

**ADMINISTRACION DEL ESTADO**

s

**JUNTA DE ANDALUCIA****CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS  
Y TRABAJADORES AUTONOMOS  
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: INDUSTRIAS ALMADRABERAS DE LA  
PROVINCIA DE CÁDIZ**

Expediente: 11/01/0084/2023

Fecha: 03/07/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUAREZ OCAÑA

Código 11001415011985.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo al SECTOR DE INDUSTRIAS ALMADRABERAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 31 de diciembre 2025, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 1-03-2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 7-03-2023, y subsanado definitivamente el 19 de junio de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

**RESUELVE:**

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo al SECTOR DE INDUSTRIAS ALMADRABERAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 3 de julio de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA ALMADRABERA DE BARBATE, TARIFA Y TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.-

Art. 1º. ÁMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las Empresas Almadraberías de Barbate, Tarifa y para todos aquellos Centros de Trabajo que realicen dicha actividad en la Provincia de Cádiz.-

Art. 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.- Este Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de las Empresas cuya actividad sea la Industria Almadrabra.-

Art. 3º.- ÁMBITO PERSONAL.- Se regirán por el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores y trabajadoras que realicen las funciones a que se refiere el artículo anterior.-

También se regirán por esta norma todas las Empresas dedicadas a la mencionada actividad. En cuanto a los trabajadores y las trabajadoras de Alta Dirección, se estará a lo dispuesto en los arts. 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y la Disposición Adicional Segunda de la indicada Ley, así como al Real Decreto 1.382/85, de 1 de Agosto, que regula estas relaciones laborales especiales.-

Art. 4º.- ÁMBITO TEMPORAL.- La vigencia temporal del presente Convenio Colectivo será de tres años, entrando en vigor el día 1 de Enero de 2.023 y terminando su vigencia el 31 de Diciembre de 2.025.-

A las tablas de 2022 se les ha incrementado el 0,5% pactado entonces como punto de partida. A partir de esa tabla, para el presente año 2023 se ha pactado un incremento del 4%. Para 2024 se ha fijado un incremento de 3,25% y para 2025 un incremento de 3,25%

Dada la vigencia plurianual del presente convenio, los conceptos económicos establecidos en el presente texto para el año 2023 se recoge en el propio texto, y para los años 2024 y 2025 se recogen en las tablas anexas.

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas. -

En el caso de que no mediara denuncia por ninguna de las partes, se revisarán los conceptos económicos y salariales en lo que haya subido el IPC en los doce meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. -

Art. 5º.- PERMISOS Y LICENCIAS.- Los trabajadores y trabajadoras acogidos al presente Convenio Colectivo tienen derecho a las siguientes licencias con sueldo:

A.- Por matrimonio, 15 días naturales.-

B.- Por enfermedad grave o fallecimiento, accidente u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, hijos/as o hermanos/as, dos días, ampliables a cuatro días en caso de que tengan que desplazarse de su domicilio habitual

C.- Por enfermedad grave o fallecimiento de nietos/as o abuelos/as, un día, ampliable a dos en caso de que tenga que desplazarse de su domicilio habitual.-

D.- Por nacimiento de hijos/as, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente.

#### MATERNIDAD

Se estará a lo establecido en los artículos 38.3 y 48.4 del ET y 133 de la

LGSS.

#### PERMISO DE PATERNIDAD

Se estará a lo establecido en los artículos 45.1, 38.3 y 48.4 del ET y 133 de la LGSS.

D.- REDUCCIÓN DE JORNADA: se amplía a 12 años la edad del/de la menor para la reducción de la jornada de trabajo. (Art. 37.5, ET)

D.- EXCEDENCIA:

1.-El mínimo de excedencia voluntaria se sitúa en 4 meses. (Art. 46.2, ET)

2.-La excedencia por cuidado de familiares pasa de 1 a 2 años como máximo. (Art. 46.3, ET)

3.-La excedencia por cuidado de hijos/as o familiares se puede disfrutar de manera fraccionada. (Art. 46.3, ET)

E.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Art. 6º.- JORNADA LABORAL.- La jornada laboral será de 375 horas semanales. Se pacta expresamente que la jornada será continuada, manteniéndose la tradicional costumbre de que el personal disponga de un cuarto de hora para el bocadillo.-

