

Artículo 39. *Delegados de Prevención.*

Los Delegados de Prevención se elegirán por organismos, pudiendo no ser delegados de personal.

Los Delegados de Prevención serán itinerantes dentro del ámbito correspondiente a cada organismo, con competencias en esta materia en todas las sedes de la Unión de Comunidad Autónoma por la cual han sido elegidos y se les dotará de los recursos necesarios para el desempeño de su función.

Se constituirá el Comité de Seguridad en todos los organismos, independientemente del número de trabajadores del mismo.

En las Federaciones Estatales, al compartir una misma sede, se constituirá un único Comité de Seguridad.

CAPÍTULO X

Garantías sociales

Artículo 40. *Garantías sociales.*

Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices en materia de Acción Social que marca la propia Organización. A destacar:

No se discriminará a ningún trabajador en función de su sexo, nacionalidad, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, enfermedad o ideología.

Se equiparan a todos los efectos los matrimonios con las parejas de hecho. Será necesario aportar justificación del Registro de Parejas de Hecho allí donde lo hubiere o del Censo donde se justifique la convivencia de la pareja.

Se respetará la permanencia en la Organización de aquellos trabajadores que, por accidente laboral, sufran una discapacidad sobrevenida con posterioridad a la incorporación a la Organización.

Se garantiza el cumplimiento de la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido) en cuando a cupos mínimos de contratación de personas discapacitadas.

Se garantizará la promoción profesional de los trabajadores discapacitados en iguales condiciones que el resto de trabajadores.

CAPÍTULO XI

Protección del Medio Ambiente

Artículo 41. *Protección del Medio Ambiente.*

Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices en materia de protección medioambiental que marca la propia Organización, con los siguientes objetivos:

Reducción del consumo energético.

Reducción del consumo de agua.

Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.

Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.

Incrementar la concienciación de los trabajadores y de los organismos.

En general, mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la Organización.

La UGT se compromete a colocar recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual en cada uno de sus edificios.

Disposición transitoria.

Se establece la posibilidad de negociar, durante la vigencia de este convenio, otros aspectos no regulados en el mismo, siempre que no supongan alteración de su contenido, así como aquellas materias que en su texto se recoge la necesidad de una normativa para su regulación.

Disposición final.

Se establece como fecha de aplicación del presente convenio marco el 1 de enero de 2006.

Tendrán carácter retroactivo sólo los temas económicos salvo lo estipulado para dietas y kilometraje cuya vigencia será efectiva desde el 1 de enero de 2006. Este será vinculante para todos los organismos de la Unión General de Trabajadores.

Solicitud anticipo extraordinario

Nombre y apellidos
 Organismo
 provincia

Solicito:

Según lo establecido en el artículo 32 del Convenio Marco de la UGT, me sea concedido un anticipo extraordinario por importe de euros, en base a los siguientes motivos:

.....

Localidad y fecha

Firmado:

Solicitud permisos y vacaciones

Nombre y apellidos
 Organismo
 Secretaría fecha de inicio y de finalización (ambas incluidas)
 total días motivo
 observaciones
 localidad y fecha

Autorización

El interesado

1523

RESOLUCIÓN de 12 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Acuerdo colectivo marco para la Acuicultura Marina Nacional.

Visto el texto del I Acuerdo Colectivo Marco para la Acuicultura Marina Nacional (Código de Convenio nº 9916365), que fue suscrito con fecha 22 de noviembre de 2006, de una parte por la Asociación Empresarial de Productores de Cultivos Marinos (APROMAR) en representación de las empresas del sector, y de otra por los Sindicatos UGT-TCM y CC.OO. en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Colectivo Marco en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de enero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACUERDO COLECTIVO MARCO PARA LA ACUICULTURA MARINA NACIONAL

TÍTULO I

Disposiciones Generales

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Partes firmantes.*

Suscriben el presente Convenio Colectivo Marco Estatal para la acuicultura marina en representación Ude la parte empresarial, la Asociación

Empresarial de Productores de Cultivos Marinos de España (APROMAR) y la representación sindical de los trabajadores, por la U.G.T. el Sector del Mar de la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar, y por CC.OO la Federación Estatal de Comunicación y Transporte, Sector del Mar, y que cuentan tanto la representación empresarial como sindical con la legitimación y representación suficientes para la negociación y firma del mismo.

Artículo 2. *Naturaleza jurídica.*

El presente convenio se pacta con eficacia general y naturaleza de convenio marco, regulando materias concretas, tal y como prevén los números 2 y 3 del Artículo 83 del Estatuto de los trabajadores, con el fin de regular la estructura negocial y establecer las reglas que resuelvan los conflictos de concurrencia, que puedan darse en los ámbitos inferiores o entre las distintas unidades de negociación y los criterios de reserva con relación a las distintas materias que se enuncian considerándose materias propias y exclusivas del ámbito estatal para el sector y, en consecuencia, reservadas a esta unidad de negociación, las siguientes:

- Organización del trabajo, ingresos, ceses y clasificación del personal.
- Jornada, horario y descansos.
- Disposiciones económicas.
- Seguridad y salud laboral.
- Ayudas sociales y complementarias.
- Régimen disciplinario.

Asimismo se estará a lo dispuesto en el Artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

CAPÍTULO II

Ámbito de aplicación y prórrogas del convenio marco

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo tiene carácter Nacional, y por ello será de aplicación tanto en el territorio, como en la zona marítima del Estado Español.

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

Este convenio obliga a todas las empresas ubicadas en el Territorio Español, sea cual fuere el domicilio de las mismas, y cuya actividad esté incluida y le sea de aplicación la Ley Nacional de Cultivos Marinos, (Ley 23/1984, del 25 de junio (B.O.E. núm. 153 del 27 de Junio de 1984); Ley 22/1988 de 28 julio; R.D. 1.471/89 del 1 de Diciembre; Decreto 2559/ 61, del 30 de noviembre, en las que se califican esta actividad de sector primario, y sujeta por ello a la inscripción en la Seguridad Social, al Régimen Especial del Mar dentro del grupo 1.

Artículo 5. *Ámbito personal.*

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

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

Artículo 6. *Vigencia y duración.*

El presente convenio entrará en vigor y será de aplicación desde el 01 de Enero 2007 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de Diciembre 2008. Cumplida la vigencia en la que se hace referencia en el párrafo anterior, el convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes con al menos tres meses de antelación a su vencimiento o a la prórroga de estos.

