, realizando para ello los informes y programas que la Dirección le encomiende
 - Vendedor: Es el trabajador que con titulación necesaria o con los conocimientos y experiencia reconocidos por la empresa, realiza el seguimiento directo de las relaciones de la empresa con los clientes en cuanto a la actualización de la información relativa a las características, disponibilidad y precios de los productos, gestión, y seguimiento de los pedidos hasta su entrega.
- Asistente Comercial: Es el trabajador que con titulación necesaria o con los conocimientos y experiencia reconocidos por la empresa, desarrolla tareas auxiliares en el proceso de comercialización de los productos de la empresa.

PERSONAL DE PRODUCCIÓN

- Jefe de Sección: Es el trabajador que en posesión de titulación universitaria de grado superior, o de conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, tiene a su cargo una sección o un sector determinado (Peces & Moluscos) siendo responsable del desarrollo y planificación de las actividades propias de su sección

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

o sector, con dependencia de la Dirección y del Jefe del departamento si lo hubiere.

- Encargado o Jefe de Área (Alevines, Juveniles, Semillero...): Es el trabajador que con titulación necesaria o con los conocimientos y experiencia reconocidos por la empresa, tiene a su cargo un área determinada donde desempeña entre otras, las labores de custodia, supervisión y cuidado de los cultivos en todas sus facetas y demás actividades que para dicha zona le sean encomendadas por el personal técnico responsable, y que tiene mando directo sobre los profesionales encuadrados dentro del área, respondiendo de su disciplina, organizando y distribuyendo el trabajo.
- Oficial de 1º Acuicultor: Es el trabajador que poseyendo el título de Formación Profesional de 2º grado, sus equivalentes Nivel-2 o que teniendo conocimientos técnicos apropiados reconocidos por la empresa lo practica y aplica con capacidad y celo demostrado, con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que supongan especial empeño y pericia, estando capacitado para solucionar deficiencias en las máquinas o procesos que tengan encomendados, bajo las órdenes directas del Encargado de Área.
- Oficial de 2º Acuicultor: Es el trabajador que poseyendo el título de Formación Profesional de 1º grado, sus equivalentes Nivel-1 o que teniendo conocimientos técnicos apropiados reconocidos por la empresa lo practica y aplica con capacidad y celo demostrado, con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que supongan especial empeño y pericia, estando capacitado para solucionar deficiencias en las máquinas o procesos que tengan encomendados, haciéndoselo saber a su superior para su aprobación.
- Acuicultor especialista: Es el trabajador que poseyendo el título de Formación Profesional de 1º grado, sus equivalentes Nivel-1 o que teniendo conocimientos técnicos apropiados reconocidos por la empresa y que estando a las órdenes de sus superiores, desempeña funciones concretas y determinadas para las que se requiere cierta práctica operatoria, junto a unos conocimientos teóricos previos.
- Auxiliar acuicultor: Es el trabajador que realiza funciones básicas, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA

- Técnico de Mantenimiento: Es el trabajador que con titulación necesaria o con los conocimientos y experiencia reconocidos por la empresa, 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.

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

- Oficial de 1ª de Mantenimiento: Es el trabajador que con titulación necesaria o con los conocimientos y experiencia reconocidos por la empresa, bajo las órdenes directas del Técnico de Mantenimiento, posee 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 aquéllos otros que suponen determinada habilidad y destreza.
- Oficial de 2ª de Mantenimiento: Es el trabajador que con titulación necesaria o con los conocimientos y experiencia reconocidos por la empresa, 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.
- Vigilante/guarda: Es el trabajador que desempeña las tareas propias de la vigilancia de las instalaciones y de los equipos, así como de su correcto funcionamiento, generalmente en el turno de noche
- Peón: Es el trabajador que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su atención y esfuerzo físico sin exigencia de práctica operativa previa.
- Personal de limpieza: Es aquel trabajador encargado de los servicios de aseo en general y de la limpieza y cuidados de las instalaciones de la empresa.

CAPÍTULO III.- CONTRATACIÓN, INGRESOS, ASCENSOS Y CESES

Artículo 9.- Contratación.

Las relaciones laborales en la empresa serán prioritariamente de carácter indefinido, de tal forma que a un puesto de trabajo destinado a cubrir trabajos fijos dentro del volumen normal de actividad en la empresa se corresponde forzosamente un contrato por tiempo indefinido, salvo las necesidades de contratación temporal que se presenten en la empresa y que se ajustará a la legislación vigente en la materia, incluyendo también la contratación a través de ETT.

Por todo ello las partes entendiendo que la formación continua de los trabajadores, debe ser el pilar fundamental para la buena marcha y competitividad de la empresa en el mercado y nunca la contratación eventual, y, entendiendo que solamente se consigue con una relación laboral estable, acuerdan:

- Que la contratación que se dé en la empresa tenga una causalidad entre el tipo de contrato y el puesto de trabajo a cubrir.
- Que cuando se trate de trabajos de naturaleza continua, el tipo de contrato será de carácter indefinido.

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

- Que la empresa contratará de forma directa o a través de las ETTs a todos los trabajadores que presten servicios en la misma, con la excepción de aquellos trabajos, que por su naturaleza y especialización, no puedan ser realizados por los trabajadores existentes en la empresa.

- Tendrán derecho preferente de ingreso en la empresa aquellos trabajadores que, en igualdad de méritos, capacidades, conocimientos y formación, presten sus servicios en la empresa con carácter eventual, interino o a tiempo determinado.

- La empresa comunicará a los representantes Legales de los Trabajadores el puesto o puestos de trabajo a cubrir, así como las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección en el supuesto de contrataciones indefinidas.

Artículo 10.- Período de prueba.

Podrá concretarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos Titulados de grado superior o medio: seis meses.
- b) Resto del personal: treinta días.

