

vuelo existente en el terreno siniestrado, destinando el total del importe que pudiere obtener a restaurar la masa arbórea mediante nueva actuación regenerativa.

11.ª) Este Convenio tendrá carácter administrativo, y todas las cuestiones que se susciten en cuanto a su interpretación, cumplimiento o resolución serán resueltas por el correspondiente órgano de la Administración y por la Jurisdicción contencioso-administrativa.

Se une al Presente Convenio Plano comprensivo de la superficie objeto de actuación como parte del presente documento.

En cumplimiento de los anteriores acuerdos se firma el presente Convenio en Murcia, a 17 de abril de 2002.—El Consejero de Agricultura, Agua y Medio Ambiente, **Antonio Cerdá Cerdá**.—Por la propiedad, Casarilla, S.L., **Aniceto López Gil**.

Murcia, 22 de abril de 2002.—El Secretario General, **José Fernández López**.

Consejería de Trabajo y Política Social

3771 Convenio Colectivo de Trabajo para Culmarex, S.A. Expediente 14/02.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Culmarex, S.A., (Código de Convenio número 3001942), de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 11-3-2002, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 3-4-2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Mixta de Interpretación del mismo.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 8 de abril de 2002.—El Director General de Trabajo por delegación de firma (Resol. 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

CONVENIO COLECTIVO DE CULMAREX, S.A., PARA EL 2.002

CAPÍTULO PRELIMINAR.- INTERVINIENTES

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito, de una parte, por los Delegados de Personal de CULMAREX, S.A., y de otra, por los representantes designados por la Empresa.

Ambas partes se reconocen la legitimación exigida por las Arts. 87 y 88 de la R.D. Leg. 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES

SECCION 1ª. AMBITOS

Art. 1.- Ambito aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo de CULMAREX, S.A., en el Muelle del Hornillo, s/n., 30.880 Aguilas (Murcia).

Art. 2.- Ambito personal.

Afecta este convenio a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla de la sociedad y que se halle prestando sus servicios dentro del ámbito expresado en el artículo anterior, así como al que ingrese en la sociedad del referido ámbito durante su vigencia, con la excepción del personal directivo.

Art. 3.- Vigencia y duración. Denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día de su publicación en el BORM, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2002. El período de duración de este convenio será de un año, es decir, del 1 de Enero de 2002 al 31 de Diciembre de 2002.

Cumplida la vigencia en la que se hace referencia en el párrafo anterior, en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes, con al menos un mes de antelación a su vencimiento, excepto en las condiciones económicas, cuyo incremento será objeto de negociación por ambas partes.

SECCION 2ª. ABSORCION, COMPENSACION Y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

Art. 4.- Absorción y compensación.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrá eficacia práctica, si considerados en cómputo anual y sumados a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidos por las mejoras pactadas.

Las condiciones económicas pactadas en este convenio son compensables en cómputo anual con las que rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativa legal, convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

Art. 5.- Garantía personal.

Las condiciones pactadas en este Convenio se entienden con el carácter de mínimas, debiendo respetarse las situaciones que impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las aquí comprendidas.

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

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

Art. 6.- Trabajadores a jornada reducida.

El trabajador que preste servicio en régimen de jornada reducida, percibirá los beneficios establecidos en las presentes normas en proporción al tiempo que preste su servicio y en todos los conceptos que se establecen para los trabajadores de jornada completa.

Art. 7.- Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio. Y sus funciones serán:

- a) Interpretación auténtica del convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones que las partes le sometan de común acuerdo.

Las resoluciones o acuerdos tomados por unanimidad tendrán carácter vinculante. La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Dirección de la empresa. Será competencia de la Comisión establecer las normas de su propio funcionamiento.

La Comisión deberá emitir sus dictámenes en un plazo de 15 días, previa audiencia en todo caso de las partes interesadas.

Art. 8.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica se considerará global y conjuntamente vinculadas las partes a su totalidad.