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

Artículo 7. *Revisión-Denuncia.*

Estará legitimado para formular la revisión o denuncia vencida su vigencia, las mismas representaciones que lo estén para negociarlas de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legi-

timación que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente en el momento de denunciarse, salvo por las partes firmantes del presente convenio.

Artículo 8. *Absorción y compensación.*

El articulado del presente acuerdo constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que es aceptado en su totalidad, siendo por tanto nulo de pleno derecho los pactos que conlleven a la renuncia total o parcial del mismo.

No obstante lo anterior, se respetaran las condiciones más beneficiosas, que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por sus empresas al entrar en vigor el presente acuerdo, las cuales serán absorbidas por el mismo, si las condiciones de este, consideradas globalmente y en computo anual, superan las anteriormente citadas. De existir una diferencia a favor del trabajador éste la percibirá en complemento salarial denominado ad personam.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo, ingresos, ceses y clasificación del personal

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de las empresas de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

Los sistemas de logística, racionalización, mecanización y dirección del trabajo no podrán perjudicar la formación profesional continua a la que el personal tiene derecho de completar y perfeccionar.

La mecanización, procesos y organización no podrán justificar ni producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores; antes al contrario, los beneficios que de ellos puedan derivarse habrá de utilizarse en forma que mejore, no sólo la economía de la empresa, sino también la de aquellos.

Artículo 10. *Facultad de dirección.*

Tal y como prevé el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Teniendo el plazo máximo improrrogable de 15 días para el inicio de consulta con los representantes de los trabajadores. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: a) jornada de trabajo, b) horario, c) régimen de trabajo a turnos, d) sistemas de remuneración, e) sistema de trabajo y rendimiento y f) funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuyan a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Artículo 11. *Período de prueba.*

Los ingresos de nuevo personal a la empresa se consideran realizados a título de prueba durante un periodo no superior a 6 meses para el personal directivo, técnico y jefes de departamento, de 2 meses para mandos intermedios, y de un mes para los restantes productores.

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

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que se hayan concertado, computando, en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicio prestado a la empresa.

Artículo 12. *Formas de contratación.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 8, 11,12 y 15 de la Ley del Estatuto del Trabajador del Texto Refundido aprobado por el R.D.L. 1/1995, del 24 de marzo, así como a las modificaciones introducidas en dicha Ley tanto por leyes complementarias o por los R.D.L. en vigor y de aquellos que en el futuro pudieran legislarse como complementación o modificación a las presentes establecidas.

Al objeto de cumplimentar la antes referida norma y a la necesidad de establecer para el sector su aplicación en atención a las peculiaridades productivas de éste, enmarcadas en una actividad emergente en el sector primario al que pertenece, se establecen los siguientes acuerdos en orden a la temporariedad de los contratos y retribución:

Estabilidad de la plantilla: Consideran ambas partes que habida cuenta de las características de la actividad del sector de acuicultura, es objetivo de las partes firmantes alcanzar en el seno de este Convenio Colectivo la estabilidad de las plantillas y que la contratación temporal, sólo se podrá hacer en aquellas empresas que siendo su actividad de carácter permanente, tengan como mínimo el 65% de su plantilla en contratación indefinida. En este sentido durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, este tipo de contratos temporales se ajustarán a los términos legales y fundamentalmente a las siguientes situaciones:

Contrato de obra o servicio determinado:

- Programas de I+D.
- Proyectos pilotos.
- Programas de aplicaciones de nuevas tecnología y experimentales.

Trabajos que por su especial cualificación no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla.

Contratos de interinidad:

- Cubrir bajas derivadas de I.T. o vacaciones.
- Contratos de relevo.
- Excedencias.

También se podrá contratar trabajadores para la realización de servicios determinados con una duración que no podrá superar los 12 meses dentro del periodo máximo de 18 meses, motivados por circunstancias del mercado, exceso de pedidos o acumulación de tareas o urgencias.

Contratos de formación:

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de los dos años. En función de la plantilla por departamentos el número de contratados en base a este tipo de contrato será la establecida en el Art.11 E.T., según redacción dada por la Ley 63/97 y modificada por el Art. 1.º 2 de la Ley 12/2001 y el R.D. 488/1998, Orden de 14 Julio del 98 y Resolución del 26 Octubre 98, y según la siguiente escala:

Número de trabajadores	Número de contratos en formación
Hasta 5	1
De 6 a 15	2
De 16 a 50	3
De 51 en adelante	6 de la plantilla

Para los contratos de formación, la retribución será en proporción al tiempo de trabajo efectivo y según el salario que figura en la tabla salarial como anexo primero de este convenio.

Contratos en práctica:

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. En función de la plantilla por departamento el número de contratados en base a este tipo de contrato será en igual escala que los contratos de formación.

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

La empresa que emplee un número de trabajadores de 50 o más, estará obligada a que de entre ellos, al menos, un 2% sean trabajadores minusválidos. Reservando para ellos, aquellos puestos de trabajo factibles por capacitación que pudieran desarrollar.

Artículo 13. Clasificación profesional.

El personal de las empresas se clasificará de la siguiente forma:

1. Personal técnico.

- Director Técnico.
- Jefe de Departamento.
- Jefe de Sección.

2. Personal administrativo.

- Jefe Administrativo 1.ª
- Jefe Administrativo 2.ª
- Oficial 1.ª Administrativo.
- Oficial 2.ª Administrativo.
- Auxiliar administrativo-Telefonista.
- Ordenanza.

3. Personal de producción (Granjas en tierra o jaulas flotantes).

- Encargado o Jefe de planta (Acuicultor-Piscicultor).
- Acuicultor Patrón de Embarcación.
- Acuicultor Submarinista de 1.ª
- Acuicultor Submarinista de 2.ª
- Acuicultor Oficial 1.ª
- Acuicultor Oficial 2.ª
- Acuicultor Especialista.
- Marinero.
- Auxiliar Acuicultor.
- Invasadores clasificadores.

