



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VICEPRESIDENCIA ECONÓMICA, DE PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y DE OCUPACIÓN

**7466**

*Resolución del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Empleo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Aquicultura Balear, SAU (exp.: CC\_TA\_04/001, código de convenio 07002732012010)*

#### Antecedentes

1. El día 14 de enero de 2013, la representación de la empresa Aquicultura Balear, SAU y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 1 de febrero, el señor David Díaz Vilchez, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Aquicultura Balear, SAU en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Illes Balears.
3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 9 de abril de 2013

**La directora general de Trabajo y Salud Laboral**

Juana María Camps Bosch

Por delegación del vicepresidente económico,

de Promoción Empresarial y de Empleo

(BOIB 153/2011)



**CONVENIO COLECTIVO DE AQUICULTURA BALEAR S.A.U 2012 - 2014**

**CAPÍTULO I**

Artículo 1.- Partes firmantes

Artículo 2.- Ambito Funcional

**CAPÍTULO II** **Ámbito de aplicación y prórrogas del convenio**

Artículo 3.- Ámbito personal

Artículo 4.- Ámbito temporal y denuncia

Artículo 5.- Naturaleza de las condiciones pactadas; compensación, absorción y garantías

Artículo 6.- Comisión Paritaria

**CAPÍTULO III** **Organización del trabajo, ingresos, ceses y clasificación del personal**

Artículo 7.- Organización del trabajo

Artículo 8.- Facultad de dirección

Artículo 9.- Contratación

Artículo 10.- Periodo de Prueba

Artículo 11.- Preaviso en Caso de Baja Voluntaria o Dimisión

Artículo 12.- Clasificación Profesional

**CAPÍTULO IV** **Retribuciones**

Artículo 13.- Salario Base

Artículo 14.- Experiencia Profesional

Artículo 15.- Plus de Insularidad

Artículo 16.- Gratificaciones Extraordinarias

Artículo 17.- Plus de Nocturnidad

Artículo 18.- Plus de disponibilidad

Artículo 19.- Horas Extraordinarias

Artículo 20.- Jornada de Vigilancia Nocturna

Artículo 21.- Dietas y Gastos de Locomoción

**CAPÍTULO V** **Jornada y Vacaciones**

Artículo 22.- Jornada laboral

Artículo 23.- Días Festivos

Artículo 24.- Vacaciones

**CAPÍTULO VI** **Permisos**

Artículo 25.- Permisos

**CAPÍTULO VII** **Condiciones Varias**

Artículo 26.- Prestaciones complementarias por Enfermedad o Accidente

Artículo 27.- Cursos de Formación Profesional

Artículo 28.- Póliza de Seguro

Artículo 29.- Trabajos con peligrosidad, toxicidad y penosidad

Artículo 30.- Prendas de Trabajo

Artículo 31.- Revisión Médica

Artículo 32.- Actividades Sindicales

Artículo 33.- Tribunal de Mediación y Arbitraje (TAMIB)

**CAPÍTULO VIII** **Régimen Disciplinario**

Artículo 34.- Faltas

Artículo 35.- Sanciones

Artículo 36.- Prescripción de las Faltas

ANEXO I Tabla salarial 2012





**Convenio Colectivo de Acuicultura Balear S.A.U.**

**CAPÍTULO I**

Artículo 1. Partes que lo firman.

El presente Convenio, ha sido suscrito por representantes de la empresa Acuicultura Balear SAU, y por la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras, USO y CCOO

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo de aplicación obligatoria a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa Acuicultura Balear SAU que intervengan en cualquiera de las fases de producción, distribución o comercialización de sus propios productos.

**CAPÍTULO II**

**Ámbito de aplicación y prorrogas del Convenio**

Artículo 3. Ámbito personal.

Estarán comprendidas en las presentes condiciones de trabajo, todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la empresa mencionada en el ámbito funcional y territorial

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.

La vigencia del presente Convenio se iniciará con carácter retroactivo, a fecha de 1 de Enero del 2012.

Su duración inicial se establece hasta 31 de Diciembre 2014, sin perjuicio de lo que se pacta a continuación.

La denuncia del Convenio se producirá en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, dentro de los dos últimos meses de su vigencia.

Ello no obstante, en el supuesto de no producirse la denuncia por cualquiera de las partes, e igualmente en el supuesto de mediar denuncia y hasta tanto se alcance un nuevo Convenio, el presente mantendrá su plena vigencia tanto en su contenido normativo como obligacional.