CAPÍTULO II.- POLITICA DE EMPLEO.**Art. 9.- Disposiciones generales.**

1. La política de personal, se inspira en la promoción profesional de todos los trabajadores de acuerdo con sus facultades y conocimientos, y en el perfeccionamiento de los servicios para su adecuada adaptación a las características de la empresa.

2. La empresa garantizará al personal los cauces adecuados para el estudio y resolución de sus peticiones laborales de carácter general y particular.

3. Cuando un trabajador estime que el grupo o especialidad en que ha sido encuadrado, la categoría que tiene asignada o su situación según la permanencia no corresponda a la función que efectivamente realiza, podrá reclamar ante la jurisdicción competente, de acuerdo con las normas generales sobre clasificación.

Art. 10.- Contratación.

La contratación del personal de nuevo ingreso se llevará a cabo con sujeción a las normas contenidas en la legislación vigente que resulte de aplicación.

Serán de aplicación a todas las modalidades contractuales, tanto fijas o indefinidas como temporales, las siguientes consideraciones:

a) Las condiciones salariales que se establecen en este Convenio Colectivo se refieren a relaciones laborales con la jornada normal establecida, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada trabajador.

b) Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas y semanales, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en este Convenio Colectivo, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa.

c) Los trabajadores contratados a tiempo completo o jornada parcial que deseen renovar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial o jornada completa respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa, estableciendo en él las nuevas condiciones laborales. No se considerará renovación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

Contrato a tiempo parcial. El contrato a tiempo parcial, tipificado en el artículo 12 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es aquel que se concierta para prestar servicio durante un número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento.

Podrá concertarse tanto por tiempo indefinido como por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contrato.

Art. 11.- Período de prueba.

La empresa podrá pactar con los trabajadores de nuevo ingreso un período de prueba no superior a seis meses para los titulados superiores, ni de dos meses para el personal administrativo y mandos intermedios y un mes para el personal operativo.

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

Las situaciones de Incapacidad Laboral, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

ASCENSOS. Para el personal encuadrado en el Grupo III «Personal Planta», la categoría de ingreso será la de Oficial 3ª y Buzo-Piscicultor 3ª, produciéndose el ascenso automático a la categoría de Oficial 2ª y Buzo-Piscicultor 2ª al cabo de dos años de permanencia en la categoría de ingreso.

Todos los años la empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores, efectuarán una revisión de plantillas para determinar las vacantes existentes y las de nueva creación para elaborar conjuntamente la oferta de dichas vacantes a los trabajadores que voluntariamente participen.

En caso de haber varios aspirantes a una misma plaza, en igualdad de condiciones se le asignará al más antiguo en la categoría y de persistir el empate al más antiguo de la empresa.

A tal fin se constituirá un tribunal para comprobar la capacitación de los aspirantes, ya que será el encargado de elaborar las bases y temario, que estará integrado por una representación de la empresa y por una representación sindical. Las fechas de las pruebas se darán a conocer a los aspirantes con una antelación mínima de un mes.

Serán de libre asignación de la empresa, las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo y el Jefe de Dependencia.

Art. 12.- Jubilación (fomento de empleo).

Como medida de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo, se pacta expresamente que la empresa accederá a las peticiones de jubilación especial que les soliciten los trabajadores a los sesenta y cuatro años en los términos del Real Decreto 1.194/1.985 de 17 de julio.

Art. 13.- Clasificación del personal.

El personal afectado por este convenio estará integrado en alguno de los grupos siguientes:

GRUPO I. PERSONAL TECNICO.

—Jefe Departamento. Es quien, con o sin título, bajo la dependencia directa de la Dirección que depende, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

—Jefe Personal. Es quien, con título adecuado o con amplia preparación teórica-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su más amplio sentido.

—Titulado Superior. Titulado Superior es aquél que aplica su título de grado superior y los conocimientos adquiridos al proceso técnico de la empresa.