4. Personal de mantenimiento.

- Técnico Mantenimiento.
- Maquinista-Conductor.
- Oficial 1.ª mantenimiento.
- Oficial 2.ª mantenimiento.
- Almacenero.
- Redero.
- Guarda, Vigilante, Portero, vigilante de mar.
- Peón.
- Personal de Limpieza.

Definiciones:

Grupo I. Personal técnico:

Director técnico.—Es aquel trabajador que, poseyendo título facultativo superior de Biología o Ciencias del Mar o cualquier otro que sea de aplicación a la actividad, organiza, planifica, programa, dirige, ejecuta y lleva el control de la empresa en la parte técnica de la acuicultura, como máximo responsable del cumplimiento de los objetivos de producción que le sean marcados por la dirección, realizando para ello los informes técnicos y programas que la dirección le encomiende.

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

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

Grupo II. Personal administrativo:

Jefe administrativo 1.ª.—Es aquel trabajador que poseyendo título facultativo (licenciatura) o conocimiento equivalente reconocidos por la empresa y que provisto o no de poderes tiene a su cargo la responsabilidad de organización y coordinación de funciones de una o mas secciones administrativas de la empresa, distribuye el trabajo ordenándolo debidamente y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tiene confiada.

Jefe administrativo 2.ª.—Es aquel trabajador que tiene a su cargo la responsabilidad, organización y coordinación de funciones de una sección administrativas de la empresa, distribuye el trabajo ordenándolo debidamente y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tiene confiada.

Oficial administrativo de 1.ª.—Es aquel trabajador, que tiene a su cargo un servicio determinado de ámbito administrativo, dentro del cual ejerce iniciativa y poseen responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes y que realizan trabajos correspondientes al cargo de contable, redacción de correspondencia y otros análogos. Se incluirán, dentro de esta categoría los programadores y operadores en trabajos de informática, en equipos clásicos de mecanización de ordenadores electrónicos.

Oficial administrativo de 2.ª.—Es aquel trabajador que desarrolla labores administrativas de colaboración y se complementa con el Oficial de Primera en todas las especialidades administrativas sin alcanzar el grado de conocimiento propio de este, pero que desarrolla todas las labores propias de la administración en cualquiera de sus áreas.

Auxiliar administrativo-telefonista.—Es aquel trabajador que se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquellas. Se

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

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

Grupo III. Personal de producción:

Encargado o jefe de planta.—Es aquel trabajador que poseyendo la titulación de biología marina o el título de Formación Profesional de segundo grado, o sus equivalentes, Nivel 2 y Formación profesional superior en acuicultura o con los conocimientos y experiencia reconocidos por la empresa tiene a su cargo una Plataforma, zona, sector o sección determinado, donde desempeña entre otras las labores de custodia, supervisión, y cuidado de los cultivos en todas sus facetas y demás actividades que para dicha zona le sean encomendada por el personal técnico responsable, y que tiene mando directo sobre los profesionales encuadrados dentro de plataforma, zona, sector o sección, respondiendo de su disciplina, organizando distribuyendo el trabajo. Se integra en esta categoría el conocido anteriormente como capataz.

Acuicultor patrón de embarcación.—Es aquel trabajador que poseyendo el título y los certificados que los habilite para dicha actividad y con la practica y actitudes necesaria para ello desarrolla la labor que le es propia en los desplazamientos marinos entre el puerto o atraque hasta las zonas de producción, siendo su responsabilidad y autoridad las asignadas a dicha titulación durante el desarrollo de su función. Realizada dicha función y durante el resto de jornada desarrollara las labores de acuicultor.

Acuicultor submarinista de 1.ª.—Es aquel trabajador que poseyendo el carné o título profesional que lo capacita como tal y estando a las órdenes de un superior desempeña trabajos y labores de mantenimiento y producción subacuáticas, lo práctica en tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo los trabajos más generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial habilidad y destreza, encontrándose capacitado para corregir fallos y deficiencias, vigilando, auxiliando e instruyendo a los de menor cualificación profesional de dicha actividad, ocurriendo que cumplida su labor como submarinista colaborara en otras labores propias de la acuicultura.

Acuicultor submarinista de 2.ª.—Es aquel trabajador que poseyendo el carné o título profesional que lo capacita como tal y estando a las órdenes de un superior desempeña trabajos y labores de mantenimiento y producción subacuáticas, lo práctica en tal grado de perfección que le permite llevar a cabo los trabajos más generales del mismo, encontrándose capacitado para corregir fallos y deficiencias, ocurriendo que cumplida su labor como submarinista colabora en otras labores propias de la acuicultura.

Acuicultor oficial 1.ª.—Es aquel trabajador que poseyendo el título de Formación Profesional de segundo grado, sus equivalentes Nivel 2 y Formación profesional grado superior en acuicultura, o que teniendo conocimientos técnicos apropiados reconocidos por la empresa lo practica y aplica con capacidad y celo demostrado, con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que supongan especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para corregir pequeñas deficiencias en las máquinas o faenas que tenga encomendadas.

Acuicultor oficial 2.ª.—Es aquel trabajador que poseyendo el título de Formación Profesional de primer grado, sus equivalentes Nivel 1 y Formación profesional grado medio en acuicultura, o que teniendo conocimientos técnicos apropiados reconocidos por la empresa lo practica y aplica con capacidad y celo demostrado, con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que supongan especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para corregir pequeñas deficiencias en las máquinas o faenas que tenga encomendadas, haciéndoselas saber a su superior para su aprobación.

Acuicultor especialista.—Es aquel trabajador que poseyendo el título de Formación Profesional de primer grado, sus equivalentes Nivel 1 y Formación profesional grado medio en acuicultura, o conocimiento y experiencia reconocidos por la empresa y que estando a las órdenes de sus superiores, desempeña funciones concretas y determinadas para las que se requiere cierta práctica operatoria, junto a unos conocimientos teóricos previos.

Marinero.—Es aquel trabajador poseyendo el certificado de formación básica que lo habilita, realiza funciones de marinería, cuidado y mantenimiento de jaulas así como aquellas que le puedan ser encomendadas por su superior, ayudando a estos en trabajos sencillos, pudiendo realizar funciones de guarda.