Art. 7º.- CONTRATO DE TRABAJO.- Las Empresas estarán obligadas a especificar en los contratos de trabajo, así como en las nóminas, la categoría profesional del trabajador o trabajadora.- Para la consecución de los objetivos fijados en materia de igualdad se establecerán criterios de no discriminación en las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En los contratos se especificará de una forma clara qué tipo de contrato, duración del mismo y si el trabajador o trabajadora es fijo/a discontinuo/a, fijo/a de plantilla o trabajador/a interino o interina.-

Las Empresas estarán obligadas a contratar a los trabajadores o trabajadoras que tuvieron en la Temporada del año anterior. En los casos en que se tenga que cubrir una vacante, se pondrá en conocimiento de los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.-

Art. 8º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Las horas extraordinarias trabajadas de Lunes a Viernes se abonarán a razón de 13,717 Euros. Las horas extraordinarias trabajadas en Sábados, Domingos o Festivos, se abonarán a razón de 19,815 Euros.-

Art. 9º.- PLUS DE TRANSPORTE Y ASISTENCIA.- La plantilla percibirá en concepto de Plus de Transporte y Asistencia, la cantidad de 7,45 Euros por día trabajado. Si bien el referido plus se abonará también durante las vacaciones.

Art. 10º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Las pagas extraordinarias serán de 30 días cada una (Julio y Diciembre), a salario convenio, y se percibirá su importe en proporción a los días de duración del contrato o Temporada.-

Art. 11º.- INDEMNIZACIONES POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.- Los trabajadores o trabajadoras que causen Baja durante el transcurso de la Temporada por causa de enfermedad percibirán, a partir del tercer día de la fecha de la Baja Médica Oficial, cada vez que ésta se produzca y hasta la fecha de su Alta, dentro de la duración del contrato o hasta la finalización de éste si persistiera su incapacidad, las cantidades íntegras que por los conceptos de salario base, Julio, Navidad, Vacaciones y Plus de Capturas le correspondan. Si la causa de la Baja obedeciera a Accidente de Trabajo, el trabajador o trabajadora percibirá esas cantidades desde el primer día.-

Art. 12º.- TRABAJO DE CAPACIDAD DISMINUIDA.- Las Empresas se comprometen a ocupar a estos trabajadores o trabajadoras en las vacantes que puedan producirse o puestos que puedan crearse.-

Art. 13º.- GARANTÍAS DEL PUESTO DE TRABAJO.- Las Empresas se comprometen a reincorporar a todo el personal que prestara sus servicios en la Campaña anterior y reservarán las plazas durante cuatro días a partir de la fecha de la incorporación general, tras previa información del personal que la Empresa tenía en la Campaña anterior y a los Delegados/as de Personal. Pasados los cuatro días, más el Informe de los Delegados/as de Personal, las Empresas podrán cubrir vacantes a su elección. El preaviso antes de iniciar la Campaña será de quince días.-

Art. 14º.- PLUS DE CAPTURAS.- Todos los trabajadores o trabajadoras afectados por el presente Convenio disfrutarán del "Plus de Capturas" siguiente:

Por cada ATÚN o ATUARRO:

De 1 a 1.000	0,844 Euros
De 1.001 a 1.500	1,211 Euros
De 1.501 a 2.000	1,311 Euros
De 2.001 a 2.500	1,555 Euros
De 2.501 a 3.000	1,633 Euros
De 3.001 a 3.500	1,910 Euros
De 3.501 a 4.000	1,988 Euros

De 4.001 a 4.500	2,221 Euros
De 4.501 a 5.000	2,377 Euros

De 5.000 en adelante, se negociará en cada Empresa la cantidad a abonar.-  
Los atunes de revés se pagarán a 0,777 Euros en las Almadrabas que pesquen el derecho y el revés.-

Por cada Pez Espada	0,522 Euros
Por cada sarda, albacora y/o cachorreta	0,00874 Euros
Por cada bonito grande	0,00612 Euros
Por cada bonito chico y melva	0,00318 Euros

A este Plus de Capturas tendrán opción todos los trabajadores y trabajadoras de las Empresas; si la persona trabajadora extinguiera su relación laboral con cualquiera de las Empresas antes de terminar la Temporada, la Empresa le pagará la parte proporcional de captura que tuviera en el momento de su extinción laboral.-

Los Copejadores/as recibirán, además, 2,154 Euros por cada Atún, a repartir entre los que ocupen estos cargos.-

Las Empresas entregarán a sus trabajadores/as cuatro melvas o bonitos semanales, cuando haya pesca.-