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

Será nulo el pacto en contrato de trabajo del período de prueba una vez que el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 11.- Procedimiento para Ascensos.

Todo el personal sujeto a éste Convenio, tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir los puestos de trabajo de nueva creación que en la empresa puedan producirse de personal de nivel superior, y entre los declarados previamente aptos por parte del responsable de la contratación.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

Artículo 12.- Liquidaciones y finiquitos.

El preaviso de extinción del contrato deberá ir acompañado de una propuesta de liquidación, con 15 días de antelación al momento del cese, para contratos superiores a 12 meses y de 8 días para los contratos de más de 6 y hasta 12 meses, donde se deberá especificar los conceptos salariales y no salariales del mismo. Si la empresa obvia éste requisito, la firma del trabajador solo supondrá la acreditación de la recepción de las cantidades señaladas, sin tener ningún efecto liberatorio y siempre que el trabajador no hubiera dispensado a la empresa de tal obligación.

Artículo 13.- Ceses voluntarios.

Si el trabajador cesa voluntariamente en la empresa deberá comunicar a la misma su intención con un plazo de preaviso de 30 días para los contratos indefinidos o de más de 12 meses y de 15 días en los de menor duración.

CAPÍTULO IV- JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 14.- Jornada Laboral.

El personal afectado por éste Convenio tendrá una jornada laboral efectiva de 1.810 horas anuales durante la vigencia del convenio, distribuidas de lunes a domingo, manteniéndose en todo caso aquellas mejoras que a título individual mantengan los trabajadores.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente transcurrirán como mínimo 12 horas de descanso.

Para el personal de oficinas la jornada será de 8 horas diarias, distribuidas de lunes a viernes, en horario de 09 a 14 y de 16 a 19 horas para la mitad del personal y la otra mitad de 08 a 16 horas, rotando semanalmente, excepto los meses de julio y agosto que está establecida una jornada intensiva en horario de 08 a 16 horas para todo el personal.

Artículo 15.- Tiempo de descanso.

Para las jornadas continuas de al menos 6 horas de duración continuada se establece un descanso de 20 minutos, computándose éstos como de trabajo efectivo.

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

Artículo 16.- Horas Extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias, será considerada obligatoria para las operaciones de cargue de peces y las sustituciones y voluntaria para todas las demás. Tanto las obligatorias como las voluntarias se compensarán económicamente según tabla anexa.

Artículo 17.- Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal siguiente:

Personal de oficinas: sábado y domingo.

Personal de mantenimiento: Según calendario y turno establecido.

Personal de producción: Según el calendario de turnos establecido.

Artículo 18.- Vacaciones anuales.

A cada trabajador le corresponden 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, que, en todo caso incluirán 21 días laborables, los cuales serán tomados en dos bloques de 10 u 11 laborables ó 15 días naturales cada uno, que serán disfrutados uno en periodo de verano (del 15 de abril al 15 de septiembre) y otro en periodo de invierno (del 16 de septiembre al 14 de abril), de acuerdo al calendario pactado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

A este período de vacaciones se añadirán los días correspondientes para ajustarse a la jornada laboral vigente, para los trabajadores que así lo tienen acordado.

En los casos en que al comenzar el período vacacional asignado al trabajador, éste se encontrara en situación de Incapacidad Temporal, debidamente acreditada, las vacaciones se disfrutarán, a partir del alta correspondiente, en un nuevo período pactado nuevamente entre la Dirección del Centro y el trabajador y aunque haya finalizado el año natural.

Si durante el disfrute del período vacacional el trabajador está afectado por una situación de I.T., documentalmente acreditada, se le asignará un nuevo período vacacional por los días que no haya podido disfrutar, incluso después de finalizar el año natural.

Se establecen los siguientes criterios para el disfrute de vacaciones en las distintas áreas de actividad en la empresa:

1.- En el área de producción de peces, solo podrán tomar vacaciones simultáneamente por cada bloque quincenal, 2 personas durante los meses de abril hasta el 15 de septiembre y 3 personas del 15 de septiembre a marzo.

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

2.- En el área de producción de moluscos, mantenimiento y administración solo se podrán tomar vacaciones 1 persona por cada bloque quincenal, en todos los meses del año.

3.- Los cambios de fecha, por causa justificada, serán solicitados con 2 meses de antelación a la fecha de vacaciones establecida y previamente acordada, reservándose la Dirección la aceptación o no de los cambios en función de las necesidades del departamento. De igual manera, la empresa podrá solicitar cambios sobre el plan inicial establecido, igualmente por causa justificada y con la misma antelación de 2 meses a la fecha establecida, y fijar el nuevo período de común acuerdo con el trabajador.

4.- El calendario de vacaciones será negociado entre la empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores fijando un Calendario anual de vacaciones conforme a lo establecido en el artículo 38.3 del ET.

CAPÍTULO V- LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 19.- Licencias Retribuidas.

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a salario en los siguientes casos:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días laborables en caso de nacimiento de hijos, fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo haya que hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros el plazo será de 4 días.
En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad se tendrá derecho a 2 días naturales.
- c) 2 días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de segundo grado de afinidad o consanguinidad.
Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 200 km será de 3 días.
- d) 1 día por el traslado del domicilio habitual.

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

- e) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica, incluyendo cónyuge e hijos, debiendo justificarse con posterioridad dicha ausencia mediante justificante médico de asistencia.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser utilizado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.
- i) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de aquella.
- j) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.
- k) La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.
- l) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.
- m) A efectos de disfrute de las licencias antes descritas, tendrán la misma consideración las parejas de hecho con las de derecho, con independencia de su orientación sexual.

<u>Artículo 20.- Licencias sin retribución.</u>

Los trabajadores podrán solicitar un máximo de 4 días al año, sin derecho a retribución para motivos personales.