Auxiliar-acuicultor.—Es aquel trabajador que realiza funciones básica, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

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

Grupo IV. Personal de mantenimiento:

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

Maquinista-conductor.—Es aquel trabajador que poseyendo el carné profesional que lo capacita para el desarrollo de la actividad operativa, de la llevanza de vehículo de los denominados Industriales, bien sean estos maquinarias de las denominadas de obras publicas o camiones de medio y alto tonelaje, realiza su labor con capacidad y perfección siendo a la vez responsable de la custodia y cuidado de la mercancía que transporta.

Oficial mantenimiento de 1.ª.—Es aquel trabajador que poseyendo uno de los oficios de los denominados clásicos, lo práctica en tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo los trabajos más generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial habilidad y destreza.

Oficial mantenimiento de 2.ª.—Es aquel trabajador que, estando a las órdenes de sus superiores desempeña funciones concretas y determinadas para las que se requiere cierta práctica operatoria junto a unos conocimientos teóricos previos.

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

Redero.—Es el trabajador que poseyendo conocimientos de marinería e incluso colaborando con tales funciones a tiempo, en su jornada laboral, por sus conocimientos y habilidad es capaz de configurar y construir redes de acuerdo a la necesidad para la que se destinan, así como de reparar las mismas.

Guarda vigilante, portero, vigilantes de mar.—Es aquel trabajador que principalmente tiene como función la de orden y vigilancia, careciendo del título de vigilante jurado, y que colaborara en las funciones básicas que se le encomienden.

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

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

CAPÍTULO III

Jornada, horario y descansos

Artículo 14. Jornada laboral.

La duración máxima de la jornada de trabajo prevista en el convenio colectivo para el sector es de 1.776 horas fijadas en cómputo anual, y distribuidas, con carácter general, en 40 horas semanales.

Se establecerá un cuadro horario de trabajo en cada centro con la distribución horaria. Este cuadro deberá estar elaborado y expuesto dentro del primer trimestre natural de cada año.

Dado a que la actividad laboral del sector de la acuicultura se trabaja con animales vivos estos pueden ocasionar que, en momentos puntuales se tenga que prolongar la jornada laboral para algunos trabajadores.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediaran como mínimo doce horas.

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

En atención a las especiales funciones que en ocasiones, se deban realizar con carácter extraordinario, por ser este un sector primario que opera con animales vivos y sujetos a múltiples influencias que lo ponen en peligro, para aquellos productores que realicen funciones por ese carácter extraordinario (funciones de custodia o vigilancia), se entiende que se tenga que distinguir su jornada laboral del resto de los productores en cuanto a la realización de jornada laboral de mayor permanencia por el tiempo de presencia que le es requerido por esa labor. Se abonará dicho exceso de jornada (Prolongación Jornada) con un salario no inferior a lo

establecido para la hora ordinaria, salvo que se pacte su compensación por importe global o con período equivalente de descanso retribuido.

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

La compensación económica se incrementará en un 75 por ciento en las horas trabajadas en domingo y festivos, a tenor del artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

Dentro de la jornada de trabajo se establecerá una pausa de quince minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo, y treinta minutos el personal que realice más de ocho horas seguidas de trabajo efectivo.

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

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

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

Artículo 15. *Trabajos a turnos.*

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

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

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

En cualquier caso los turnos deberán estar reflejados convenientemente en el cuadro horario mencionado en el artículo 15, estableciéndose la necesidad de confeccionar para cada mes o trimestre una tabla donde se recoja detalladamente a todo el personal incluido en el sistema de turnos, especificando su horario de trabajo para cada día, debiéndose realizar y exponer éste con al menos dos semanas de antelación a su puesta en práctica.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

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

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas de exceso, las establecidas como horas de presencia del art.14, las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratara de horas extraordinarias.

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

Horas extraordinarias habituales: reducción progresiva.

Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente realización. Su ejecución será de carácter obligatorio y su compensación a criterio del trabajador, quién podrá optar entre su disfrute por tiempo de descanso retribuido, a razón de dos horas por cada hora extra realizada, o a su retribución en la misma proporción.

Horas extraordinarias necesarias por ausencia imprevista, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructurales derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por ley.

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

1. Cálculo del valor hora: $14 \times (\text{S.B.} + \text{C.A.} + \text{P. E.}) / 1776 \text{ horas.}$
S.B.: Salario Base.

C.A.: Complemento Ad Personan.

P.E.: Plus Especialización.

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

3. A tenor del Real Decreto 1.561/95 de 21 Septiembre 1.995 se podrán compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso en la misma proporción anteriormente expresada.

Artículo 17. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas a razón de salario base, mas Plus Ad Personan (en los casos en que este exista), de 30 días naturales por año, que se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el transcurso del año natural al que las vacaciones correspondan.

El disfrute de las vacaciones podrá ser dividido en dos periodos. La dirección de la empresa, atendiendo a la planificación del trabajo, y la representación de los trabajadores establecerán de mutuo acuerdo en el primer trimestre del año un calendario de vacaciones para el personal de su plantilla que será publicado. En cualquier caso, el trabajador conocerá siempre las fechas en las que correspondan las vacaciones con al menos dos meses de antelación.

Uno de estos periodos será facultad de la dirección de la empresa el elegir sus fechas de disfrute, el otro periodo será facultad del trabajador la elección de las fechas del mismo, siempre que no coincidan en dicho periodo más de 70% de los trabajadores afectos al puesto de trabajo al mismo tiempo.

Las licencias retribuidas y los procesos de I.T., inferiores a un año, no serán objeto de deducción a efectos de vacaciones.

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

CAPÍTULO IV

Disposiciones económicas

Artículo 18. *Retribuciones.*

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

Artículo 19. *Conceptos salariales.*

Son aquellos que tenidos por devengo de las retribuciones quedan enumerados en el recibo salarial en el apartado I de este, según la Orden del 27-12-94 (B.O.E. n.º 11 del 13-1-95) y que para el presente convenio se establece como Salario Base, y Plus Especialización.

Artículo 20. *Salario convenio.*

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

Se acuerda la tabla salarial que acompaña a este texto como anexo I, y que servirá de base para el cálculo del incremento retributivo del siguiente año.

La tabla de salarios del 2007 se revisará en lo que el IPC real supere el 3% en dicho año.

Para el segundo año del presente convenio y por el periodo comprendido desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre del 2008, se tomara como base para el cálculo de dicho periodo la tabla salarial de 2007 revisada, en su caso, incrementándose esta en el IPC previsto por Gobierno para dicho año (2008) más el 1%.