Art. 15º.- INCREMENTOS POR CARGOS Y CATEGORÍAS.- Los trabajadores y trabajadoras beneficiados por el presente Convenio Colectivo que ocupen los distintos cargos en las Almadrabas percibirán un incremento de la asignación diaria y por cada día de duración del contrato conforme se relaciona en el art. 17: Tabla de Salarios del presente Convenio Colectivo.-

Art. 16º.- ACCIÓN SINDICAL EN LAS ALMADRABAS.- Se reconoce a los Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa como interlocutores válidos para el tratamiento y sustanciación de las relaciones industriales.-

Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los órganos respectivos del personal, que establecen las disposiciones legales, adaptadas al marco legal que las regula y a las características de las Empresas.-

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical en todo lo concerniente a esta materia. Los Delegados y delegadas de Personal y miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a veinte horas mensuales acumulables trimestralmente.-

Las Empresas descontarán de los haberes de los/las trabajadores/as la cuota sindical que corresponda, siempre que éstos así lo soliciten por escrito.-

Art. 17º.- TABLA DE SALARIOS.- Todos los trabajadores o trabajadoras acogidos al presente Convenio tendrán un salario base de 36,31 Euros diarios, incrementadas con las partes proporcionales de pagas extras de Julio y Navidad (6,00 Euros) y Vacaciones (3,03 Euros), más el Plus de Transporte y Asistencia a que hace referencia el art. 9 del presente Convenio Colectivo. Regirán para toda la Campaña de 2.023 y no serán alterados. Lo mismo será para las cantidades establecidas en las tablas anexas para los años 2024 y 2025.-

Los incrementos por Cargos y Categorías mencionados en el art. 15 se fijan en las siguientes cantidades por cada día de duración del contrato:

1.- Copejador/a	1,944 Euros
2.- Proel/a	1,222 Euros
3.- Patrón/a de Almadraba	2,188 Euros
4.- Velamen	2,188 Euros
5.- Motorista	4,687 Euros
6.- Conductor/a	4,687 Euros
7.- Patrón/a de Falucho	6,209 Euros
8.- Ayudante/a Patrón/a Falucho	1,588 Euros
9.- Tripulante/a de Sacada / Vigilantes/as, percibirán el importe de cuatro horas extraordinarias por cada día normal (laborable) de permanencia en el mar; y el importe de doce horas extraordinarias por cada día festivo (Sábados, Domingos y Festivos), de permanencia en la mar.-	

Tendrán la consideración de Velamen aquellos/as trabajadores/as que, sin dejar sus ocupaciones habituales, realicen las costuras de los cables. Habrá uno o dos trabajadores o trabajadoras de esta categoría, según el tipo de Almadraba.-

Art. 18º.- ANTIGÜEDAD.- Los trabajadores o trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán un premio de antigüedad consistente en el 5% del salario convenio por cada cinco campañas ininterrumpidas y consecutivas al servicio de la Empresa.-

Art. 19º.- SEGURO COLECTIVO.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se comprometen a suscribir una Póliza de Seguro Colectivo por Accidente de Trabajo a partir del 1 de Agosto de 2.023, y que cubra los siguientes riesgos:

- Muerte por accidente de trabajo: Veinte Mil euros (20.000€).  
- Incapacidad permanente Absoluta por accidente de trabajo: Veinte Mil euros (20.000€).  
- Incapacidad permanente Total por accidente de trabajo: Diez mil euros (10.000€).

Art. 20º.- ROPA DE TRABAJO Y EPIS.- Las Empresas estarán obligadas a proporcionar a los trabajadores o trabajadoras prendas de trabajo adecuadas para la función que realicen los mismos, que consistirán en las siguientes:

- Dos chándals por temporada, que podrán llevar las insignias o nombre de la Empresa.-
- Una Bolsa de equipaje.-
- Dos camisetas de manga corta.-

Equipos de Protección Individual (Epi's): Para la elección de los equipos de protección individual, la empresa tendrá obligación de proceder a una valoración de los mismos, que verifique en qué medida responde a las condiciones fijadas anteriormente

en la evaluación de riesgos. En la elección de estos equipos participarán los delegados/as de prevención de riesgos laborales. La empresa entregará un juego por temporada de:

- . Pantalón de agua y chaquetón impermeable
- . Botas de agua o zapatos impermeables, un par por temporada.
- . Guantes, los imprescindibles.
- . Así como los que se determine en la evaluación de riesgos.