Artículo 5. Naturaleza de las condiciones pactadas; compensación, absorción y garantías.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual. Las mejoras establecidas por este Convenio, serán absorbidas o compensadas con las mejoras que de cualquier clase y forma, tanto individual como colectiva, tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento, y por las que se establezcan en el futuro, en virtud de disposición de cualquier título o rango. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados o sumados a los efectivamente vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel total de éstos. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 6. Comisión paritaria.

Queda constituida una Comisión Mixta integrada paritariamente por tres representantes de los trabajadores y trabajadoras de la empresa y por tres representantes de la parte empresarial. Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
2. Establecer las tablas salariales así como las revisiones económicas que procedan.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.





5. Estudiar y proponer a la futura Comisión Negociadora, textos alternativos de los artículos del Convenio, procurando suprimir los obsoletos y actualizar criterios.

6. Estudiar, a propuesta de las partes, todos aquellos casos individuales o colectivos que supuestamente afecten lo estipulado en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria, podrá formular consultas a la Autoridad Laboral, actuar por medio de ponencias o subcomisiones, utilizar servicios permanentes y ocasionales de asesores, para la mejor resolución de las cuestiones que se le sometan, teniendo dicha resolución el carácter de vinculante en principio, si bien en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que la Empresa y los trabajadores puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa. La adopción de los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria requerirá al menos el voto favorable de cuatro de sus miembros componentes.

### CAPITULO III

#### Organización del Trabajo, Ingresos, Ceses y Clasificación del Personal

##### Artículo 7. Organización del Trabajo

La Organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa de conformidad con las disposiciones legales al efecto.

##### Artículo 8. Facultad de Dirección

De acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la Empresa la distribución de las tareas correspondientes a cada puesto, así como efectuar los cambios, modificaciones y turnos, que estime convenientes para la mejor organización de los trabajadores y trabajadoras y la optimización de la producción

##### Artículo 9. Contratación

El personal podrá ser contratado por Aquicultura Balear S.A.U por tiempo indefinido o por duración determinada, y en este último caso mediante cualquiera de las modalidades de contratación temporal vigente en la legislación general.

Cabrá la opción por parte de la Empresa de poder utilizar contratos eventuales con una duración que no podrá superar los 12 meses en un periodo máximo de 18, motivados por circunstancias de mercado, exceso de pedidos, acumulación de tareas o urgencia

##### Artículo 10. Periodo de Prueba

Los ingresos de nuevo personal en la Empresa se consideran realizados a titulo de prueba siendo la duración máxima de este:

- 6 meses para personal Encargados-as y Responsables
- 4 meses para Técnicos
- 1 mes para el resto personal

El periodo de prueba computará a efectos de antigüedad si se produce la incorporación definitiva en plantilla

Las situaciones de Incapacidad Temporal, Maternidad, Adopción, Acogimiento y cualquier circunstancia ajena a la Empresa que interrumpa el contrato paralizaran el periodo de prueba reanudándose hasta su computo total una vez haya cesado la circunstancia que lo interrumpió

##### Artículo 11. Preaviso en caso de Baja Voluntaria o Dimisión

El trabajador o trabajadora en caso Baja Voluntaria o Dimisión estará obligado-a a pre avisar por escrito a la Empresa con la siguiente antelación:

- 45 días los Encargados
- 30 días los Responsables
- 20 días los Técnicos
- 15 días resto de empleados

El incumplimiento de dicho plazo facultará a la Empresa a descontar en concepto de indemnización un día de salario más pluses por cada día de incumplimiento, de las cantidades a percibir por su última nómina o por finiquito





Artículo 12. Clasificación Profesional

Grupo I - Personal de Producción

Este corresponde a las Áreas de: Hatchery, Nursery, Preengorde, Calidad.