Salario Convenio es la cantidad que figura en el anexo I, a este convenio y que consta de Salario Base y Plus Especialización y se fija según la clasificación de personal expresada en la tabla y en el artículo 13 del presente convenio.

Se entiende por IPC real estatal, el publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional.

Artículo 21. *Plus especialización.*

Para aquellas categorías profesionales en las que se establezcan la necesidad de poseer una titulación homologada y reconocida, o por la especialización en el desempeño de la labor, y a su vez así se establezca en la definición de las categorías, percibirán este Plus de Especialización, cuya cantidad se establece en las Tablas Salariales anexas a este convenio.

Artículo 22. *Plus de asistencia.*

Se fija la cuantía de este plus en 3 € brutos por día efectivamente trabajado. Este plus lo percibirá íntegramente todo el personal afectado por el presente convenio.

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

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

Artículo 23. *Plus de transporte.*

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

Su cuantía se fija en 3 € por día efectivo de trabajo para todas las categorías profesionales.

Esta cifra y concepto, dado el carácter compensatorio de gastos de transporte y distancia que tiene, no computará ni será tenido en cuenta para el abono de las vacaciones, pagas extraordinarias, así como tampoco para el cálculo del valor de las horas extras, y figurará en el recibo de salarios en la parte no cotizable a la Seguridad Social, y para el I.R.P.F., solo la cantidad hasta el tope previsto por dicha norma tributaria.

Para los trabajadores y por los días que desarrollen su horario de trabajo en jornada partida, recibirán por este concepto la cantidad 6 €.

Y para los años siguientes se verá incrementada en los mismos valores porcentuales que lo realicen las tablas salariales.

Artículo 24. *Promoción económica.*

A partir de la entrada en vigor del presente convenio la antigüedad queda suprimida como causa de concepto retributivo. No obstante, para aquellos trabajadores que vinieran disfrutando del derecho a tal complemento se les ajustará este a fecha de la del 1 de Enero 2007, sirviendo para su cálculo la cantidad que vinieran percibiendo por dicho concepto en el año 2006.

Ocurriendo que desde la fecha 31 de Diciembre 2006, a estos productores no se les cree acumulación en este derecho (Promoción Económica), por lo que la cifra a esa fecha alcanzada entra a formar parte de un concepto de salario ad personam y solo a los productores antes referenciados en el derecho. Este concepto adquirido en dichos trabajadores como ad personam, se revisará anualmente en el mismo porcentaje que sean revisados los salarios de su grupo y nivel (Categoría).

En los convenios de menor rango que se haya establecido anteriormente por esta causa el ad personam se mantendrá esta configuración con los efectos de la fecha en que se estableció.

Artículo 25. *Promoción laboral en las categorías inferiores.*

A partir de la fecha de aplicación del presente convenio, aquellos trabajadores que cumplan en su categoría profesional una permanencia en la misma de cinco años, y que no haya tenido ascenso, y por una sola vez en su vida laboral en la empresa, se le elevará a una categoría profesional inmediata superior alcanzando como máximo la categoría de Oficial 1.^a, y que de no ser posible su actuación efectiva de ocupación y desarrollo, si al menos la percibirán por salario.

Artículo 26. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad consistieran en una mensualidad cada una de ellas, y se abonará sobre el salario convenio incrementadas con el Ad Personam. Se devengará semestralmente y en proporción al tiempo trabajado.

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

Artículo 27. *Dietas y locomoción.*

Si por necesidades del servicio hubiese de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará por los gastos de locomoción y dietas:

1. Dietas 35 € diarios en Territorio del Estado, y 70 € fuera de éste.
2. Media dieta, si el trabajador puede volver a pernoctar en su domicilio sólo se le devengará media dieta es decir, 18 € al día en el Territorio del Estado, y 35 € fuera de éste.
3. Cuando se viaje en vehículo propio se abonará a razón de 0,22 €/km, entendiéndose que en dicho precio y en su porcentualidad está el abono de la póliza de seguro del vehículo con cobertura de todo riesgo, ya que de no ser así es el trabajador, el que asumiría el diferencial riesgo del vehículo, así mismo las averías que pudiera sufrir el vehículo están en su % incluidas en dicho precio.

De ser más de un trabajador el que desplazase en dicho vehículo, por servicios a la empresa esta abonaría un plus de 0,05 € por Km, por el trayecto que fuese necesario.

Artículo 28. *Compensación de días de descanso y festivos.*

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

En caso de que las razones técnicas u organizativas impidiesen el disfrute del descanso semanal, la empresa y el trabajador afectado podrán acordar su disfrute en otro momento de la semana o bien la acumulación del mismo conforme a lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. *Nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 y 06 horas, tendrán una retribución específica e incrementada en un 25 % sobre el salario base más ad personam y plus especialización, en las que por tal circunstancia fuese desarrollada.

Se excluyen de tal concepto (Nocturnidad) las horas que a tenor de la contratación, su jornada natural se desarrolle en dicho horario (22 a 06 horas), estos productores percibirán por tal circunstancia un plus de 2 € diaria por jornada efectiva de trabajo.

CAPÍTULO V

Seguridad y salud laboral

Artículo 30. *Salud y seguridad laboral.*

Se cumplirá la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y el Reglamento de los Servicios de Prevención R.D. 39/1997, y las modificaciones habidas por la Ley 54/2004 del 14 de diciembre.

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

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

1. Evaluando los riesgos.
2. Adoptando las medidas necesarias para la cobertura de la seguridad y salud en el trabajo.
3. Adoptará medidas de información para los trabajadores y sus representantes así como para los servicios de prevención y autoridades competentes.
4. Organizará la formación necesaria de los miembros de los comités así como de los delegados de prevención.

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

1. Utilizará correctamente las máquinas, herramientas, instalaciones, sustancias peligrosas.
2. Utilizará correctamente el equipo de protección personal.
3. No anulará ni manipulará los dispositivos de seguridad.
4. Comunicará inmediata y fehacientemente cualquier anomalía o situación laboral que entrañe riesgo grave o inminente para su salud.
5. Conservará en buen estado los medios y protecciones personales de que dispone para utilizarlos cuando sea necesario.