—Titulado Medio. Titulado Medio es aquél que aplica su título de grado medio y los conocimientos adquiridos al proceso técnico de la empresa.

GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO.

—Oficial 1ª Administrativo. Es aquel trabajador que, provisto o no de poderes, tiene a su cargo un servicio determinado de ámbito administrativo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que realiza trabajos correspondientes al cargo contable.

—Oficial 2º Administrativo. Es aquel empleado que desarrolla labores administrativas de colaboración y complemento con el oficial primera en todas las especialidades administrativas sin alcanzar el grado de conocimiento propio de este, pero que desarrolla todas las labores propias de la administración en cualquiera de sus áreas.

—Auxiliar Administrativo. Es aquel empleado que se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquéllas.

GRUPO III. PERSONAL PLANTA.

—Encargado. Es aquel trabajador que con conocimiento y experiencia reconocidos por la empresa y asignado a una sección o sector determinado, desempeña entre otras las labores de vigilancia, control y cuidado de los trabajos que se desarrollan en su departamento, dependiendo del Jefe de Departamento, y que tiene mando directo sobre los profesionales encuadrados dentro de su sector, respondiendo de su disciplina y distribuyendo su trabajo.

—Supervisor 1ª. Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dependiendo del Encargado y dando cuenta de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

—Supervisor 2ª. Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dependiendo del Supervisor 1ª y dando cuenta de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas.

—Oficial 1ª. Es aquel trabajador que, con experiencia o conocimientos técnicos apropiados, reconocidos por la empresa, desarrolla trabajos que suponen especial empeño y pericia, estando capacitado para solucionar deficiencias en las máquinas o procesos que tenga encomendados.

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

—Oficial 3ª. Es aquel trabajador que realiza funciones carentes de responsabilidad, ayudando a sus superiores a realizar trabajos sencillos de rápida comprobación y bajo la vigilancia de sus superiores.

—Jefe Buzo-Piscicultor. Es aquel mando que poseyendo el carné o título profesional que lo capacite como tal, con conocimiento y experiencia reconocidos por la empresa, desempeña entre otras las labores de vigilancia, control y cuidado de los trabajos que se desarrollan en su departamento.

—Buzo-Piscicultor. Es aquel trabajador que poseyendo el carné o título profesional que lo capacite como tal, y estando a las órdenes de un superior desempeña trabajos y labores de mantenimiento subacuáticos y terrestres, dependiendo de su clasificación profesional, como Oficial de 1ª, 2ª y 3ª, dependiendo de su destreza o conocimiento profesional demostrado.

Todos aquellos trabajadores que compongan el Personal de Planta, en cualquiera de sus categorías, estando en posesión del título de Patrón de embarcaciones pesqueras, podrán manejar las embarcaciones propiedad de la empresa, para la realización de los trabajos de los cuales sean encomendados.

GRUPO IV. PERSONAL MANTENIMIENTO.

—Encargado Mantenimiento. Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dependiendo del Jefe de Producción y dando cuenta de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

—Oficial 1ª Mantenimiento. Es aquel trabajador que, con experiencia o conocimientos técnicos apropiados, reconocidos por la empresa, desarrolla trabajos que suponen especial empeño y pericia, estando capacitado para solucionar deficiencias en las máquinas o procesos que tenga encomendados.

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

—Redero 1ª. Es aquel trabajador que, a las órdenes de un superior, desempeña las funciones concretas referentes al manejo, cuidado y reparación de redes, además de otros trabajos que puedan ser derivados de su trabajo en sí. También podrá realizar, por necesidad, trabajos propios de la granja.

—Redero 2ª. Es aquel trabajador que, a las órdenes del Redero 1ª, desempeña funciones concretas referente al manejo, cuidado y reparación de redes, además de otros trabajos que puedan ser derivados de su trabajo en sí. También podrá realizar, por necesidad, trabajos propios de la granja.