Art. 21º.- ALQUITRANADO.- Se pagará la cantidad de 565,381 €uros por trabajador o trabajadora por realizar las faenas de alquitranado. Para las siguientes temporadas se aplicará sobre esta cantidad el incremento salarial que se pacte en Convenio Colectivo de ese año.-

Art. 22º.- JARAMPA O PESCADO NO CONTEMPLADO EN EL PLUS DE CAPTURA.- Todos los pescados que se capturen y no estén contemplados en el Plus de Capturas serán para los trabajadores o trabajadoras, y se repartirán en la forma habitual.-

Art. 23º.- TRABAJOS FUERA DE TEMPORADA.- Si las Empresas Almadrabras demandaran ofertas de Empleo fuera de la Temporada, para arranchado y preparación de los enseres de pesca, tendrán preferencia para ocupar estos puestos de trabajo los Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa que lo solicitaran, en proporción al número de trabajadores y trabajadoras que entraran.-

#### Art. 24º.- ACOSO SEXUAL Y MORAL

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de Septiembre de 2002, define claramente el término de acoso sexual y modifica la Directiva 76/207/CEE así como las distintas conductas que dan lugar a dicha situación de acoso sexual. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, lo traslada a nuestro ordenamiento jurídico. Las definiciones son las siguientes:

“El acoso sexual en el trabajo es toda conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”

“El acoso moral es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género”.

Medidas Preventivas ante el Acoso Sexual y el Acoso por razón de Sexo (Ley de Igualdad)

- Arbitrar protocolos de actuación y prevención del acoso sexual
- Negociación de código de buenas prácticas en la empresa
- Campañas informativas o planes de formación
- Obligación empresa con participación de la representación sindical de contribuir a prevenir estas situaciones
- Inclusión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo como posible causa de despido disciplinario.

#### Procedimiento de denuncia

Se establecerá un procedimiento de actuación específico, que habrá de ser lo más ágil y rápido posible. Una vez denunciados los hechos, se garantizará el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma, guardando la confidencialidad tal y como viene establecido en el Código de Conducta Europeo.

Para la apertura de expediente se podrá nombrar a una persona de reconocido respeto y sensibilidad, de mutuo acuerdo entre el/la delegado/a de personal y la Empresa, para que tome declaración y emita un informe donde se expresen las conclusiones, en el plazo más breve posible. Si existe comisión de igualdad en la empresa, puede ser una persona que forme parte de la misma. Esta persona también será la encargada de prestar asesoramiento y asistencia a las personas objeto de acoso. Su función será poner en conocimiento los hechos a la dirección de la Empresa y abrir el correspondiente Expediente de Investigación de los Hechos.

Durante este proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la víctima que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicar en ningún caso a la víctima. La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras. Sanción: La Dirección de la Empresa en caso de que la resolución confirme los hechos denunciados considerará el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave y sancionará a la persona autora del acoso sexual conforme al artículo 58 del E.T. y como posible causa de despido disciplinario, tal y como establece la Ley de Igualdad

La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes para el caso de que desee emprender acciones legales.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA.- Las Empresas se comprometen a facilitar y colaborar con los trabajadores/as en toda la gestión referente a la tramitación del Seguro de Desempleo, así como las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio.-

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA.- Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio se estiman, en cuanto sea posible, en forma conjunta; tendrán consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones más beneficiosas para los/las trabajadores/as subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieren gozando de ellas.-

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA.- Por los reunidos se acuerda formar una Comisión Mixta Interpretadora, compuesta por cuatro representantes de los/las trabajadores/as que serán designados por las Centrales Sindicales firmantes, y cuatro representantes de las Empresas, para tratar sobre cualquier duda que surja en la aplicación de este Convenio.-

Igualmente intervendrán para resolver los problemas económicos que se planteen a aquel o aquella trabajador/a que cause Baja por Accidente de Trabajo y éste

tuviese la consideración de grave.-

La Comisión Mixta resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.-

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedida la vía para que éstos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o a aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.-

La convocatoria de la reunión de la Comisión Mixta podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.-

El domicilio de la Comisión Mixta se fija en Cádiz, Avda. de Andalucía, nº 6, 4ª planta (CC.OO.).-

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA.- El Convenio Colectivo para la Campaña de 2.026 se negociará en los primeros días de Enero de dicho año.-