1. Encargado o Encargada
2. Responsable
3. Técnico
4. Acuicultor Especialista
5. Auxiliar
6. Peón
7. Vigilante Tarde-Noche

Grupo II - Personal de Mantenimiento

1. Encargado o Encargada
2. Técnico
3. Acuicultor Especialista
4. Auxiliar
5. Peón Mantenimiento

Grupo III - Personal de Administración

1. Responsable
2. Auxiliar

Grupo IV - Personal de Transporte

1. Responsable
2. Técnico
3. Acuicultor Especialista
4. Auxiliar

DEFINICIONES:

Grupo I - Personal de Producción

1. Encargado-a - Es aquel trabajador o trabajadora que poseyendo titulación en Biología o Ciencias del mar o sus equivalentes y/o experiencia reconocida, tiene a su cargo un Área y un Equipo Humano en Producción donde desempeña labores de planificación, supervisión, desarrollo y mejora de protocolos, organiza trabajos y entrena al personal a su cargo. En dependencia de la dirección de la empresa.
2. Responsable - Es aquel trabajador o trabajadora que poseyendo titulación en Biología, Ciencias del Mar, Técnico Superior en Acuicultura, o experiencia reconocida que permita desarrollar dicho puesto, depende del Encargado o Encargada de su Área y colabora con este en la estricta supervisión, desarrollo y organización del trabajo, y gestión del personal de base, dando cuenta de las incidencias que puedan surgir y tomando las medidas que se consideren oportunas
3. Técnico - Es aquél que poseyendo titulación en Biología, Ciencias del Mar, Técnico Superior en Acuicultura, o experiencia reconocida que permita desarrollar dicho puesto, y en dependencia del Encargado o Encargada realiza tareas concretas en una sección dentro del Área
4. Acuicultor Especialista.- Es aquél que poseyendo titulación en Biología, Ciencias del Mar, Técnico en Acuicultura, o experiencia reconocida que permita desarrollar dicho puesto, y en dependencia de un superior realiza tareas concretas en una sección dentro del Área
5. Auxiliar Piscifactoría - Es aquel que sin necesidad de una titulación académica pero con una experiencia y cualificación laboral mínima realiza tareas básicas para los cuales se requiere cierta pericia y práctica operatoria en el Área del departamento de producción en que este adscrito
6. Peón - Es aquel que sin necesidad de titulación académica ni experiencia laboral realiza tareas en un área para las cuales no se necesita especial pericia ni práctica operatoria
7. Vigilante Tarde-Noche.- Es aquel trabajador o trabajadora que sin necesidad de titulación académica ni experiencia laboral en estas





tareas, tiene a su cargo la vigilancia de las instalaciones y de los peces de la Empresa durante tarde y noche, además de llevar a cabo labores básicas de mantenimiento, control de incidencias, cumplimentación de partes de incidencias y novedades.

#### Grupo II - Personal de Mantenimiento

1. Encargado-a -Es aquel trabajador o trabajadora que poseyendo titulación mínima de Formación Profesional en tareas de Mantenimiento o Modulo equivalente así como experiencia reconocida, tiene a su cargo el Área de Mantenimiento y un Equipo Humano donde desempeña labores de planificación, supervisión, desarrollo, organizar trabajos y entrenamiento de personal a su cargo, siempre en dependencia de la dirección de la empresa.
2. Técnico - Es aquél que poseyendo titulación de Formación Profesional en tareas de Mantenimiento o experiencia reconocida que permita desarrollar dicho puesto, y en dependencia del Encargado realiza tareas concretas dentro del Área de Mantenimiento.
3. Acuicultor Especialista.- Es aquél que poseyendo titulación de Formación Profesional en tareas de Mantenimiento o experiencia reconocida que permita desarrollar dicho puesto, y en dependencia de un superior realiza tareas concretas dentro del Área de Mantenimiento.
4. Auxiliar – Es aquel que sin necesidad de una titulación académica pero con una experiencia y cualificación laboral mínima realiza tareas básicas para los cuales se requiere cierta pericia y práctica operatoria.
5. Peón – Es aquel que sin necesidad de titulación académica ni experiencia laboral realiza tareas en un área para las cuales no se necesita especial pericia ni práctica operatoria

#### Grupo III – Personal de Administración

1. Responsable: Es aquel trabajador o trabajadora que poseyendo titulación mínima de Administración, o experiencia reconocida que permita desarrollar dicho puesto, depende de la Dirección de la Empresa y colabora con esta en la estricta supervisión, desarrollo y organización del trabajo, y gestión del personal, dando cuenta de las incidencias que puedan surgir y tomando las medidas que se consideren oportunas
2. Auxiliar – Es aquel trabajador o trabajadora que con Titulación mínima de Formación Profesional rama Administrativa o modulo equivalente, realiza tareas de tipo administrativo en colaboración con el Administrativo y con el Responsable del Departamento.