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

Artículo 21.- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

a) Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se considerará por la elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso en la excedencia forzosa, deberá ser solicitado dentro del mes siguiente del cese en el cargo.

Así mismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, la cual será por el periodo que dure el ejercicio de su función representativa, teniendo el carácter a todos los efectos de excedencia forzosa.

Para el cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, el trabajador tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, en el caso de adopción, el trabajador podrá optar entre solicitar la excedencia a partir de la resolución, o bien desde la fecha en que el menor sea entregado a su cuidado. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo durante su vigencia.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia forzosa conforme a lo establecido en éste artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

b) Excedencia Voluntaria.

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de 1 año, de forma ininterrumpida, tienen derecho a acogerse a la situación de excedencia voluntaria, siendo la duración no menor a 4 meses y no mayor de 5 años.

En la excedencia voluntaria, el trabajador tendrá derecho de reincorporarse a la empresa antes de haber agotado la excedencia siempre que exista vacante en su puesto, u otro similar, debiendo avisar previamente a la empresa al menos con 30 días de antelación.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

CAPÍTULO VI- CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 22.- Organización del trabajo.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en que éste delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumido en el contrato de trabajo, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

Artículo 23.- Movilidad Funcional.

La movilidad funcional únicamente podrá efectuarse dentro del grupo profesional cuando el trabajador posea titulación académica o capacidad profesional necesaria para ejercer la prestación laboral.

El trabajador solamente podrá realizar funciones que no correspondan a su nivel o grupo profesional cuando existan razones técnicas y organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Artículo 24.- Trabajos de Categoría Superior.

Cuando el trabajador realice trabajos de nivel superior al suyo, percibirá la diferencia retributiva correspondiente desde el primer día.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de niveles equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso de nivel.

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

Artículo 25.- Trabajos de nivel inferior.

Los trabajos de nivel inferior solo podrán realizarse cuando se den necesidades imprevisibles en la actividad de la empresa, respetándose los salarios y niveles reconocidos, previas a la movilidad al trabajador afectado y que no supongan un menoscabo a la dignidad del trabajador y a su formación profesional.

CAPÍTULO VII- RETRIBUCIONES, SUELDOS Y SALARIOS

Artículo 26.- Incrementos Salariales.

Para los años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 no se establece incremento salarial.

Para el año 2014, se establece un incremento salarial del 0.5 % sobre las tablas definitivas de 2008 y sobre todos los conceptos salariales incluidos los complementos "ad personam", que los trabajadores tengan, será además con efecto retroactivo a 1 de enero de 2014.

Para el año 2015, se establece un incremento salarial del 0.50 % sobre las tablas definitivas de 2014 y sobre todos los conceptos salariales incluidos los complementos "ad personam", que los trabajadores tengan., dicho incremento se aplicara a partir de 1 de enero de 2015.

Para el año 2016, se establece un incremento salarial del 0.60 % sobre las tablas definitivas de 2015 y sobre todos los conceptos salariales incluidos los complementos "ad personam", que los trabajadores tengan., dicho incremento se aplicara a partir de 1 de enero de 2016.

No habrá revisión salarial alguna quedando las tablas salariales de 2014 y 2015 y 2016 anexas al presente convenio como definitivas.

Artículo 27.- Salario Base.

El salario base que corresponde a cada trabajador y categoría es el estipulado en la tabla salarial que figura como anexo.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

Artículo 28.- Antigüedad.

No se devengará plus de antigüedad por ningún trabajador.

No obstante, se respetarán las condiciones ad personam que tuvieran reconocidos los trabajadores antes del 01.01.06, por razón de las especiales circunstancias concurrentes en esta empresa por la ausencia de convenio antes de dicha fecha.

Los citados trabajadores a los que se reconoce dicha condición más beneficiosa, la disfrutarán sin que pueda ser compensada ni absorbida por ulteriores revisiones de convenio, siéndoles por tanto remunerada la cuantía que les corresponde al día de la fecha antedicha, e incluso acumulando sucesivos aumentos de un 5 % de su salario base en virtud del transcurso de los correspondientes quinquenios desde su ingreso, y hasta el 01.01.16. A partir de dicha fecha, los trabajadores que disfruten de dicha condición más beneficiosa dejarán de acumular quinquenios por dicho concepto, con la única excepción de la parte proporcional del quinquenio que tuvieran generado y no devengado a fecha 01.01.16., el cual se le sumará a la antigüedad consolidada.

Artículo 29.- Nocturnidad.

Los trabajadores que realicen su jornada entre las 22'00 horas y las 06'00 horas del día siguiente percibirán un complemento de nocturnidad por hora trabajada de acuerdo a la tabla anexa, salvo que el salario se establezca atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, en cuyo caso no se percibirá este plus.

Artículo 30.- Plus de Dedicación.

Es una compensación económica que perciben los trabajadores a cambio de tener una dedicación y disponibilidad para la empresa en el sentido de que si ésta requiere de sus servicios en horas extraordinarias, éstos se obligan a acudir a prestar trabajo, para prevenir o reparar siniestros, u otros daños extraordinarios y urgentes (como son aquellos causados por las riadas, fallos eléctricos, brotes de enfermedad, etc.) y aquellos otros coyunturales y normales de la actividad que por razones de interés empresarial se han de realizar fuera de la jornada normal de trabajo (preparar envíos, recepción de animales fuera del horario habitual, sustituciones de guardas nocturnas o de fines de semana, etc.), con independencia de la retribución posterior de las mismas.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

Artículo 31.- Plus de Domingos, y Festivos y Plus de Tardes.

Los trabajadores de producción que efectúen el trabajo, los domingos, festivos o en horario de tarde, percibirán un complemento por hora trabajada de acuerdo a la tabla anexa, salvo que el trabajador sea contratado específicamente para esa jornada, en cuyo caso no se percibirá este plus.