Todos aquellos trabajadores que compongan el Personal de Mantenimiento, en cualquiera de sus categorías, estando en

posesión del título de Patrón de embarcaciones pesqueras, podrán manejar las embarcaciones propiedad de la empresa, para la realización de los trabajos de los cuales sean encomendados.

GRUPO V. PERSONAL DE PROCESADO.

—Encargado Procesado. Es aquel trabajador que con conocimiento reconocido por la empresa, desempeña las labores de coordinación, supervisión, vigilancia y cuidado de las tareas propias de su sección, teniendo mando directo sobre los profesionales de su sector, y siendo responsable de la seguridad en el trabajo.

—Ayudante Encargado. Es aquel trabajador que, con experiencia o conocimientos apropiados, reconocidos por la empresa, desarrolla trabajos que suponen especial empeño y pericia, estando capacitado para solucionar deficiencias en los procesos que tenga encomendados.

—Empaquetador-ensasador. Es aquel trabajador que, a las órdenes de sus superiores, desempeña funciones concretas y determinadas para las que se requiere cierta práctica operatoria.

GRUPO VI. PERSONAL VIGILANCIA.

—Jefe Vigilante. Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dependiendo del Jefe de Producción y dando cuenta de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios de vigilancia, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

—Vigilante noche. Es aquel trabajador que tiene a su cargo la vigilancia de las instalaciones y de los peces de la empresa durante la noche y en instalaciones en tierra o en mar, además de llevar a cabo labores básicas de mantenimiento, tanto en las instalaciones como en los peces. Cursará los partes correspondientes de novedades e incidencias. Tendrá la clasificación de Vigilante noche 1ª o 2ª, dependiendo de los conocimientos, destreza y pericia en el desarrollo de su trabajo.

—Vigilante día. Es aquel trabajador que tiene a su cargo la vigilancia de las instalaciones y de los peces de la empresa durante el día y en instalaciones en tierra o en mar, además de llevar a cabo las labores básicas de mantenimiento, tanto en las instalaciones como en los peces. Cursará los partes correspondientes de novedades e incidencias. Tendrá la clasificación de Vigilante día 1ª o 2ª, dependiendo de los conocimientos, destreza y pericia en el desarrollo de su trabajo.

—Vigilante 1ª noche-tierra. Es aquel trabajador que tiene a su cargo la vigilancia de las instalaciones y de los peces de la empresa durante la noche y en instalaciones en tierra, además de llevar a cabo las labores básicas de mantenimiento, tanto en las instalaciones como en los peces. Cursará los partes correspondientes de novedades e incidencias.

GRUPO VII. PERSONAL INVESTIGACIÓN.

—Supervisor Investigación. Es aquel mando que tiene por misión la supervisión, control y seguimiento de todos aquellos proyectos que le sean asignados por la empresa, al igual que comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios.

—Auxiliar Investigación. Es aquel trabajador que a las órdenes del Supervisor de Investigación, desempeña funciones de control y seguimiento de todos aquellos proyectos que sean encomendados al departamento de investigación.

GRUPO VIII. PERSONAL OFICIOS VARIOS.

—Portero. Es aquel trabajador que principalmente tiene como función la de orden y vigilancia dentro de las instalaciones de la empresa, respecto a las visitas que vienen del exterior.

—Telefonista. Tendrá la función de estar al cargo y cuidado de una centralita telefónica y/o encargada de recibir y atender las visitas.

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

—Conductor. Es aquel trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, que podrá ser de su propiedad o facilitado por la empresa, deberá desempeñar los servicios que se le encomienden.

Art. 14.- Trabajos de superior e inferior categoría.

Se estará a lo que determina en la Legislación vigente.

CAPÍTULO III.-JORNADA, HORARIOS Y DESCANSOS.

Art. 15.- Jornada Laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, con un cómputo anual de 1.610 horas de trabajo efectivo para los trabajadores del sector de producción y 1.800 horas de trabajo efectivo para el resto.