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicte la dirección de la empresa.

Artículo 31. *Reconocimientos médicos.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo y de acuerdo con el criterio emanado de la normativa en salud laboral, tendrán el derecho y el deber dentro de los supuestos previsto en el Art. 22 de la Ley de Riesgos Laborales, de una revisión médica general adecuada a su puesto de trabajo, al menos una vez al año. Las diferentes pruebas médicas que se realicen a los trabajadores se llevarán a cabo de ser posible dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 32. *Servicios e higiene.*

Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable. Así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios conforme a lo dispuesto en los artículos 38 al 42 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

Artículo 33. *Prendas y equipos de trabajo.*

Las empresas entregarán al personal de mantenimiento y producción dos juegos completos de prendas de trabajo, compuesto según los puestos de trabajo lo precisen, de mono, camisa, gorra o sombrero, calzado adecuado y delantal en sala de incubación, así como prenda impermeable o de abrigo para los trabajadores que permanezcan en temperatura que así lo aconseje tanto por frío como por lluvia. La entrega de prendas se hará en octubre.

Los trabajadores responderán del mal uso de las prendas, útiles y herramientas que se les entregue.

La conservación limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo será a cargo de los productores quienes vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo. Los trabajadores que dejen de pertenecer a la plantilla estarán obligados a devolver todo la ropa que se les entregó.

Artículo 34. *Capacidad disminuida.*

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la Empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva categoría será el asignado a tal categoría profesional.

Artículo 35. *Higiene del personal.*

El personal que tenga contacto directo o intervenga en la elaboración y manipulación de productos alimenticios observará rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias.

La Empresa proporcionará a los trabajadores que lo necesiten todos los medios necesarios para que éstos obtengan el certificado o carné de manipulador de productos de alimentación.

De igual forma la empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, accedan a los locales en los que se realizan las funciones de manipulación.

CAPÍTULO VI

Ayudas sociales y complementarias

Artículo 36. *Seguro de vida e invalidez.*

Las empresas afectadas por el presente convenio asumen el compromiso de formalizar en el plazo de 60 días siguientes a su homologación, el suscribir póliza de seguro colectivo de vida para sus productores por el periodo de estos en ellas y mediante cualquier modalidad de contratación, por las siguientes contingencias:

Muerte por enfermedad.	10.000 €
Muerte por accidente.	20.000 €
Invalidez absoluta por enfermedad.	10.000 €
Invalidez absoluta por accidente.	20.000 €
Invalidez total por enfermedad.	10.000 €
Invalidez total por accidente.	20.000 €

Las cantidades antes descritas, por su propia definición, no son acumulables caso de producirse algún siniestro.

Al tratarse de un seguro de vida, la compañía aseguradora tiene el derecho de solicitar cuestionario de salud, por lo que la empresa vendrá obligada única y exclusivamente a asegurar las contingencias antes indicadas siempre que el productor cumplimente, en el caso de ser solicitado, dicho cuestionario de salud y la compañía de seguros acepte el riesgo a asegurar.

En el caso de que la aseguradora solicite cuestionario de salud y, a raíz del mismo, rechace la cobertura de algún productor, la empresa deberá solicitar a dos aseguradoras más la posibilidad de cobertura del mismo. Si tras dichas solicitudes el productor sigue sin poder asegurarse, la empresa quedará eximida de cualquier responsabilidad respecto a las contingencias establecidas en el presente artículo y respecto al productor afectado.

Una vez el productor se encuentra asegurado, en el caso de que la aseguradora rechace el pago de una contingencia como consecuencia de haber ocultado información en el cuestionario de salud que se hubiera

cumplimentado, la empresa quedará eximida de cualquier responsabilidad respecto al pago de dicha contingencia.

La empresa tampoco se hará responsable respecto al pago de las contingencias antes indicada cuando las causas que las provocasen fuesen de naturaleza anterior a la entrada en vigor del presente artículo.

Cuando el productor lo solicite, la empresa le facilitará copia de la póliza de seguro por la que se cubren las contingencias antes señaladas.

Los beneficiarios de dichas cantidades serán:

En caso de Invalidez, el propio trabajador.

En caso de Muerte, salvo designación expresa efectuada por el asegurado, el cónyuge no separado judicialmente y, en su defecto los familiares en primer grado, descendientes y ascendientes, por este orden.

Artículo 37. *Indemnización complementaria por incapacidad temporal.*

Las empresas abonarán a sus trabajadores:

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

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

Artículo 38. *Permisos retribuidos.*

1. Matrimonio, de las situaciones de las parejas de hecho acreditadas derivaran las mismas relaciones de afinidad: 15 días naturales, aplicándose de acuerdo con lo estipulado por la ley.

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

3. Enfermedad grave o accidente con hospitalización, o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días y 2 más (naturales) si se produce fuera de su provincia de residencia. Y por los mismos hechos y circunstancia para los de 2.º grados de consanguinidad o afinidad: 2 días y 2 más (naturales) si se produce fuera de su provincia.

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

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

6. Traslado de domicilio: 2 día natural para todos los trabajadores acogidos al presente convenio.

7. Cumplimientos inexcusables de deberes públicos: el tiempo imprescindible, debidamente acreditado según disposiciones vigentes.

8. Asuntos propios: Entendiendo que en alguna ocasión pueda existir en el productor la necesidad de cumplir deberes propios en días laborales, se establecen 2 días para el cumplimiento de estos deberes con la sola solicitud anticipada (de 2 día y de 5 días para el personal a turnos) y no pudiéndose realizar ni al comienzo ni al final de un permiso, descanso, festivo, vacaciones o ausencias justificadas.

Artículo 39. *Permisos no retribuidos.*

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

Artículo 40. *Trabajadores con cargos públicos o sindicales.*

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

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

Artículo 41. *Cuota sindical.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El empresario procederá al descuento de las cuotas sindicales sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y siempre previa conformidad de este.

Artículo 42. *Información a los representantes de los trabajadores.*

Las empresas facilitarán a los representantes de sus trabajadores información de alta y bajas en la Seguridad Social. Así mismo, se le exhibirá a su requerimiento la oportuna documentación que avale el pago de las cuotas de la Seguridad Social al personal debidamente sellada por la entidad competente.