Estos Pluses, se conceptúan como una compensación económica de la empresa a cambio de que los trabajadores presten sus servicios laborales, parcialmente, durante los días festivos y tardes, de acuerdo con el calendario y los turnos de guardia que se establezcan.

Artículo 32.- Gratificaciones Extraordinarias.

Los trabajadores percibirán cuatro pagas extraordinarias al año, la de verano que se percibirá el 15 de julio y la de Navidad que se percibirá el 15 de diciembre, consistirán en ambos casos en 30 días de salario base más antigüedad.

La paga de marzo y la octubre la cobrarán el día 15 de cada uno de los dos meses y será por la cuantía que se refleje en las tablas salariales anexas.

El personal que ingresa o cesa durante el año debe de percibir la parte proporcional de las mismas, en función del tiempo trabajado.

CAPÍTULO VIII- DERECHOS SOCIALES

Artículo 33.- Complemento por Incapacidad Temporal.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad temporal, derivada de accidente no laboral o enfermedad común percibirán por parte de la empresa un complemento hasta alcanzar el 100% de la Base Reguladora por Contingencias Comunes del mes anterior a la IT, condicionada en este caso este complemento, a que el trabajador individualmente no supere en el año en curso el 3% de absentismo por esta contingencia. Si el trabajador superase este índice de absentismo dicho complemento se suspenderá desde ese momento.

Para el caso en que la incapacidad laboral fuese consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador debe percibir el complemento hasta el

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

100% de su base reguladora del mes anterior a la I.T. por dicha contingencia. Tendrá la misma consideración la Incapacidad Temporal especial por Riesgo durante el Embarazo.

La Comisión Paritaria, constituida tal y como se explica en el Artículo 45 estudiará el absentismo existente por las distintas causas antes dichas. La empresa no abonará el anterior complemento a aquel trabajador en el que detecte un abuso manifiesto.

Artículo 34.- Reducción de Jornada por motivos familiares.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen éste derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos tanto en el artículo 19 como en este mismo, corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El Trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en éste artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la jurisdicción social.

Artículo 35.- Prendas de Trabajo.

La empresa entregará cada año a los trabajadores de producción y mantenimiento un equipo de prendas de trabajo que consistirán como norma general en lo siguiente:

Un chaleco térmico
Un pantalón & chaqueta de trabajo
Camisetas y polos de trabajo.
Un par de botas.
Un par de botas-pescador.

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

Un traje de agua (pantalón y chaqueta impermeable).
Un mandilón.
Un par de protectores de antebrazo.

El primer año se entregarán dos equipos a fin de que los trabajadores puedan tener un equipo mientras lavan el otro. En caso de rotura de cualquiera de las prendas del equipo y una vez comprobada la rotura la empresa entregará una nueva prenda.

Artículo 36.- Reconocimientos médicos.

Los trabajadores tendrán derecho a que la empresa les facilite a través de los servicios médicos oportunos un reconocimiento médico anual específico del puesto o puestos de trabajo que habitualmente se desempeñen en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las trabajadoras tendrán derecho al reconocimiento ginecológico dentro del reconocimiento médico general y siempre que ellas así lo pidieren.

Artículo 37.- Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Protección de la lactancia y la maternidad.

Ningún trabajador o trabajadora será discriminado por razón de sexo u orientación sexual y, realizando el mismo trabajo el hombre y la mujer, tienen derecho a cobrar igual salario.

En materia de protección de la maternidad y la lactancia, las trabajadoras tienen derecho a:

No podrá ser extinguido su contrato de trabajo durante su embarazo o período de lactancia, siempre que no fuera considerado como despido procedente.

Prohibición de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante su embarazo y período de lactancia.

Cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin merma de su retribución, categoría o del derecho a la reincorporación posterior a su antiguo puesto.

Derecho a no trabajar en horario nocturno o a turnos durante su embarazo y período de lactancia.

Permisos retribuidos necesarios para exámenes prenatales y clases de preparación al parto, siempre que éstos coincidan dentro de su jornada laboral.

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

Los padres y madres tendrán derecho a una reducción horaria retribuida de 1 hora de duración durante el período de lactancia. La opción de disfrutar de dicha licencia retribuida bien al comienzo o al final de la jornada será a opción del trabajador/a.

CAPÍTULO IX- SALUD LABORAL

Artículo 38.- Salud Laboral.

La empresa desarrollará la protección y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). El derecho de los trabajadores y trabajadoras a un medio de trabajo seguro y saludable se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de la empresa.

Se garantizará a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa una vigilancia de la salud acorde al Art. 22 de la LPRL, realizada a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos.

Para las subcontratas existentes en la empresa, ésta establecerá en su seno un proceso documentado sobre el control establecido para asegurar que se cumplan las obligaciones de éstas empresas para con sus trabajadores y trabajadoras, la formación recibida, la entrega de equipos de protección individual y la vigilancia de la salud.

La empresa deberá tener realizada, documentada y actualizada la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención y haber adoptado una forma de Servicio de Prevención.

La elección de la Mutua se realizará a través de la codecisión con los representantes de los trabajadores. El ejercicio de la adopción con la Mutua de la Incapacidad Temporal (I.T.), será decidido a través de la codecisión con la RLT.

Artículo 39.- Equipos de Protección Individual (EPI).

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores, en caso que sea necesario los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo. Será responsabilidad de cada trabajador la utilización de estos equipos.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

CAPÍTULO X-DERECHOS SINDICALES

Artículo 40.- Derechos de los Delegados de Personal.

Garantías y derechos de los representantes legales de los trabajadores.

Los Delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:

Recibir la Copia Básica de todos los contratos que la empresa realice, incluyendo las subcontratas y trabajadores provenientes de Empresas de Trabajo Temporal.