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.

La jornada podrá ser modificada en función de las necesidades de la planta y que deberá ser negociada entre la representación de los trabajadores y la empresa.

En atención a la especial función que realizan los trabajadores con categoría de Buzo-Piscicultor, estos tendrán que realizar, con carácter rotatorio, trabajos de revisión de fin de semana y festivos. El equipo de trabajo estará compuesto por tres personas, y la duración de dichos trabajos serán de, aproximadamente, unas 3 horas. Existirá una rueda que estará compuesta por un mínimo de 10 personas.

Referente al resto del personal de producción, se seguirá una rotación para cubrir vacaciones, puntas de trabajo, y otros imprevistos, que pudieran surgir los fines de semana y festivos, con una máximo de 50 horas anuales. en el sector de producción, éstos tendrán que realizar, con carácter rotatorio, una guardia de fin de semana cada 13 semanas, bien entendido que podrá ser modificada en función del personal de la rueda disponible, no pudiendo ser inferior a 10 semanas cada guardia. Dicha guardia estará incluida en los salarios, no suponiendo nunca un trabajo extra, ya que la guardia está compensada en la jornada de 7 horas diarias, bien entendiendo que sólo afectará a los trabajadores que realicen dicha guardia.

Art. 16.- Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la convivencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, estableciéndose al máximo en 70 horas anuales.

En esta materia de horas extraordinarias o fuerza mayor, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Tendrá la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria pactada y se abonará con el recargo del 100% sobre el valor de la hora diaria o su compensación en días de descanso.

Art. 17.- Plus nocturnidad.

El plus de nocturnidad consistirá en un 25% del salario base, pactado para cada una de las categorías profesionales.

Este plus se abonará proporcionalmente a las horas trabajadas en el período comprendido entre las 10 horas y las 7 horas de la mañana, salvo que el salario se haya establecido a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tal y como ocurre con los vigilantes.

Art. 18.- Vacaciones anuales.

Los trabajadores afectados por el presente convenio que hayan prestado sus servicios durante un año en la empresa, tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales, retribuidas sobre el salario convenio, iniciándose éstas en día laboral (lunes a viernes). Para el resto de los trabajadores, el número de vacaciones a disfrutar será proporcionalmente al tiempo de trabajo realizado.

El disfrute de las mismas podrá fraccionarse en dos períodos quincenales. Su distribución se acordará con los representantes legales de los trabajadores bajo el criterio general de rotatividad en los períodos, intentando garantizar las preferencias de cada trabajador en los casos que sea posible.

El trabajador que se encuentre de baja por I.T. al comenzar su período de vacaciones, éstas las disfrutará posteriormente dentro del mismo año y cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

Art. 19.- Permisos y licencias.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días en los casos de muerte de parientes de hasta el 2º grado por afinidad o consanguinidad, o enfermedad grave de los mismos. A efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquéllos que sea calificado como tal por el facultativo correspondiente bien en la certificación inicial o con requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda, dictaminará la Comisión Paritaria en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc....
- c) Dos días en el caso de alumbramiento de esposa, pudiendo ampliar hasta dos días más cuando se necesite realizar desplazamiento.
- d) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales, previa justificación.

e) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas fuera de trabajo. El trabajador deberá traer un justificante donde vendrá especificado el tiempo que ha estado en consulta.

f) Los trabajadores dispondrán, anualmente, de dos días retribuidos para asuntos propios.

g) Un día por traslado de vivienda dentro de Aguilas, y dos si es fuera.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Los trabajadores tendrán derecho a un permiso, no retribuido, de un máximo de quince días anuales. Este permiso no podrá afectar a más de una persona de la plantilla a la vez.