Así, también la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores tabloneros de anuncio para fijación de documentos informativos emitidos por los mismos.

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

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

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

b) Anualmente conocer la cuenta de resultados y la memoria.

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

d) En función de la materia que se trate:

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

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

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

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

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

Artículo 43. *Reuniones en el centro de trabajo.*

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes al respecto, los trabajadores podrán reunirse en el centro de trabajo fuera de su jornada laboral avisando con la debida antelación 24 horas a la administración de la dirección de la empresa y designando a la persona que se responsabilizará del buen orden de la reunión.

Artículo 44. *Comisión paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del Convenio en su aplicación y desarrollo.

Estará compuesta por 8 vocales, 4 de ellos representantes de los sindicatos y 4 de los empresarios, nombrándose un secretario entre los componentes que se designará en cada reunión.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que tenga carácter de conflicto colectivo será sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

La Comisión paritaria, se reunirá por los menos con carácter semestral, a partir de la fecha de vigencia del Convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso, y sus acuerdos requerirán para tener validez los mismos el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones de la comisión paritaria.

Tanto los Vocales, como asesores serán convocados por carta certificada en primera y en segunda convocatoria, con antelación mínima de quince días de la celebración de la reunión ordinaria, por el secretario que fuera de la reunión anterior. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurran como mínimo, representación de ambas partes (empleadora y social). Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

Para las reuniones extraordinarias y urgentes el plazo mínimo para la convocatoria de las mismas será el de cinco días naturales. La petición de la convocatoria la realizará la parte que se considere afectada, y a través

del requerimiento de convocatoria al secretario que lo fuese en la anterior reunión de la comisión. La convocatoria se realizará fehacientemente y expresando el asunto a tratar.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas se someterán éstas al Servicio Ínter confederal de Mediación y Arbitraje, sito en c/ San Bernardo, n.º 20, 28015 Madrid.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 45. *Régimen disciplinario.*

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

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1 La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

a.2 El retraso, negligencia o descuido con el cumplimiento de sus tareas.

a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 1 día.

a.5 La falta repetida de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.

a.6 El descuido en la conservación de los locales, material, útiles, herramientas, prendas de trabajo y documentos de la empresa.

a.7 En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

a.8 Todas las que no consten como graves o muy graves.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido, por calificaciones o descalificaciones a los superiores compañeros o subordinados.

b.2 El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y las obligaciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio o la seguridad de personas o bienes.

b.3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establecidos, cuando de los mismos puedan derivarse riesgo para la salud y la integridad física del trabajador, de otros trabajadores o de terceros.

b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 2 días al mes.

b.6 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de 10 días al mes.

b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.9 La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tengan conocimiento por razón del trabajo en la empresa.

b.10 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza por acción u omisión en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.

c.4 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

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

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

c.7 La simulación de enfermedad o accidente.

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

c.9 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material de producción o documentos de la empresa.

c.10 El acoso sexual.-Se entiende por acoso sexual; la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c.11 El acoso moral.-Se entiende por acoso moral; el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

En los supuestos C.10 y C.11, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además, falta muy grave, como abuso de autoridad.

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

Sanciones:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

Despido.

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

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

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

Cláusula adicional primera. *Cláusula de descuelgue:*

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su adecuación por las causas justificadas siguientes:

1.º Situaciones de déficit o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

2.º Sociedades que se encuentran incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.

b) Por reducción de capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y que subsanen tal situación.

3.º Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores, o estén inmersas en proceso concursal.

4.º Empresas a las que sobreviniera alguna causa que afecte notablemente al ejercicio de su actividad, excepto aquellas provenientes de huelgas legalmente convocadas o litigios laborales planteados por los trabajadores y sus representantes.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del convenio, deberán en el plazo de veinte días siguientes a la publicación de aquél en el «Boletín Oficial del Estado», notificárselo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto, a éstos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su defecto, informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de diez días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue se dará traslado del

expediente a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de diez días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento del SIMA, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión paritaria.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad de un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por mas tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el período de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso este o la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

Cláusula adicional segunda. *Formación.*

La formación continua es un instrumento de gran utilidad para el desarrollo de las competencias profesionales, que favorece la capacidad de adaptación de los trabajadores y empresas, así como contribuye al mantenimiento y mejora del empleo, respondiendo conjuntamente a las necesidades de ambas partes. En consecuencia, es un objetivo compartido tanto por empresas como trabajadores, como muestra de ello ha venido siendo objeto de atención especial por las Organizaciones Empresariales y Sindicatos en el marco del Diálogo Social y la Negociación Colectiva.

En base a lo anterior, y ante las necesidades existentes en el sector de la Acuicultura Marina, es voluntad de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo promover una formación profesional específica para este sector.

El desarrollo de dicho compromiso se llevará a cabo mediante la Comisión Paritaria contenida en el art. 44, o mediante un grupo de trabajo designado al efecto por dicha Comisión, siendo su función analizar las necesidades formativas del sector, así como la creación de estructuras y planes para la cobertura de las mismas.

Cláusula adicional tercera. *Jubilación.*

La representación social y la representación de la empleadora, iniciaran en mutua colaboración la gestión necesaria ante los organismos pertinentes, para alcanzar que la edad de jubilación de los productores de este sector, pueda ser asimilada al régimen del mar.

Cláusula transitoria única.

A la finalización de la vigencia del presente Convenio, este se aplicará en todo su contenido a los trabajadores/as, mientras no se negocie un nuevo texto de convenio y los valores económicos serán revisados aplicando el IPC real de cada año, aplicándose al inicio de cada año el IPC previsto por el Gobierno y regularizándose una vez conocido el IPC real.