#### Grupo IV – Personal de Transporte

1. Responsable - Es aquel trabajador o trabajadora que poseyendo titulación en Biología, Ciencias del Mar, Técnico Superior en Acuicultura, o experiencia reconocida que permita desarrollar dicho puesto, depende de la Dirección de la Empresa y colabora con esta en la estricta supervisión, desarrollo y organización del trabajo, y gestión del personal de base, dando cuenta de las incidencias que puedan surgir y tomando las medidas que se consideren oportunas en el Area de Transporte
2. Técnico – Es aquél que poseyendo titulación en Biología, Ciencias del Mar, Técnico Superior en Acuicultura, o experiencia reconocida que permita desarrollar dicho puesto, y en dependencia del Encargado-a del Area realiza tareas concretas de transporte de peces, pudiendo en el tiempo que no desarrolle tareas de transporte realizar tareas en la Empresa, siempre de acuerdo con su Encargado-a o con la Dirección de la Empresa
3. Acuicultor Especialista.- Es aquél que poseyendo titulación en Biología, Ciencias del Mar, Técnico en Acuicultura, o experiencia reconocida que permita desarrollar dicho puesto, y en dependencia de un superior realiza tareas concretas de transporte de peces, pudiendo en el tiempo que no desarrolle tareas de transporte realizar tareas en la Empresa, siempre de acuerdo con su Encargado-a o con la Dirección de la Empresa
4. Auxiliar – Es aquel que sin necesidad de una titulación académica pero con una experiencia y cualificación laboral mínima realiza tareas de transporte para los cuales se requiere cierta pericia y práctica operatoria, pudiendo en el tiempo que no desarrolle tareas de transporte realizar tareas en la Empresa, siempre de acuerdo con su Encargado-a o con la Dirección de la Empresa

### **CAPÍTULO III** **Retribuciones.**

#### Artículo 13. Salario Base.

El salario base en el año 2012, para las distintas categorías profesionales del convenio, será el que resulte de aplicar a las tablas salariales de Acuicultura Balear.SAU correspondientes al 2011 la subida que se contemple en el Convenio Nacional de Acuicultura Marina para el año 2012.



Debido al retraso en la firma del convenio nacional de acuicultura, cuando este se firme y se conozca la subida salarial correspondiente a 2012 la empresa abonara los atrasos correspondientes desde el 1 de enero de 2012.

El salario base se incrementará en el resto de años de vigencia del Convenio de la siguiente forma:

Revisión salarial 2013.

El salario base en el año 2013, para las distintas categorías profesionales del convenio, será el que resulte de aplicar a las tablas salariales de Acuicultura Balear.SAU correspondientes al 2012 la subida que se contemple en el Convenio Nacional de Acuicultura Marina para el año 2013.

Debido al retraso en la firma del convenio nacional de acuicultura, cuando este se firme y se conozca la subida salarial correspondiente a 2013 la empresa abonara los atrasos correspondientes desde el 1 de enero de 2013.

Revisión salarial 2014.

El salario base en el año 2014, para las distintas categorías profesionales del convenio, será el que resulte de aplicar a las tablas salariales de Acuicultura Balear SAU correspondientes al 2013 la subida que se contemple en el Convenio Nacional de Acuicultura Marina para el año 2014.

Si continúa el retraso en la firma del convenio nacional de acuicultura, más allá del 1 de enero de 2014, cuando este se firme y se conozca la subida salarial correspondiente a 2014 la empresa abonara los atrasos correspondientes desde el 1 de enero de 2014.

Artículo 14. Experiencia profesional.

Tomando en consideración la relevante importancia que en este sector tienen la experiencia profesional y el nivel de conocimientos del personal, se establece un estímulo salarial equivalente al 4% del salario base de cada trabajador y trabajadora por cada cuatrienio de labor continuada en la Empresa, aplicable hasta un máximo de 5 cuatrienios, a partir del inicio del primer contrato establecido con la entidad.

\*\*Desde el 31 de diciembre de 2012, se elimina el plus por Experiencia Profesional, más conocido como Plus por Antigüedad. Este plus pasa a consolidarse como un Plus Ad Personam.y sera aplicable y consolidado en nómina a aquellos trabajadores contratados antes del 31 de diciembre de 2011.

La cuantía de este plus sera la suma de dos conceptos:

1º.- Antigüedad consolidada.

Equivalente al 4% del salario base de cada trabajador y trabajadora por cada cuatrienio de labor continuada en la Empresa.

2º.- Antigüedad en proceso de consolidación.