Recibir información que le será facilitada trimestralmente al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

Conocer el balance, la cuenta de resultados y memoria, y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad, acciones o participaciones de los documentos que den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las cuestiones siguientes:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o rescisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudio de tiempo establecido de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir información cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, suponga cualquier incidencia que afecta al volumen de empleo.

Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre índice de absentismo y su causa, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad laboral, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral, y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Ejercer la labor de:

- a) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes.
- b) Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el Artículo 29 del ET.
- c) Participar como se determine por Convenio Colectivo en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con la pactada en los Convenio Colectivos.

e) Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este Artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir los Delegados de Personal a tenor de las competencias reconocidas en los párrafos 3 y 4 de éste artículo deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Se reconoce a los Delegados de Personal capacidad como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los Delegados de Personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a este artículo, aún después de dejar de pertenecer al mismo y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso ningún tipo de documento entregado por la empresa a los Delegados de Personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la empresa y para distintos fines de los que motivaron su entrega. Los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán a salvo de lo que se establece en la legislación vigente, las siguientes garantías:

- a) Apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en este caso serán oídos aparte del interesado, los restantes Delegados de Personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción del Contrato por causas tecnológicas o económicas.
- c) A no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que este se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.
- e) Disponer de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas cada uno de los Delegados de Personal para el ejercicio de sus funciones de representación.

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, Instituto y otras entidades de formación. Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso sobre el mismo, se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, en lo que sean afectados por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en que trabajan se vea afectada por el ámbito de la negociación referido.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo para la Asistencia a los cursos de Formación antes señalados será preciso que la Central Sindical que convoque a los representantes de los trabajadores, lo comunique a la empresa en que los mismos presten sus servicios con una antelación de al menos 48 horas.

En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes de los trabajadores para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la Central Sindical en el sector de que se trate, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la finalización de la gestión.

Las horas que necesite el Delegado de Prevención para el ejercicio de sus funciones tanto de representación como de formación para el desempeño de su cargo, serán retribuidas y en ningún caso serán descontadas de su crédito horario que posee como Delegado de personal.

CAPÍTULO XI-FALTAS Y SANCIONES

Artículo 41.- Faltas.

La potestad de organización y control que viene atribuida a la empresa comprende la facultad de sancionar aquellas conductas que consistan en incumplimientos contractuales imputables a los trabajadores. Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio.

Artículo 42.- Graduación de las faltas.

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

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

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

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas ~~o~~ de las cosas, o de la producción en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público o personas ajenas a la empresa cuando no perjudiquen gravemente la imagen de ésta.
- e) La falta de corrección en el trato con otros trabajadores de la empresa
- f) Los descuidos en la conservación del vestuario y del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez o efecto similar consecuente al consumo de bebidas alcohólicas u otras sustancias apreciados ocasionalmente durante el trabajo.

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

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por un breve período de tiempo y siempre que ello hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, de las cosas, o de la producción
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público o personas ajenas a la empresa cuando se vea afectada la imagen de ésta.
- e) La falta de aseo y limpieza personal cuando ello no perjudique la imagen de la empresa
- f) La falta de corrección en el trato con sus superiores
- g) El trato gravemente desconsiderado con otros trabajadores de la empresa.
- h) La falta de cuidado en la conservación del material, maquinaria o instalaciones que provoque deterioros considerables en los mismos.
- i) La embriaguez o efecto similar, consecuente al consumo de bebidas alcohólicas u otras sustancias apreciado hasta en dos ocasiones durante el trabajo, en un periodo de dos meses, aunque no hubiera recaído sanción en la primera ocasión.
- j) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- k) La simulación de enfermedad, ó accidente, o la prolongación de la situación de incapacidad laboral por enfermedad o accidente.
- l) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

- m) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinaria y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- n) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- o) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- p) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- q) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para la empresa
- r) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- s) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y aunque no hubiera recaído sanción previa, verbal, dentro de un trimestre.
- t) Fumar dentro del espacio de la Empresa.

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

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo que se repitan hasta en diez ocasiones en un periodo de seis meses.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante más de tres días en un periodo de un mes.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por un breve período de tiempo y siempre que ello se deriven lesiones en las personas, o averías en la maquinaria o instalaciones o cualesquiera otros perjuicios a la empresa.
- d) El trato gravemente desconsiderado con el público o personas ajenas a la empresa, aun cuando no se vea afectada la imagen de ésta.
- e) La falta de aseo y limpieza personal cuando ello afecte a la imagen de la empresa
- f) El trato gravemente desconsiderado con sus superiores
- g) Las ofensas de palabra o de obra frente a otros trabajadores de la empresa
- h) La falta de cuidado en la conservación del material, maquinaria o instalaciones que provoque graves averías o daños en los mismos.
- i) La embriaguez o efecto similar, consecuente al consumo de bebidas alcohólicas u otras sustancias apreciado hasta en dos ocasiones durante el trabajo, en un periodo de un mes, aunque no hubiera recaído sanción en la primera ocasión.
- j) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

- o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- k) La simulación de enfermedad o accidente, ó la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - l) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - m) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - n) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado, por dos veces en un periodo de dos meses, aun cuando no hubiere recaído sanción previa.
 - o) La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.
 - p) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
 - q) El acoso sexual y el acoso moral.
 - r) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad e Higiene.
 - s) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 43.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

- 1.- Por faltas leves
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2.- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.
- 3.- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días.
 - Despido disciplinario

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

Artículo 44.- Prescripción de las Faltas.

La prescripción de las faltas será:

- Faltas leves a los 10 días.
- Graves a los 20 días.
- Muy graves a los 60 días contados 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.

CAPÍTULO XII-COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 45.- Comisión Paritaria.

Se establece una Comisión Paritaria compuesta por dos Delegados de Personal y dos personas en representación de la dirección de la empresa asumiendo las funciones de interpretación y vigilancia de los acuerdos pactados en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de dos de sus miembros, celebrándose dentro de los quince días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud de la convocatoria.