ANEXO I

Tabla salarial acuicultura estatal 2007

Categorías	Salario base - Euros	Plus espec. - Euros	Total - Euros
<i>Grupo 1</i>			
Personal técnico:			
Director técnico	1.121,01	385,18	1.506,19
Jefe de departamento	1.110,22	366,84	1.477,06
Jefe de sección	1.014,20	343,10	1.357,30
<i>Grupo 2</i>			
Personal Administrativo:			
Jefe de administrativo 1.ª	1.014,20	343,10	1.357,30
Jefe de administrativo 2.ª	940,83		940,83
Oficial 1.ª administrativo	854,52		854,52
Oficial 2.ª administrativo	822,15		822,15
Auxiliar administrativo o Telefonista	718,57		718,57
Ordenanza	718,57		718,57

Categorías	Salario base - Euros	Plus espec. - Euros	Total - Euros
<i>Grupo 3</i>			
Personal de Producción:			
Encargado o Jefe de Planta	1.014,20	343,10	1.357,30
Acuicultor Patrón de embarcación	854,52	112,21	966,73
Oficial 1. ^a Acuicultor (y Submarinista)	854,52	112,21	966,73
Oficial 2. ^a Acuicultor (y Submarinista)	822,15	84,16	906,31
Oficial 1. ^a Acuicultor	854,52		854,52
Oficial 2. ^a Acuicultor	822,15		822,15
Acuicultor especialista	780,07		780,07
Auxiliar Acuicultor	718,57		718,57
Marinero	718,57		718,57
Embajadores-clasificadores	718,57		718,57
<i>Grupo 4</i>			
Personal de Mantenimiento:			
Técnico mantenimiento	1.014,20	343,10	1.357,30
Maquinista-Conductor	854,52	112,21	966,73
Oficial 1. ^a mantenimiento	854,52		854,52
Oficial 2. ^a mantenimiento	822,15		822,15
Almaceneros	718,57		718,57
Rederos	718,57		718,57
Guarda	718,57		718,57
Peón	718,57		718,57
Servicio de limpieza	718,57		718,57

1524

RESOLUCIÓN de 13 de diciembre de 2006, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se publican las subvenciones concedidas para la realización de proyectos de investigación científica, desarrollo e innovación tecnológica, dentro de los programas nacionales de tecnologías para la salud y el bienestar, y de las ciencias sociales, económicas y jurídicas, en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (2004-2007).

La Orden TAS/1588/2005, de 20 de mayo, por la que, en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (2004-2007), establece las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para la realización de proyectos de investigación científica, desarrollo e innovación tecnológica en el ámbito del Instituto de Mayores y Servicios Sociales («Boletín Oficial del Estado» número 130, de 1 de junio).

En su cumplimiento, se ha procedido a la concesión de las subvenciones convocadas por la Resolución de 6 de junio de 2006, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales («Boletín Oficial del Estado» número 76, de 30 de marzo), con cargo a la aplicación presupuestaria 31.38.487.7.9.

Mediante comunicación individualizada, se han notificado a los solicitantes las resoluciones adoptadas.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 18.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, procede la publicación, en el «Boletín Oficial del Estado», de las subvenciones concedidas, que se acompañan como anexos I y II.

Madrid, 13 de diciembre de 2006.-El Director General del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, Ángel Rodríguez Castedo.

ANEXO I

Programas Nacionales de Tecnologías para la Salud y el Bienestar (Subprograma de Tecnologías de Apoyo a las Personas con Discapacidad y Personas Mayores)

Entidades beneficiarias	Proyectos subvencionados	CIF	Euros
Cystelcom Sistemas, S. A.	Desarrollo de una plataforma de videocomunicación aplicada a la asistencia remota a personas mayores o dependientes.	A82457367	80.000
Universidad de Castilla-La Mancha.	Construcción de silla de ruedas elevadora, convertible en camilla, plano inclinado y transferencial.	Q1368009E	48.000
Universidad de Alcalá.	Programa de intervención lingüística asistida emergente.	Q281880183	29.000
Fundosa Teleservicios, S. A.	Lector de pantallas multiescriptorio para Linux.	A816773352	19.000
Grupo Apex, S. A.	Herramienta interactiva de valoración funcional y para el desarrollo de estrategias precoces de intervención y estimulación de ancianos.	A28822302	58.000
Universitas Nebrissensis.	Nuevo mando de conducción para personas con discapacidad física.	A78094158	58.000
Universidad Carlos III de Madrid.	Hacia la autonomía de personas con discapacidad y mayores dependientes mediante inteligencia ambiental.	Q2818029G	30.000
Camilos Religiosos. Casa de Tres Cantos.	Investigación y técnicas didácticas de apoyo en el desarrollo humanizado de los cuidados a las personas en situación de dependencia.	Q7800497E	30.000
Intelligent Data, S. L.	Plataforma integrada de teleasistencia y telesalud.	B80681190	77.000
Universidad Rey Juan Carlos.	Utilización lógica integrada del sistema europeo de signos/señas.	Q2803011B	78.000
Instituto de Biomecánica de Valencia.	Análisis ergonómico y adaptación de puestos de trabajo representativos de un sector de producción para la promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad.	G96361555	52.000
Instituto de Biomecánica de Valencia.	Integración de productos y servicios para la accesibilidad en el hogar.	G96361555	19.000
Instituto de Biomecánica de Valencia.	Grifería para todas las edades.	G96361555	67.000
Escuela Andaluza de Salud Pública.	Accesibilidad de las personas mayores a Internet: el caso de las páginas web sobre salud.	A18049635	21.000
Universidad de Granada.	Estudio empírico de patrones de acceso a la web para mejorar la accesibilidad cognitiva de usuarios sordos.	Q1818002F	59.000
Instituto de Biomecánica de Valencia.	Nuevas interfaces basadas en señales fisiológicas para entornos de inteligencia ambiental y el fomento de la vida independiente.	G96361555	77.000
Universidad de Vigo.	Investigación y desarrollo de criterios para la elaboración de subtítulos para sordos en la televisión digital.	Q8650002B	31.000
Consejo Superior de Investigaciones Científicas.	Sistema para proporcionar servicios de guiado en espacios interiores para el incremento de la autonomía personal de las personas mayores e invidentes.	Q2818002D	58.000
Universidad de Barcelona.	Generación de un entorno virtual de aprendizaje accesible para personas mayores con o sin discapacidades, el aprendizaje abierto y a distancia en la educación formal y del tiempo libre de las personas mayores.	Q0818001J	34.000
Universidad de Valencia.	Actores virtuales para el desarrollo de la comprensión social en personas con trastornos del espectro del autismo y/o Síndrome de Down.	Q4618001D	78.000
Instituto de Biomecánica de Valencia.	Desarrollo de un sistema para la valoración y control evolutivo de la mejora de las capacidades físicas y cognitivas de personas en situación de dependencia.	G96361555	53.000