CAPÍTULO IV.- RETRIBUCIONES.**Art. 20.- Incremento salarial.**

El incremento salarial para el año 2.002 será del IPC+1,5%, sobre el salario base y demás conceptos retributivos. El IPC a tener en cuenta será el real o el previsto, bien entendido que se revisará y aplicará el de mayor cuantía.

Art. 21.- Igualdad de derechos.

La retribución por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad, tendrá que ser la misma, independientemente del sexo o nacionalidad del personal que lo realiza.

Art. 22.- Conceptos salariales.

Las retribuciones que se fijan en el presente convenio se refieren siempre a percepciones brutas y se compondrán de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, complemento del puesto y complemento productividad.

Art. 23.- Salario base de convenio.

Se establece como salario base de convenio el que figura para cada categoría en la columna correspondiente al anexo salarial.

Art. 24.- Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán el 3% del salario base por cada trienio hasta un máximo de 12 trienios. La antigüedad se consolida en el mismo mes que cumpla el trienio.

Art. 25.- Complemento puesto.

Se pacta un complemento del puesto, cuya cuantía para las distintas categorías profesionales se recoge en la columna correspondiente al anexo salarial.

Art. 26.- Complemento productividad.

Se trata de un complemento variable, el cual será cuantificado mediante acuerdo individual entre la empresa y el trabajador. Debido al carácter graciable del presente complemento, el mismo no tendrá cuantía fija, y no estará sujeto a variable alguno, sin que el abono del mismo pueda suponer un derecho adquirido o condición beneficiosa para sucesivas anualidades.

Art. 27.- Gratificaciones extraordinarias.

Se establece para todo el personal a efectos al presente convenio, dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de

ellas en 30 días de salario base, incrementado por el importe de los complementos salariales de carácter fijo que tengan asignados, denominadas de verano y Navidad. El período devengado será del 1 de Enero al 30 de Junio, y del 1 de Julio al 31 de Diciembre. La fecha de abono será para la de verano el 15 de Julio y para la de Navidad el 22 de Diciembre.

Se abonará la parte proporcional a quien ingrese o cese en la empresa a lo largo del año.

Art. 28.- Dietas y locomoción.

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

Cuando se viaje en vehículo propio, se abonará a razón de 28 pesetas el kilómetro recorrido.

Art. 29.- Compensación de domingos y festivos.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o en su caso de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar el salario correspondiente a dichos días incrementado en un 120%. Dicho incremento se aplicará sobre la totalidad de las retribuciones percibidas en los citados días.

Art. 30.- Compensaciones especiales.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa completará las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social hasta totalizar el 100% del salario desde el primer día de producirse el accidente. En los casos de I.T. común o accidente no laboral, la empresa completará las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario base, en los supuestos que a continuación se detallan y durante el tiempo que también se expresa:

a) Cuando se precise hospitalización, con o sin intervención quirúrgica, se completará el 100% del salario desde el primer día de la baja y hasta que se produzca el alta.

b) En los demás casos, la empresa completará las prestaciones de I.T. hasta alcanzar el 100% del salario, a partir del décimo día de la baja y por un período máximo de 120 días.

c) En los supuestos de baja maternal, la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta totalizar el 100% del salario desde el primer día hasta la decimosexta semana de baja. En el caso de parto múltiple, se abonará el 100% del salario durante dieciocho semanas.

La empresa suscribirá una póliza de seguros a favor de sus trabajadores que garanticen a los mismos, a su viuda o beneficiarios la percepción de una indemnización de 7.500.000 pesetas, en caso de muerte o invalidez permanente total y/o absoluta o gran invalidez, derivadas ambas de accidente de trabajo, o muerte natural o invalidez permanente, por otras causas.

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

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

En caso de fallecimiento, si el trabajador dejara viudo/a y/o hijos menores de 18 años de edad, la empresa le abonará una cantidad igual al importe de dos

mensualidades de su salario base, complemento puesto y, en su caso, complemento personal de antigüedad.