Los componentes de la Comisión Negociadora percibirán, por la asistencia a estas reuniones, la cantidad de 48,08 Euros siempre que la Empresa a la que pertenezcan no se encuentre en ese momento trabajando. En caso de que la Empresa esté en activo, se abonará la cantidad equivalente a cuatro horas extraordinarias.-

Los gastos de desplazamiento originados por la asistencia a estas reuniones correrán a cargo de las Empresas, abonándose aparte de la cantidad expresada en el párrafo anterior.-

CLAUSULA ADICIONAL QUINTA.- Las horas extraordinarias a que hace referencia el art. 8º de este Convenio tendrán siempre el carácter DE FUERZA MAYOR, de acuerdo con lo establecido en el Orden de 1 de marzo de 1.983.-

CLAUSULA ADICIONAL SEXTA.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a efectuar cotizaciones a la Seguridad Social en la parte proporcional que les corresponda para todos/as sus trabajadores/as. Así como éstos deberán hacer frente tanto a su parte de cotización como al abono de sus impuestos.-

CLAUSULA ADICIONAL SÉPTIMA.- La fracción de hora extraordinaria que, sin llegar a los 30 minutos, realicen los/las trabajadores/as, se computará como MEDIA HORA EXTRAORDINARIA. La fracción de hora extraordinaria que exceda de 30 minutos se computará como HORA EXTRAORDINARIA COMPLETA.-

CLAUSULA ADICIONAL OCTAVA. CLAUSULA DE DESCUELGO.- En materia de inaplicación del convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para que el descuelgo pueda darse y con el fin de dar un tratamiento similar a otras almadrabras, la Empresa tendrá que seguir los trámites establecidos en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores según la redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de julio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito

CLAUSULA ADICIONAL NOVENA.- Como quiera que alguna Almadraba continúa sus actividades una vez terminada la temporada de derecho, a partir de ese periodo no le será de aplicación, en la parte proporcional que le corresponda de las vacaciones, el Plus de Transporte.-

#### ANEXO PRIMERO

##### CATEGORÍAS PROFESIONALES

##### ENUMERACIÓN DE LAS CATEGORÍAS

- CAPITÁN/A PRIMERO
- CAPITÁN/A SEGUNDO
- CAPITÁN/A TERCERO
- ADMINISTRADOR/A DE MAR
- PATRÓN/A DE ALMADRABA
- PROEL/A
- COPEJEADOR/A
- MARINEROS/AS
- PATRÓN/A DE FALUCHO
- MOTORISTA
- MARINERO/A DE FALUCHO
- CONDUCTORES/AS

- VELAMEN
- BUCEADORES/AS
- GUARDIA DE EL REAL

#### DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS

- CAPITÁN/A PRIMERO/A: Es el/la que tiene a su cargo la dirección técnica y leva de las artes que componen la Almadraba, y las operaciones y faenas de la pesca. Recibe las órdenes directamente de la Dirección de la Empresa.-
- CAPITÁN/A SEGUNDO/A: Es el/la que a las órdenes del Capitán Primero, y cumpliendo las instrucciones de éste, colabora con el mismo.-
- CAPITÁN/A TERCERO/A: Es el/la que a las órdenes de los Capitanes Primero y Segundo colabora con ellos en la ejecución de los trabajos.-
- ADMINISTRADOR/A DE MAR: Es el/la que lleva el control de la pesca capturada.-
- PATRÓN/A DE ALMADRABA: Es el/la operario/a especializado/a en los distintos trabajos y faenas de la pesca con arte de Almadraba.-
- PROEL/A: Es el/la ayudante del Patrón/a de Almadraba en sus funciones a bordo de las embarcaciones.-
- COPEJADOR/A: Es el/la marinero/a pescador/a que tiene por misión la captura material del pescado y su leva a la embarcación.-
- MARINEROS/AS: Son los hombres o las mujeres dedicados a las faenas de la mar en la pesca con arte de Almadraba.-
- PATRÓN/A DE FALUCHO: Es el/la que reuniendo las condiciones técnicas necesarias tiene a su cargo el mando del Falucho.-
- MOTORISTA: Es el/la mecánico/a encargado/a del motor del Falucho.-
- MARINERO/A DE FALUCHO: Es el/la que a las órdenes del Patrón/a realiza las funciones de la mar y el trasbordo de la pesca desde los barcos de Almadraba al Falucho.-
- CONDUCTORES/AS: Son los/las que manejan los vehículos a motor para el transporte de los materiales.-
- VELAMEN: Son los/las especialistas en la confección de costuras en los cables.-
- BUCEADORES/AS: Son los/las que inspeccionan la situación de las redes, cables y pesca, bajo la superficie. A este personal no le es de aplicación el régimen retributivo de este Convenio.
- GUARDA DEL REAL: Es el/la Subalterno/a encargado/a de la Vigilancia de El Real de la Almadraba, materiales y enseres.-