La solicitud de la convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de miembros no promotores y haciendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación de quienes la promueven.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación del convenio colectivo.
- b) La vigilancia del cumplimiento del convenio.
- c) El desarrollo de las funciones de adaptación, o en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.
- d) Conocimiento y resolución de las discrepancias existentes tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 ET.
- e) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos expresamente en el presente Convenio.
- f) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
- g) Elaborar su Reglamento interno de funcionamiento.
- h) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- i) Recibir y analizar los acuerdos adoptados por las partes en materia de flexibilidad del tiempo de trabajo.

Se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en los locales de la empresa Tinamenor, S.L.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

**CAPÍTULO XIII-ORGANISMO PARA LA RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
LABORALES (ORECLA)**

Artículo 46.- Organismo para la Resolución Extrajudicial de Conflictos.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de éste Convenio, se someterá a la intervención del Organismo para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.), siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias substanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de la negociación.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos en caso de huelga.
- d) Conflictos que se deriven del procedimiento de inaplicación del convenio colectivo regulado en el artículo 82 del E.T.
- e) Los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Conflictos individuales o plurales de:
 - 1- Clasificación Profesional y trabajos de diferentes categorías.
 - 2- Movilidad geográfica y cambios de puestos de trabajo.
 - 3- Reconocimiento de permisos, licencias y plusones de convenio.
 - 4- Horarios, turnos de trabajo y vacaciones.
 - 5- Movilidad funcional.
 - 6- Sanciones que no conlleven despido.

Sirve por lo tanto éste artículo como expresa adhesión de las partes al referido Órgano extrajudicial de solución de conflictos, con carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Organismo, no siendo por lo tanto la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de éste Convenio Colectivo se comprometen también a impulsar y fomentar.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Jubilación parcial – contrato de relevo

Mientras esté vigente la modalidad de jubilación parcial mediante contrato de relevo, todo trabajador que cumpla con los requisitos legales establecidos en cada momento tendrá derecho a pasar a la situación de Jubilación parcial, de mutuo acuerdo con la empresa, en cuyo caso ésta contratará a otro trabajador por el tiempo que al trabajador jubilado parcialmente reduzca su jornada de trabajo y de salario en los porcentajes establecidos en cada momento legalmente y hasta que el trabajador cumpla la edad de jubilación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Plus de incentivos

Los incrementos salariales incluidos en este convenio, incluyen la compensación por la eliminación de los incentivos de producción.

POR LA RLT

José Luis Fernández G. (RLT)

Ángel Fernández (RLT)

Josefina Fernández (RLT)

Santiago Pelayo (Asesor CC.OO)

POR LA EMPRESA

Gustavo Larrazábal Aguerrevere

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

Anexo I.- Tablas salariales definitivas 2014. (2008 + 0,5 %)					
Tabla salarial año 2014	salario	Pl. Dedicación	extra marzo	extra octubre	total año bruto
Niveles profesionales	14 pagas	20% sb			
NIVEL I					
Personal Técnico					
Director Técnico y/o producción	17.051,74	3.410,35	804,00	804,00	22.070,08
Jefe Departamento	17.465,72	3.493,14	804,00	804,00	22.566,86
NIVEL II					
Personal Administrativo					
Jefe de Administración	16.749,51	3.349,90	804,00	804,00	21.707,41
Oficial 1ª Administración	13.213,08	2.642,62	804,00	804,00	17.463,69
Oficial 2ª Administración	11.947,69	2.389,54	804,00	804,00	15.945,23
Auxiliar Administrativo	10.682,31		804,00	804,00	12.290,31
NIVEL III					
Personal Comercial					
Jefe Ventas	16.749,51	3.349,90	804,00	804,00	21.707,41
Vendedor	13.213,08	2.642,62	804,00	804,00	17.463,69
Asistente Comercial	11.947,69	2.389,54	804,00	804,00	15.945,23
NIVEL IV					
Personal de Producción					
Jefe Sección	16.749,51	3.349,90	804,00	804,00	21.707,41
Encargado o Jefe de area	16.033,31	3.206,66	804,00	804,00	20.847,97
Oficial 1ª Acuicultor	13.213,08	2.642,62	804,00	804,00	17.463,69
Oficial 2ª Acuicultor	11.947,69	2.389,54	804,00	804,00	15.945,23
Acuicultor Especialista	10.682,31	2.136,46	804,00	804,00	14.426,77
Auxiliar Acuicultor	10.682,31		804,00	804,00	12.290,31
NIVEL V					
Personal de Mantenimiento					
Técnico Mantenimiento	16.749,51	3.349,90	804,00	804,00	21.707,41
Oficial 1ª Mantenimiento	13.213,08	2.642,62	804,00	804,00	17.463,69
Oficial 2ª Mantenimiento	11.947,69	2.389,54	804,00	804,00	15.945,23
Guarda	10.682,31		804,00	804,00	12.290,31
Peón	10.682,31		804,00	804,00	12.290,31
Servicio de limpieza	10.682,31		804,00	804,00	12.290,31
HORAS EXTRAS 2.014					
Euros/Hora	Peones	operarios	especialistas		
Diurnas normales	9,12	9,91	11,40		
Festivas o nocturnas	12,76	13,87	15,96		
Festivas y nocturnas	16,09	17,49	20,11		
Cargues diurnos	11,85	12,88	14,81		
Cargues nocturnos y/o festivos	15,34	16,66	19,16		
PLUSES 2.014					
Euros/Hora	Peones	operarios	especialistas		
Plus Tardes	1,39	1,51	1,73		
Plus Festivo	6,34	6,89	7,93		
Plus Nocturno	2,31	2,51	2,88		

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

Anexo II.- Tablas salariales definitivas 2015. (2014 + 0,50 %)