Se establece una ayuda al trabajador que tenga hijos con deficiencias físicas o psíquicas, reconocidas como tales por la Seguridad Social, cuantificadas en 150.000 ptas./año y por hijo, pagaderas por meses.

CAPÍTULO V.- SEGURIDAD E HIGIENE.

Art. 31.- Seguridad e Higiene.

1.- Los empresarios y los trabajadores asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, las Direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas, y en plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, los trabajadores, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de seguridad y salud laboral. Especialmente serán asesorados por el servicio de prevención, en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

2.- En los centros de trabajo de menos de cincuenta trabajadores de plantilla, se elegirá un Delegado de Prevención de entre los Delegados de Personal, en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento. Dicho delegado dispondrá de un máximo de 40 horas anuales para su reciclaje. En el supuesto de que hubiesen más de un delegado, se deberá elegir a un representante.

Art. 32.- Prendas de trabajo.

La empresa se compromete a dar al delegado de prevención las facilidades para realizar compras en esta materia.

Con independencia de las prendas de protección a las que anteriormente se hace referencia, la empresa proveerá a todos los trabajadores de ropa o vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la autoridad laboral competente.

Se establece como fecha máxima para la compra de ropa de verano el mes de mayo, y para la ropa de invierno el mes de septiembre.

CAPÍTULO VI.-DERECHOS SINDICALES.

Art. 33.- Derechos sindicales.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a un crédito de 18 horas cada mes, cada uno, para atender los asuntos propios de su cargo, comunicándolo a la empresa lo antes posible.

Los delegados de personal podrán ceder sus horas sindicales mensuales a cualquier trabajador también delegado que las necesitara, para funciones de su representación sindical. Esta cesión deberá hacerse de forma mensual y la misma se preavisará a la empresa, con al menos, 24 horas de antelación

Art. 34.- Acoso sexual.

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1.991, nº 92/131 CEE, las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas, que trabajan en el ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción desarrollada en dicho ámbito y que sea ofensiva para las trabajadoras o el trabajador objeto de la misma.

Las quejas sobre este tipo de comportamiento podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiendo el procedimiento sancionador previsto en el artículo 35 apartado C, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaleándose de una posición jerárquica.

CAPÍTULO VII.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

Art. 35.- Faltas laborales.

Las faltas laborales de los trabajadores podrán ser leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves:

- La incorrección con jefes, compañeros y subordinados.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- Las faltas de puntualidad al trabajo, sin causa justificada de 2-3 veces al mes.
- El descuido en la conservación de los bienes de la empresa.

b) Serán faltas graves:

- El incumplimiento o abandono de las medidas de seguridad de la empresa.
- La falta de disciplina en el trabajo y respeto a superiores y subordinados.
- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de obligaciones concretas del puesto de trabajo, así como las negligencias que puedan suponer un perjuicio grave para la empresa.
- La falta de asistencia al trabajo, durante 2 días, sin causa justificada.
- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada durante más de 3 y menos de 7 veces al mes.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La reincidencia en faltas leves, o cuando de aquéllas se deriven tales consecuencias que puedan ser consideradas muy graves.

c) Serán faltas muy graves:

- El fraude, deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- La manifiesta insubordinación.
- El falseamiento voluntario de los datos e informaciones de la empresa.
- La reincidencia en faltas graves, o cuando de aquéllas se deriven tales consecuencias que puedan ser consideradas muy graves.

- La simulación de enfermedad o accidentes.
- Las faltas de asistencia durante tres veces al mes, sin justificar.

· Acoso sexual.

En materia de prescripción de faltas, se estará dispuesto en la legislación.

Art. 36.- Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

b) Por faltas graves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.
- Por tres sanciones graves: una muy grave.
- Pérdida de la categoría de uno a tres meses, pasando a la inmediatamente inferior.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 30 días.
- Pérdida definitiva de la categoría profesional, pasando a la inmediata inferior.
- Despido.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, será puesto en conocimiento del interesado, quien tendrá un plazo de 3 días para alegar lo que estime por conveniente.