Los cargos enumerados en este Convenio son ejercidos durante los días de acopio de enseres, armado del arte, calamento, pesca, leva y recogida para su almacenamiento.-

#### ANEXO SEGUNDO FALTAS Y SANCIONES

PRIMERO.- Las faltas cometidas por los/las trabajadores/as al servicio de las Empresas del Sector Almadradero se clasificarán, atendiendo a su importancia y en su caso a la posible reincidencia, en LEVES, GRAVES y MUY GRAVES, siempre en base a lo que se dispone en los apartados siguientes.-

##### A.- FALTA LEVES:

- 1º.- Hasta cinco faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.-
- 2º.- La no comunicación a la Empresa con la antelación suficiente, cualquier falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que el/la trabajador/a demuestre la imposibilidad de poner en conocimiento de la Empresa su no asistencia con esa antelación.-
- 3º.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.-
- 4º.- No comunicar a la Empresa cualquier variación de su situación personal que tenga incidencia laboral, como por ejemplo, el cambio de domicilio habitual.-
- 5º.- La falta de aseo personal, cuando ésta ocasione protesta de los/las compañeros/as de trabajo.-
- 6º.- La falta de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as de trabajo.-
- 7º.- La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que no entrañen riesgos graves para el/la trabajador/a.-
- 8º.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Caso de que éstas provocaran alboroto se considerarán falta grave.-

##### B.- FALTAS GRAVES: Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1º.- Más de cuatro faltas de puntualidad en un mes, cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas, sin causa justificada.-
- 2º.- Faltar tres días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.-
- 3º.- No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado que puedan suponer riesgos o perjuicios de cierta consideración para el propio trabajador/a, los/las compañeros/as de trabajo o la Empresa.-
- 4º.- La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de salud laboral en el trabajo, cuando la misma suponga un riesgo grave para el/la trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, así como el negarse a utilizar los medios personales de seguridad en el trabajo facilitados por la Empresa.-
- 5º.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el/la trabajador/a o entrañe riesgo para la integridad física del/de la mismo/a o para la salud, tanto de él/ella como de los/las demás trabajadores/as.-
- 6º.- La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.-
- 7º.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio/a trabajador/a o a sus compañeros/as.-
- 8º.- Proporcionar datos reservados o información de la Empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.-
- 9º.- La ocultación de cualquier hecho o falta que el/la trabajador/a hubiese presenciado y que pudiera causar perjuicios graves para la Empresa o para los/las compañeros/as de trabajo.-
- 10º.- No advertir inmediatamente a sus superiores, o al/la empresario/a, de cualquier anomalía, avería o accidente que se observe en las instalaciones de la Almadraba, maquinaria o buques.-

C.- FALTAS MUY GRAVES: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1º.- Más de diez faltas de puntualidad no justificadas durante un período de tres meses

consecutivos o veinte durante seis meses. -

- 2º.- Faltar al trabajo más de tres días en un mes sin causa que lo justifique.-
- 3º.- La deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, relacionado con la gestión o trabajo encomendada; el robo, tanto a la Empresa como a los/las compañeros/as; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos y embarcaciones de las Empresas.-
- 4º.- La embriaguez y la toxicomanía en el caso de que estas circunstancias repercutieran negativamente en el desarrollo del trabajo encomendado al/la trabajador/a afectado/a o al de sus compañeros/as.-
- 5º.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pudiera derivarse un perjuicio para la Empresa.-
- 6º.- Los malos tratos de palabra u otras faltas graves de respeto y consideración a los/las superiores.-
- 7º.- La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicio grave a sus compañeros/as o daños graves a la Empresa.-
- 8º.- El abuso de autoridad por quien la ostente.-
- 9º.- La desobediencia continuada o persistente.-
- 10º.- El abandono del trabajo sin justificación, especialmente en puesto de mando de responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la Empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros/as o terceras personas.-
- 11º.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevariándose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
- 12º.- El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