Tabla salarial año 2015	salario	Pl. Dedicación	extra marzo	extra octubre	total año bruto
Niveles profesionales	14 pagas	20% sb			
NIVEL I					
Personal Técnico					
Director Técnico y/o producción	17.137,00	3.427,40	808,02	808,02	22.180,43
Jefe Departamento	17.553,04	3.510,61	808,02	808,02	22.679,69
NIVEL II					
Personal Administrativo					
Jefe de Administración	16.833,26	3.366,65	808,02	808,02	21.815,95
Oficial 1ª Administración	13.279,14	2.655,83	808,02	808,02	17.551,01
Oficial 2ª Administración	12.007,43	2.401,49	808,02	808,02	16.024,96
Auxiliar Administrativo	10.735,72		808,02	808,02	12.351,76
NIVEL III					
Personal Comercial					
Jefe Ventas	16.833,26	3.366,65	808,02	808,02	21.815,95
Vendedor	13.279,14	2.655,83	808,02	808,02	17.551,01
Asistente Comercial	12.007,43	2.401,49	808,02	808,02	16.024,96
NIVEL IV					
Personal de Producción					
Jefe Sección	16.833,26	3.366,65	808,02	808,02	21.815,95
Encargado o Jefe de area	16.113,47	3.222,69	808,02	808,02	20.952,21
Oficial 1ª Acuicultor	13.279,14	2.655,83	808,02	808,02	17.551,01
Oficial 2ª Acuicultor	12.007,43	2.401,49	808,02	808,02	16.024,96
Acuicultor Especialista	10.735,72	2.147,14	808,02	808,02	14.498,90
Auxiliar Acuicultor	10.735,72		808,02	808,02	12.351,76
NIVEL V					
Personal de Mantenimiento					
Técnico Mantenimiento	16.833,26	3.366,65	808,02	808,02	21.815,95
Oficial 1ª Mantenimiento	13.279,14	2.655,83	808,02	808,02	17.551,01
Oficial 2ª Mantenimiento	12.007,43	2.401,49	808,02	808,02	16.024,96
Guarda	10.735,72		808,02	808,02	12.351,76
Peón	10.735,72		808,02	808,02	12.351,76
Servicio de limpieza	10.735,72		808,02	808,02	12.351,76
HORAS EXTRAS 2.015					
Euros/Hora	Peones	operarios	especialistas		
Diurnas normales	9,17	9,96	11,46		
Festivas o nocturnas	12,82	13,94	16,04		
Festivas y nocturnas	16,17	17,58	20,21		
Cargues diurnos	11,91	12,94	14,88		
Cargues nocturnos y/o festivos	15,42	16,74	19,26		
PLUSES 2.015					
Euros/Hora	Peones	operarios	especialistas		
Plus Tardes	1,40	1,52	1,74		
Plus Festivo	6,37	6,92	7,97		
Plus Nocturno	2,32	2,52	2,89		

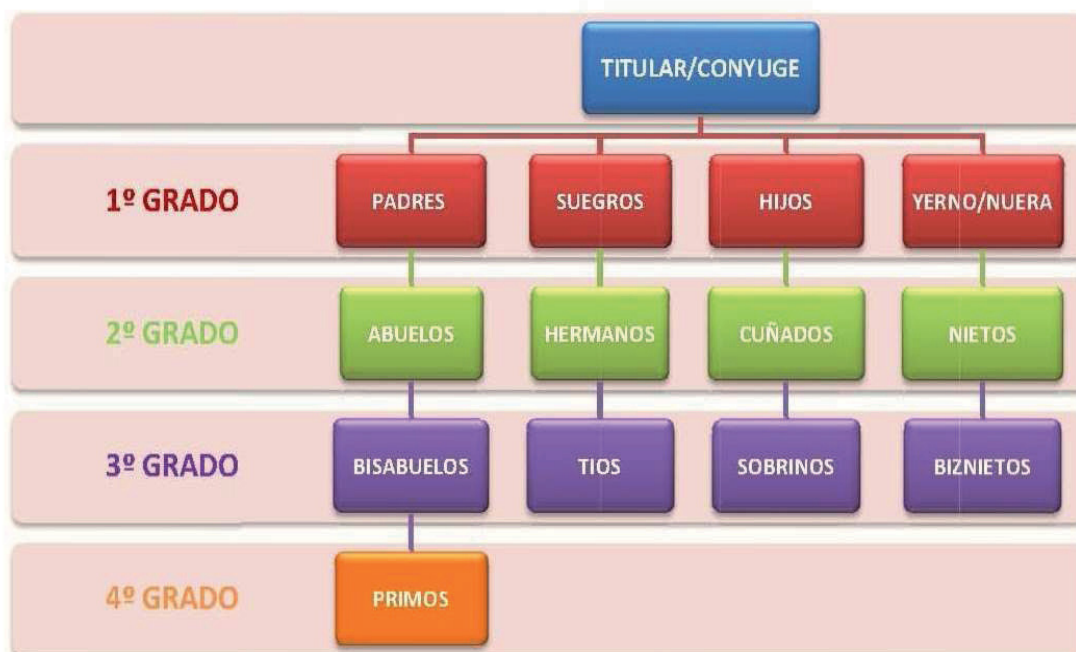
CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