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

Art. 37.- Prescripción.

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 60 del Estatuto de los Trabajadores, 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 todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII.- DISPOSICIONES FINALES.

Disposición final primera.- Solución extrajudicial de conflictos laborales

Ambas partes se adhieren al acuerdo sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASEMUR) publicado en el BORM, fecha 01.03.97, suscrito por los representantes de la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM), Unión Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Por lo que todos los conflictos que hace referencia dicho acuerdo se someterá al procedimiento establecido en el mismo.

Disposición final segunda.- Formación.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 14-01-97, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

CATEGORIA	Salario Ba	C, Puesto	Bruto/Mes	Turno/Ho	Salario anual
Jefe Departamento	2.109,55	187,52	2,297,07		32.158,96
Jefe Personal	1.062,59	62,51	1.125,09		15.751,26
Titulado Superior	1.712,88	120,20	1.833,09		25.663,26
Titulado Medio	1.081,82	60,10	1.141,92		15.986,88
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Oficial 1ª Administrativo	960,66	60,10	1.020,76		14.290,64
Oficial 2ª Administrativo	781,32	30,05	811,37		11.359,18
Auxiliar Administrativo	593,80	31,25	625,05		8.750,70
PERSONAL PLANTA					
Encargado	1.634,75	90,15	1.724,90		24.148,60
Supervisor 1ª	1.412,62	93,76	1.506,38		21.089,32
Supervisor 2ª	975,08	81,26	1.056,34		14.788,76
Oficial 1ª	931,57	60,10	991,67		13.883,38
Oficial 2ª	841,42	30,05	871,47		12.200,58
Oficial 3ª	781,32	30,05	811,37		11.359,18
Jefe Buzo Piscicultor	1.460,46	90,15	1.550,61		21.708,54
Buzo-Piscicultor 1ª	1.334,97	90,15	1.425,12		19.951,68
Buzo-Piscicultor 2ª	1.103,70	90,15	1.193,85		16.713,90
Buzo-Piscicultor 3ª	937,58	66,11	1.003,69		14.051,66
PERSONAL MANTENIMIENTO					
Encargado Mantenimiento	1.322,23	66,11	1.388,34		19.436,76
Oficial 1ª Mantenimiento	1.063,79	45,08	1.108,87		15.524,18
Oficial 2ª Mantenimiento	871,47	30,05	901,52		12.621,28
Redero 1ª	1.111,87	60,10	1.171,97		16.407,58
Redero 2ª	688,16	30,05	718,21		10.054,94
PERSONAL PROCESADO					
Encargado Procesado	671,93		671,93	5,79	9.407,02
Ayudante Encargado	596,93		596,93	5,41	8.357,02
Empaquetador-ensasador	531,29		531,29	5,31	7.438,06
PERSONAL VIGILANCIA					
Jefe Vigilante	631,06	60,10	691,16	55,94	9.676,24
Vigilante 1ª noche	1.021,72	60,10	1.081,82	66,11	15.145,48
Vigilante 2ª noche	931,57	30,05	961,62	54,09	13.462,68
Vigilante 1ª día	656,31	50,00	706,31	59,95	9.888,34
Vigilante 2ª día	601,01	30,29	631,30	55,29	8.838,20
Vigilante 1ª noche-tierra	1.051,77	30,05	1.081,82	51,09	15.145,48
PERSONAL INVESTIGACIÓN					
Supervisor Investigación	1.412,38	120,20	1.532,58		21.456,12
Auxiliar Investigación	961,62	90,15	1.051,77		14.724,78
PERSONAL OFICIOS VARIOS					
Portero	721,21	60,10	781,31		10.938,34
Telefonista	781,32	60,10	841,42		11.779,88
Personal Limpieza				5,31	
Conductor	961,62	60,10	1.021,72		14.304,08