#### SEGUNDO.- SANCIONES.-

Las sanciones que las Empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas por los trabajadores, serán las siguientes:

##### - A) POR FALTAS LEVES:

\* Amonestación verbal.-

\* Amonestación por escrito.-

##### - B) POR FALTAS GRAVES:

\* Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.-

##### - C) POR FALTAS MUY GRAVES:

\* Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.-

\* Despido. -

Previamente a la imposición de sanciones por parte de la Empresa por faltas graves o muy graves a los miembros del Comité de Empresa o los representantes legales de los/las trabajadores/as, les será instruido Expediente contradictorio, en el que serán oídos -además del/la trabajador/a expedientado/a, los restantes miembros del Comité de Empresa o delegados/as de Personal. -

#### ANEXO TERCERO

##### SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Cuando por término de la concesión de la explotación de la Almadraba o por cualquier otra causa, se produzca un cambio en la Empresa que explota la misma, la Empresa que acceda a esta explotación estará obligada a subrogarse en los contratos de trabajo del personal que prestaba servicios para la anterior, respetándoles los derechos y obligaciones laborales conforme a lo dispuesto en el art. 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. -

#### ANEXO CUARTO

##### PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

#### DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

La empresa y la representación de los/las trabajadores/as garantizarán que, durante la vigencia del convenio, se respetarán las condiciones de igualdad y no discriminación por cuestión de género, de conformidad con la legislación vigente, la jurisprudencia y las directivas comunitarias. En este sentido, las partes firmantes del presente convenio, se obligan a favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

- Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- Elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad.

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato

discriminatorio por razón de género.

- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación con independencia del tipo de contrato o de jornada.

- Desarrollar, o en su caso mejorar, lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico, en especial las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, favoreciendo así los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (especialmente los relativos a maternidad, paternidad y cuidado de personas dependientes), fomentando en lo posible la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación sexista derivada de su ejercicio.

- Desarrollar, o en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, LOMPIVIG, publicada en BOE, el 29 de diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, regulados en dicha ley.

- A la equiparación de las diversas formas de familia: "A los efectos de los derechos reconocidos en este convenio, en especial los relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, se entenderán equiparadas las unidades de convivencia matrimonial, sean o no del mismo sexo los cónyuges, y las parejas de hecho acreditadas. Asimismo, se entenderán incluidas las familias monoparentales"

#### PRINCIPIO DE IGUALDAD Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

De conformidad con la Ley orgánica 3/ 2007 sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente con las acciones recogidas en el artículo 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en el Art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad, ambas partes acuerdan:

- Favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

- Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducirla brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

#### PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

De conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En el ámbito de la formación y mediante campañas informativas.

#### Violencia de Género

Las empresas y trabajadores afectadas por este Convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

#### PROTOCOLO DE ACOSO.

Adicionalmente las partes acuerdan un Procedimiento específico para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo

#### 1. Medidas de prevención

La Empresas y la representación de los trabajadores, llevará a cabo las siguientes medidas de prevención para evitar que surjan casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo:

#### a) Información y Sensibilización:

Se facilitarán explicaciones para enseñar cómo se puede detectar una situación de acoso e informar sobre los derechos y los recursos con que cuentan los/

as trabajadores/as.

#### b) Formación:

Las Empresas propiciará la formación de los equipos directivos y del personal que tenga algún tipo de competencia en la resolución y asesoramiento en caso de acoso, que le permita familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. El objetivo principal de dicha formación será el de identificar aquellos factores que contribuyan a crear un entorno laboral exento de acoso y los procedimientos necesarios para tratar dicha cuestión.

La plantilla de las empresas juega un importante papel en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Su actitud es clave para promover un ambiente laboral exento del mismo. Respetar la dignidad de sus compañeros/as, así como velar para que el resto de compañeros/as se comporten de la misma manera, propiciará un entorno saludable que dificultará su aparición.

#### 2. Procedimiento de garantía

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo.

Cualquier trabajador puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente, con base en el derecho a la tutela judicial efectiva.

#### a) Presentación de denuncias:

Todo trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante la persona competente. La persona competente será designada por la dirección de la empresa y consensuada con la representación legal de los trabajadores. Una vez determinada la persona receptora de las denuncias sea designada, su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo (al que después se aludirá), la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito. Cuando se trate de denuncias verbales, la persona designada valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación. La persona designada deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio. Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la persona designada recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. La persona designada informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que pongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciadas, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario vigente en el Convenio Colectivo de aplicación.