Anexo III.- Tablas salariales definitivas 2016. (2015 + 0,60 %)					
Tabla salarial año 2016	salario	Pl. Dedicación	extra marzo	extra octubre	total año bruto
Niveles profesionales	14 pagas	20% sb			
NIVEL I					
Personal Técnico					
Director Técnico y/o producción	17.239,82	3.447,96	812,07	812,07	22.311,92
Jefe Departamento	17.658,36	3.531,67	812,07	812,07	22.814,18
NIVEL II					
Personal Administrativo					
Jefe de Administración	16.934,26	3.386,85	812,07	812,07	21.945,25
Oficial 1ª Administración	13.358,82	2.671,76	812,07	812,07	17.654,72
Oficial 2ª Administración	12.079,47	2.415,89	812,07	812,07	16.119,51
Auxiliar Administrativo	10.800,13		812,07	812,07	12.424,27
NIVEL III					
Personal Comercial					
Jefe Ventas	16.934,26	3.386,85	812,07	812,07	21.945,25
Vendedor	13.358,82	2.671,76	812,07	812,07	17.654,72
Asistente Comercial	12.079,47	2.415,89	812,07	812,07	16.119,51
NIVEL IV					
Personal de Producción					
Jefe Sección	16.934,26	3.386,85	812,07	812,07	21.945,25
Encargado o Jefe de area	16.210,16	3.242,03	812,07	812,07	21.076,33
Oficial 1ª Acuicultor	13.358,82	2.671,76	812,07	812,07	17.654,72
Oficial 2ª Acuicultor	12.079,47	2.415,89	812,07	812,07	16.119,51
Acuicultor Especialista	10.800,13	2.160,03	812,07	812,07	14.584,30
Auxiliar Acuicultor	10.800,13		812,07	812,07	12.424,27
NIVEL V					
Personal de Mantenimiento					
Técnico Mantenimiento	16.934,26	3.386,85	812,07	812,07	21.945,25
Oficial 1ª Mantenimiento	13.358,82	2.671,76	812,07	812,07	17.654,72
Oficial 2ª Mantenimiento	12.079,47	2.415,89	812,07	812,07	16.119,51
Guarda	10.800,13		812,07	812,07	12.424,27
Peón	10.800,13		812,07	812,07	12.424,27
Servicio de limpieza	10.800,13		812,07	812,07	12.424,27
HORAS EXTRAS 2.015					
Euros/Hora	Peones	operarios	especialistas		
Diurnas normales	9,22	10,02	11,53		
Festivas o nocturnas	12,90	14,02	16,14		
Festivas y nocturnas	16,27	17,68	20,33		
Cargues diurnos	11,98	13,02	14,97		
Cargues nocturnos y/o festivos	15,51	16,84	19,37		
PLUSES 2.015					
Euros/Hora	Peones	operarios	especialistas		
Plus Tardes	1,41	1,53	1,75		
Plus Festivo	6,41	6,97	8,02		
Plus Nocturno	2,34	2,54	2,91		

CVE-2015-13275

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232



JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

ÍNDICE

CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1.- Ámbito Personal
- Artículo 2.- Ámbito Funcional
- Artículo 3.- Ámbito Temporal
- Artículo 4.- Denuncia y Prórroga
- Artículo 5.- Vinculación a la Totalidad
- Artículo 6.- Compensación, Absorción, Garantía "Ad Personam"

CAPÍTULO II – CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

- Artículo 7.- Grupos Profesionales
- Artículo 8.- Definición de niveles

CAPÍTULO III – CONTRATACIÓN, INGRESOS, ASCENSOS Y CESES

- Artículo 9.- Contratación
- Artículo 10.- Período de Prueba
- Artículo 11.- Procedimiento para Ascensos
- Artículo 12.- Liquidaciones y Finiquitos
- Artículo 13.- Cesos Voluntarios

CAPÍTULO IV – JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS Y VACACIONES

- Artículo 14.- Jornada Laboral
- Artículo 15.- Tiempo de Descanso
- Artículo 16.- Horas Extraordinarias
- Artículo 17.- Descanso Semanal
- Artículo 18.- Vacaciones Anuales

CAPÍTULO V – LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

- Artículo 19.- Licencias Retribuidas
- Artículo 20.- Licencias sin Retribución
- Artículo 21.- Excedencias

CAPÍTULO VI – CONDICIONES DE TRABAJO

- Artículo 22.- Organización del Trabajo
- Artículo 23.- Movilidad Funcional
- Artículo 24.- Trabajos de Categoría Superior
- Artículo 25.- Trabajos de Categoría Inferior

CAPÍTULO VII – RETRIBUCIONES, SUELDOS Y SALARIOS

- Artículo 26.- Incrementos Salariales
- Artículo 27.- Salario Base

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

Artículo 28.- Antigüedad
Artículo 29.- Nocturnidad
Artículo 30.- Plus de Dedicación.
Artículo 31.- Plus de Domingos, Festivos y Tardes
Artículo 32.- Gratificaciones Extraordinarias

CAPÍTULO VIII – DERECHOS SOCIALES

Artículo 33.- Complemento por Incapacidad Temporal
Artículo 34.- Reducción de Jornada por Motivos Familiares
Artículo 35.- Prendas de Trabajo
Artículo 36.- Reconocimientos Médicos
Artículo 37.- Derechos de la Mujer

CAPÍTULO IX – SALUD LABORAL

Artículo 38.- Salud Laboral
Artículo 39.- Equipos de Protección Individual

CAPÍTULO X – DERECHOS SINDICALES

Artículo 40.- Derechos de los Delegados de Personal

CAPÍTULO XI – FALTAS Y SANCIONES

Artículo 41.- Faltas
Artículo 42.- Graduación de las Faltas
Artículo 43.- Sanciones
Artículo 44.- Prescripción de las Faltas

CAPÍTULO XII – COMISIÓN PARITARIA

Artículo 45.- Comisión Paritaria

CAPÍTULO XIII – ORGANISMO PARA LA RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (ORECLA)

Artículo 46.- Organismo para la Resolución Extrajudicial de Conflictos

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Jubilación parcial-contrato de relevo

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Plus de incentivos

ANEXO I – TABLA SALARIAL DE RETRIBUCIONES PARA 2014
ANEXO II – TABLA SALARIAL DE RETRIBUCIONES PARA 2015
ANEXO II – TABLA SALARIAL DE RETRIBUCIONES PARA 2016