Sera el porcentaje proporcional al tiempo transcurrido desde que se completo el anterior cuatrienio, y en su defecto la fecha de contratación en la empresa, hasta el 31 de diciembre de 2012

Sumando ambos conceptos tenemos un porcentaje que aplicandolo al sueldo base nos da la cuantía del Plus Ad Personam. Que sera por tanto un porcentaje del salario base.

Este Plus Ad Personam empezara a percibirse desde el 1 de enero de 2013, y si la firma del presente convenio se retrasa más allá de esta fecha, la empresa abonara la diferencia correspondiente entre el antiguo plus de Experiencia profesional y este nuevo plus Ad person desde el 1 de enero de 2013 hasta la fecha de la firma del presente convenio.

Artículo 15. Plus de Insularidad.

Todos los trabajadores y trabajadoras percibirán, en cada paga, un Plus de Insularidad, cuyo importe será de 15% del salario base.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias los días 15 de julio y 22 de diciembre respectivamente, o en su caso los días laborales inmediatamente anteriores, y que consisten en 30 días de salario base, plus insularidad y antigüedad.

Artículo 17. Plus de nocturnidad.





El personal que trabaje entre las 22.00 y las 6.00 horas percibirá un complemento por el trabajo nocturno, equivalente al 25% del salario base asignado a su categoría profesional, en proporción al tiempo trabajado dentro de dicho período.

Artículo 18. Plus de disponibilidad.

Los trabajadores que la Empresa designe después de su jornada laboral aceptasen estar a disposición de la empresa y a una distancia máxima de su puesto de trabajo no superior a 50 km y portar un teléfono móvil para su localización y asistencia recibirán una cantidad de 60 euros brutos mensuales por dicha disponibilidad, si de ellos se produjese el tener que desplazarse y desarrollar labor, dicho tiempo empleado se le compensará al trabajador como horas extras. Este Plus no se pagará en Pagas Extra ni en Vacaciones. (Quedarán excluidos del mismo Managers y Encargados, los cuales por su función esta disponibilidad va incluida en las funciones de su puesto)

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1º Supresión de las horas extraordinarias habituales.

2º Realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3º Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación temporal o parcial, las horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

4ª Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán con un recargo económico del 75% o su compensación en tiempo libre en la misma proporción siendo en este último caso acumulable a las vacaciones anuales. El abono de una u otra manera quedará a la decisión de la Empresa

Artículo 20. Jornada de Vigilancia Nocturna.

Dadas las circunstancias en las que se desarrollan las tareas nocturnas de vigilancia en la Empresa, los trabajadores y trabajadoras que desempeñen dichas tareas serán contratados para realizar estas funciones en horario nocturno, por lo que será tenida dicha circunstancia en cuenta a la hora de fijar sus retribuciones salariales

Estos trabajadores-as percibirán un Plus denominado Plus Vigilancia valorado en 165,75 € brutos mensuales

Este personal quedará encuadrado dentro de las limitaciones horarias propias de este Convenio para el resto del personal

Artículo 21. Dietas y Locomoción.

El personal que por necesidades del servicio sea desplazado de su centro de trabajo a otro fuera del municipio, será reintegrado por la Empresa por los gastos ocasionados por tal concepto, previa justificación de los mismos.

Cuando se viaje en vehículo propio se abonará a razón de 0,19 € el kilometro recorrido

#### **CAPÍTULO IV** **Jornada y vacaciones.**

Artículo 22. Jornada laboral.

La cantidad máxima de horas de trabajo efectivo anualmente será de 1784 horas distribuidas en turnos. La jornada diaria tendrá un máximo de 8 horas de trabajo efectivo, ejecutado en turno continuo, donde se incluyen 15 minutos de descanso/merienda considerándose tiempo de trabajo efectivo. La designación de días a trabajar por cada trabajador-a se realizará mediante la confección de planes de turno o cuadrantes para cada mes. Los representantes de los trabajadores-as y la empresa firmarán la distribución anual de la jornada.

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 correctamente uniformado y equipado.

Artículo 23. Días festivos.



Igualmente, los trabajadores y trabajadoras que les coincida trabajar en un día festivo, deberán percibir el incremento de un 150% de un día ordinario de trabajo, del cual un 100 % se abonará económicamente en la nomina del mes siguiente, y un 50 % se compensará en tiempo libre (correspondiendo así un día libre por cada dos festivos trabajados) compensándose así la imposibilidad de disfrutar los 14 festivos anuales.