No obstante, lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas como falta muy grave sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si la persona designada no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la dirección de la empresa tratará, siempre que las condiciones de empleabilidad y la existencia de vacantes adecuadas así lo permitan, de facilitar el cambio de puesto de trabajo.

#### b) Procedimiento informal:

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la persona encargada iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario. Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes. En este procedimiento informal de solución, la persona encargada se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias. El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema. El procedimiento se desarrollará en un

plazo máximo de siete días laborables; en principio la asesoría tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas. Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Si la persona víctima de acoso no pudiera por alguna razón presentar esa queja, recurrirá a la representación unitaria de los trabajadores para que sea ésta quien la comunique.

En este caso se realizará de forma verbal mediante entrevista con quien presuntamente acosa, en la que se le comunicará las consecuencias derivadas de la persistencia de su comportamiento o de las represalias que pudiera tener hacia la persona objeto de acoso. Todo esto quedará documentado en un informe para en su caso tomar las medidas pertinentes.

En cualquier caso, se tratará de un procedimiento confidencial tanto en lo que respecta a la persona denunciada como a la denunciante.

c) Procedimiento formal:

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La persona designada utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la persona designada, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la representación unitaria de los trabajadores. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Recibo el informe, y una vez recabado el de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa en el plazo máximo de tres días laborales, la dirección de la Empresa impondrá al acosador o acosadores la sanción que convencional y legalmente proceda.

ANEXO V TABLAS SALARIALES PARA EL EJERCICIO 2024 (+3,25 %)

CONCEPTOS	
HHEE L a V	14,163 €
HHEE S a D	20,459 €
PLUS TRANSPORTE	7,69 €
PLUS CAPTURA	
1-1000	0,872 €
1001-1500	1,250 €
1501-2000	1,353 €
2001-2500	1,605 €
2501-3000	1,686 €
3001-3500	1,972 €
3501-4000	2,053 €
4001-4500	2,294 €
4501-5000	2,454 €
ATÚN de REVÉS	0,803 €
PEZ ESPADA	0,539 €
SARDA,ALBACORA,CACHORRETA	0,00903 €
BONITO GRANDE	0,00632 €

BONITO CHICO y MELVA	0,00328 €
COPEJEADOR/A	2,224 €
SALARIOS	
SALARIO BASE	37,49 €
PPEE JULIO Y NAVIDAD	6,19 €
VACACIONES	3,13 €
COPEJEADOR/A	2,007 €
PROEL/A	1,261 €
PATRON/A ALMADRABA	2,259 €
VELAMEN	2,259 €
MOTORISTA	4,839 €
CONDUCTOR/A	4,839 €
PATRON/A DE FALUCHO	6,410 €
AYUDANTE PATRÓN FALUCHO	1,640 €
IPA AB AC	22.935,579 €
TOTALAC	11.467,789 €
ALQUITRANADO	583,756 €

ANEXO VI TABLAS SALARIALES PARA EL EJERCICIO 2025 (+3,25 %)

CONCEPTOS	
HHEE L a V	14,623 €
HHEE S a D	21,123 €
PLUS TRANSPORTE	7,94 €
PLUS CAPTURA	
1-1000	0,900 €
1001-1500	1,291 €
1501-2000	1,397 €
2001-2500	1,658 €
2501-3000	1,741 €
3001-3500	1,037 €
3501-4000	2,119 €
4001-4500	2,368 €
4501-5000	2,534 €
ATÚN de REVÉS	0,829 €
PEZ ESPADA	0,557 €
SARDA,ALBACORA,CACHORRETA	0,00932 €
BONITO GRANDE	0,00652 €
BONITO CHICO y MELVA	0,00339 €
COPEJEADOR/A	2,296 €
SALARIOS	
SALARIO BASE	38,71 €
PPEE JULIO Y NAVIDAD	6,39 €
VACACIONES	3,23 €
COPEJEADOR/A	2,072 €
PROEL/A	1,302 €
PATRON/A ALMADRABA	2,333 €
VELAMEN	2,333 €
MOTORISTA	4,997 €
CONDUCTOR/A	4,997 €
PATRON/A DE FALUCHO	6,619 €
AYUDANTE PATRÓN FALUCHO	1,693 €
IPA AB AC	23.680,985 €
TOTALAC	11.840,493 €
ALQUITRANADO	602,728 €

Nº 93.742