Debido a la importancia que revisten en el orden familiar y social los siguientes días festivos, cuando el trabajador o trabajadora tenga que laborarlos percibirá el incremento del 200% de un día ordinario de trabajo. Tales festividades son:

- 25 de Diciembre. Navidad.
- 1 de Enero. Año nuevo.

Artículo 24. Vacaciones.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio tendrán derecho a 22 días laborables de trabajo efectivo al año, considerando como no laborables los festivos.

#### **CAPÍTULO IV** **Permisos.**

Artículo 25. Permisos.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. En el caso de las parejas de hecho, estas habrán de ser acreditadas fehacientemente según marque el Derecho Civil de referencia, y como mínimo acreditándose dicha pareja mediante inscripción en Registro Municipal designado a tal efecto.
- b) Cinco días naturales por nacimiento de hijo, pudiéndose ampliar hasta en dos más cuando el nacimiento se produzca fuera de Mallorca
- c) Tres días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de Mallorca, el plazo será de seis días. A tales efectos se entenderá por enfermedad grave aquellos que sea calificado por el correspondiente facultativo inicialmente o a requerimiento posterior. En caso de duda se atenderá a criterios como: intervención quirúrgica de cierta importancia, hospitalización, precisión de acompañante, etc....  
A tenor de lo establecido en los arts. 915 y ss. del CC (LEG 1889, 27), se consideran parientes en primer grado a los padres e hijos y, de segundo, a los abuelos, nietos y hermanos.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual y dos si es fuera de la localidad.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se adecuará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio dispondrán del tiempo necesario para consulta médica, siempre que sea justificado documentalmente reflejando en dicha justificación, tiempo de estancia en consulta, día y médico.
- g) Los trabajadores y trabajadoras, pre avisando con la suficiente antelación y justificación oficial del tiempo necesario, tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para asistir a exámenes de carácter oficial, bien sean estudios universitarios o de formación profesional de grado medio, hasta un máximo de dos convocatorias por asignatura.
- h) Independientemente de las causales antes enumeradas, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio dispondrán de 2 días al año para atender asuntos propios, previa comunicación a la Empresa con un periodo de siete días de antelación
- i) Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un permiso, no retribuido, de un máximo de quince días anuales. Este permiso se distribuirá por servicios no pudiendo coincidir más de un trabajador o trabajadora en cada área de cada servicio.
- j) Un día de Licencia Médica en el caso de que el trabajador o trabajadora necesite acompañar cónyuge, o pariente hasta primer grado a consultas medicas. El trabajador o trabajadora deberá traer un justificante de asistencia a consulta. En caso de no aportar justificante el trabajador o trabajadora adeudará las horas de ese día a favor de la empresa.
- k) El trabajador o trabajadora podrá disfrutar del Permiso de Lactancia reflejado en el Estatuto de los Trabajadores concentrándolo en una hora continuada, bien al inicio, durante o al final de la jornada laboral, previo acuerdo con la empresa.



## CAPÍTULO VI Condiciones varias.

Artículo 26. Prestaciones complementarias por Enfermedad y Accidente.

A) Enfermedad común y Accidente no laboral:

- La Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o entidad gestora, hasta el 100 % del salario base más plus de insularidad en el caso de IT a partir del décimo día de baja y por un periodo máximo de 120 días, aplicándose al resto de periodo de baja lo que la legislación al efecto recoja.
- Enfermedad común y Accidente no laboral con Hospitalización la Empresa abonará las prestaciones de la Seguridad Social o entidad gestora, hasta el 100 % del salario base más plus de insularidad en el caso de IT a partir del primer día de baja y por un periodo máximo de 120 días, o hasta el alta hospitalaria si se supera dicho periodo. Aplicándose al resto de periodo de baja lo que la legislación al efecto recoja.
- Quedarán excluidos de complemento en ambos casos los supuestos en que la Baja se ha producido por la práctica de actividades y deportes de riesgo extremo.

B) Accidente de trabajo: la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o entidad gestora, hasta el 100 % del salario base más plus de insularidad, desde el primer día de la baja.

Se establece una ayuda al trabajador o trabajadora que tenga hijos con deficiencias psíquicas o físicas, reconocidas como tales por la Seguridad Social, cuantificada en 901,52 € año y por hijo pagaderas por meses

Artículo 27. Cursos de formación profesional.

Cuando la Empresa lo considere necesario para su organización o le sea propuesto razonablemente por los Representantes de los Trabajadores-as, podrán efectuar a su cargo, y en colaboración con los organismos competentes, cursos de formación profesional, invitando a los mismos a aquellos productores que puedan estar interesados o interesadas en acudir a ellos.

Artículo 28. Póliza de Seguro.

La Empresa concertará con una entidad aseguradora y mantendrá vigente, una Póliza de Seguro de muerte e invalidez permanente tanto total para su profesión habitual, como absoluta para todo trabajo, o gran invalidez, bien derive de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, para todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa, con un capital asegurado de 40.000 euros.

Será negociable por cada trabajador y trabajadora y la empresa, el establecer pólizas por cantidades superiores a las señaladas, si bien la diferencia de prima para estos casos será a cargo del trabajador o trabajadora.

La empresa facilitará una copia de la póliza a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En caso de fallecimiento, si el trabajador/a dejara viudo/a y/o hijos menores de 18 años de edad, la empresa le abonará una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su salario base, complemento puesto y, en su caso, complemento personal de antigüedad

Artículo 29. Trabajos con peligrosidad, toxicidad y penosidad.

La Empresa aplicará las medidas correctoras necesarias, según determina la vigente [Ley de Prevención de Riesgos \(RCL 1995, 3053\)](#) y sus Reglamentos, para eliminar o al menos dejar reducidos al mínimo imprescindible y tolerable, los trabajos en los cuales puedan darse peligrosidad, toxicidad o penosidad. Asimismo, se dotará al personal de todas las prendas de protección y útiles adecuados a cada puesto de trabajo. El personal por su parte, hará uso de dichas prendas y útiles en todo momento, para evitar en lo posible los accidentes y la incidencia que en el absentismo anual tienen los mismos y que podrán evitarse con una adecuada colaboración de los productores afectados.

Artículo 30. Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará a todos los trabajadores y trabajadoras con carácter general, como mínimo, dos prendas de trabajo al año. Así mismo se dotará de calzado y guantes al personal que por la índole de su trabajo lo precise. La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo, estará a cargo de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 31. Revisión médica.

La Empresa tendrá la obligación de promover para sus trabajadores y trabajadoras, una revisión médica anual con sus respectivas Mutuas o Servicios de Prevención de Riesgos laborales (Vigilancia de la salud). Dicha revisión será obligatoria para todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa y se realizará dentro de la jornada de trabajo, y procurando no perturbar el buen funcionamiento y productividad





de la Empresa.

Artículo 32. Actividades sindicales.

1) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados-as de Personal entre sí, podrán acumular hasta un 100% del máximo total y en períodos mensuales, las horas establecidas legalmente para su función sindical, en uno o más miembros, siempre que las utilicen en asuntos relacionados con la empresa o de su formación sindical, y con conocimiento previo por escrito de la Dirección de la empresa, en cada período mensual. También podrán los Delegados y delegadas, acumular trimestralmente sus horas sindicales, para actividades de formación.

2) Dada la particularidad de la actividad de la Empresa, de que se trabaja con animales vivos, y a turnos, el uso de horas establecidas para la función sindical se comunicara por parte del Comité de Empresa o Delegados-as de Personal a la Empresa por escrito con un preaviso de 7 días naturales para una mejor organización de todas las partes.

3) A solicitud del Sindicato de los trabajadores-as afiliados-as y con consentimiento expreso e individual de éstos, descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador-a interesado en la realización de tal operación, expresará con claridad la orden de descuento, el número de cuenta corriente o libreta de ahorros, y la central a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiera. En todo caso, se observará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la [Ley Orgánica de Libertad Sindical \(RCL 1985, 1980; ApNDL 13091\)](#). Los Delegados-as de Personal y miembros del Comité de Empresa colaborarán con las Direcciones de las mismas, en la mayor efectividad de la aplicación de la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral, procurando ambas partes dar la mayor importancia a estas cuestiones, para evitar los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Artículo 33. Tribunal de Mediación y Arbitraje (TAMIB).

La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este Convenio Colectivo y de cualquier otro que afecte a los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el [Acuerdo sobre creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares \(LIB 1996, 166\)](#), aplicando el [Reglamento \(LIB 1996, 162\)](#) de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes a este convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y trabajadoras y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del Convenio, tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el [Artículo 8](#) del citado Reglamento según [Resolución del Director General de Treball de día 8 de enero de 1998 y publicado en el BOCAIB el 24 de enero de 1998 \(LIB 1998, 24\)](#).

## CAPITULO VII

### Régimen Disciplinario

Artículo 34. Faltas

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente Convenio y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, conforme a lo dispuesto en el del Estatuto de los Trabajadores.

Las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores y trabajadoras podrán ser leves, graves, y muy graves.

Tipificación de las faltas:

A) Serán Faltas Leves

1. La incorrección con compañeros o compañeras, y con cualquier persona dentro del centro de trabajo y zonas de servidumbre
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. Las faltas de puntualidad al trabajo, sin causa justificada de 2 a 4 veces al mes.
4. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador o trabajadora acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
5. El no justificar debidamente las asistencias a médicos, centros de salud, así como cualquier ausencia a la que el trabajador o trabajadora tenga derecho
6. El descuido en la conservación de los locales, zonas comunes, herramientas, útiles, prendas de trabajo, documentos y bienes de la empresa en general
7. La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
8. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y medicina de empresa.



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

B) Serán Faltas Graves

1. La falta de respeto a superiores y subordinados.
2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de obligaciones concretas del puesto de trabajo, así como las negligencias que puedan suponer un perjuicio grave para la empresa.
3. El incumplimiento o abandono de las normas de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de dichos incumplimientos pueda derivarse un riesgo para la salud e integridad física del trabajador-a o de otras personas
4. La falta de asistencia al trabajo, durante 2 días, sin causa justificada.
5. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada durante más de 4 y menos de 7 veces al mes.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada.
7. La utilización o difusión de datos a los que tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa
8. La reincidencia en faltas leves, o cuando de aquéllas se deriven tales consecuencias que puedan ser consideradas muy graves.

C) Serán Faltas Muy Graves

1. Las ofensas verbales o físicas al empresario-a o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos-as.
2. El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa
3. La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo
4. La reiteración en falta grave dentro del periodo de un año, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.
5. La indisciplina o desobediencia a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista una especial gravedad
6. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Se consideran en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales, y más de 24 faltas no justificadas de puntualidad en un período de un año.  
En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.
7. Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Moral, cumplidamente probado

Artículo 35.- Sanciones.

La potestad disciplinaria está atribuida a la empresa, que podrá sancionar a los trabajadores y trabajadoras por la comisión de los incumplimientos laborales citados en el artículo anterior, con arreglo a la siguiente graduación de sanciones:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación verbal o escrita
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- b) Por faltas graves:
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
  - Por tres sanciones graves: una muy grave.
- c) Por faltas muy graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
  - Despido.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa, serán siempre ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador-a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 36. Prescripción de las Faltas

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.



## ANEXO 1 TABLAS SALARIALES DE REFERENCIA

SALARIOS 2011 (Reg. 1,4% IPC Real 2011) 27/01/12				
CATEGORIA	Sal. Base	Plus Insularid.	Bruto mes	Salario anual
<b>GRUPO I PERSONAL PRODUCCION</b>				
Encargado	2.003,16 €	300,47 €	2.303,64 €	32.250,93 €
Responsable	1.821,05 €	273,16 €	2.094,21 €	29.318,95 €
Técnico	1.638,94 €	245,84 €	1.884,78 €	26.386,96 €
Auxiliar Piscifactoria	1.183,63 €	177,55 €	1.361,18 €	19.056,58 €
Peón	760,65 €	140,23 €	900,88 €	12.612,31 €
Vigilante Tarde-Noche	1.183,63 €	177,55 €	1.361,19 €	19.056,60 €
<b>GRUPO II PERSONAL MANTENIMIENTO</b>				
Encargado	2.003,16 €	300,47 €	2.303,64 €	32.250,93 €
Tecnico	1.638,94 €	245,84 €	1.884,78 €	26.386,94 €
Auxiliar Mantenimiento	1.183,63 €	177,55 €	1.361,18 €	19.056,55 €
Peón Mantenimiento	760,65 €	140,23 €	900,88 €	12.612,31 €
<b>GRUPO III PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
Responsable Administración	1.821,05 €	273,16 €	2.094,21 €	29.318,95 €
Auxiliar Administrativo	1.183,63 €	177,55 €	1.361,18 €	19.056,55 €
<b>GRUPO IV PERSONAL TRANSPORTE</b>				
Técnico Transporte	1.638,94 €	245,84 €	1.884,78 €	26.386,94 €
Auxiliar Transporte	1.183,63 €	177,55 €	1.361,18 €	19.056,55 €

En Palma de Mallorca, a 14 de Enero de 2013

