

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

8774 Resolución de 24 de mayo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de Convenio; denominación, Culmarex, S.A.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0027/2013; referencia, 201344110007; denominación, Culmarex, S.A.; código de convenio, 30001942011994; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 26/02/2013, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 24 de mayo de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

Convenio Colectivo de Culmarex S.A.U. 2012 y 2014

Capítulo preliminar.- Intervinientes

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito, de una parte, por el Comité de empresa 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 I.- Disposiciones Generales

Sección 1.ª Ámbitos

Art. 1.- Ámbito aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo de CULMAREX, S.A., en el Polígono industrial, 30.880 Águilas (Murcia).

Art. 2.- Ámbito 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.

Artículo 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 01 de enero de 2012. La vigencia del Convenio será de tres años, desde el 01 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Cumplida la vigencia en la que se hace referencia en el párrafo anterior, queda automáticamente denunciado.

No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Sección 2.ª Absorción, compensación 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.

Artículo 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.
- c) Solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Las resoluciones o acuerdos tomados por unanimidad tendrán carácter vinculante. La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de los trabajadores propuestos por el Comité de Empresa para cada ocasión y dos representantes de la empresa que la Dirección proponga, así como los asesores que las partes propongan y que tendrán voz y no voto. 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.- Política 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.

4. La Empresa trabajará a favor de la estabilidad en el empleo

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 aquél 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.

Contratos Eventuales.- Se podrán utilizar contratos eventuales para la realización de un servicio determinado con una duración que no podrá superar los 12 meses dentro del periodo máximo de 18, motivados por circunstancias del mercado, exceso de pedidos, o acumulación de tareas o urgencias

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 y medios, 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 3.^a y Buzo-Piscicultor 3.^a, produciéndose el ascenso automático a la categoría de Oficial 2.^a y Buzo-Piscicultor 2.^a al cabo de dos años de permanencia en la categoría de ingreso. La promoción en el resto de categorías se hará como hasta ahora a criterios de los responsables directos de cada área en base a nuevas formaciones, destreza, aptitudes, y a la evaluación anual del personal. Los responsables informaran por escrito a la Dirección de la empresa y se lo comunicaran a la Representación de Legal de los trabajadores (Comité de Empresa)

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 quieran participar.

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 en 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.

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. Así mismo la Empresa accederá a las peticiones de jubilación parcial anticipada que queden encuadradas en los términos previstos por la legislación vigente en cada momento.

Art. 13.- Clasificación del personal.

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

Grupo I. Personal Técnico.

* 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 1.ª 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 2.º 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 1.ª 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 2.ª 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 1.ª y dando cuenta de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas.

* Oficial 1.^a 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 2.^a 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 3.^a 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 reconocida 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 1.^a, 2.^a y 3.^a, dependiendo de su destreza o conocimiento profesional demostrado. A partir de la firma de este convenio, el personal de buceo que figura en las categorías de Oficial de 1.^a, 2.^a ó 3.^a, se denominarán Buzo-Piscicultor de 1.^a, 2.^a ó 3.^a

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 1.^a Mantenimiento. Es aquel trabajador que, con experiencia o conocimientos técnicos apropiados, reconocidos por la empresa, desarrolla trabajos de mantenimiento diario de las instalaciones eléctricas, mecánicas, etc..... pertenecientes a la empresa que suponen especial empeño y pericia, estando capacitado para solucionar deficiencias en las máquinas o procesos que tenga encomendados.

* Oficial 2.^a Mantenimiento. Es aquel trabajador que, a las órdenes de sus superiores, desempeña funciones concretas y determinadas en el mantenimiento diario de las instalaciones eléctricas, mecánicas, etc....., pertenecientes a la empresa para las que se requiere cierta práctica operatoria y unos conocimientos teóricos previos.

* Redero 1.^a 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 2.^a Es aquel trabajador que, a las órdenes del Redero 1.^a, desempeña 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.

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-ensavador. 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 1.^a o 2.^a, 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 1.^a o 2.^a, dependiendo de los conocimientos, destreza y pericia en el desarrollo de su trabajo.

* Vigilante 1.^a 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.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso de 20 minutos, este periodo de descanso se considerara tiempo de trabajo efectivo.

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.

Cuando excepcionalmente sea necesario realizar una jornada de trabajo partida, la interrupción será de dos horas haciéndose coincidir con las horas en que habitualmente se produce la comida y ninguno de los dos periodos en que se divida la jornada será inferior a una hora. No será de aplicación esta interrupción para el personal de oficinas que ya tiene establecido un sistema particular de turnos y descanso.

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, éstos tendrán que realizar, con carácter rotatorio, trabajos de revisión de fin de semana y festivos. El equipo de trabajo estará compuesto por 3 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 de personal de producción, se seguirá una rotación para cubrir vacaciones, puntas de trabajo, y otros imprevistos que pudieran surgir durante los fines de semana y festivos, con un máximo de 50 horas anuales. En el sector de producción estos 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.

Así mismo para el personal de producción, en el caso de que por inclemencias meteorológicas o de fuerza mayor probada y mediante propuesta de la empleadora o de los representantes legales de los trabajadores y puestos de acuerdo se estableciese el que no se pudiera realizar la jornada laboral establecida para esos días, el trabajador pondrá a disposición de la empleadora la realización de dichas jornadas, con la disminución de dos horas por su asistencia al puesto de trabajo cuando esta se haya realizado y no se haya salido al mar. Pudiendo ser usadas las horas puestas a disposición de la Empresa para aquellos trabajos que la Empresa entienda como necesarios o para realizar Formaciones obligatorias para el desarrollo de su puesto que la Empresa les proponga. En el caso de que las Formaciones se realicen fuera de su horario de trabajo, dichas horas serán compensadas de la siguiente manera:

- Un 50% de las horas del Curso serán de las horas que el trabajador a puesto a disposición de la Empresa según el criterio expuesto en párrafo anterior
- El otro 50% de las horas del Curso serán por cuenta del trabajador.

Dado que los días que es necesario volver a tierra antes de finalizar la jornada se necesita una dotación de personal mínima en el mar, el Jefe de Planta constituirá una rueda a tal efecto.

En general, las horas del personal que regrese a tierra y que resten hasta la finalización de su jornada quedarán a disposición de la Empresa sin disminución alguna.

Para el personal de oficinas en el polígono se establece la Jornada Continuada desde la entrada en vigor de este Convenio, cuya distribución será la siguiente:

- Del 16 Septiembre al 14 de Junio:
 - * De 08:00 hs a 15:30 hs cuatro días a la semana
 - * De 08:00 hs a 14:30 hs y de 15:30 hs a 19:00 hs un día a la semana para alcanzar las 40 hs semanales
 - * No afectando dicha distribución a Recepción, esta realizará horario de 08 hs a 17:30 hs con una interrupción al medio día de 1,5 hs.
- Del 15 de junio al 15 de septiembre:
 - * De 08:00 hs a 15:30 hs (no trabajándose durante dicho periodo la tarde correspondiente)

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 conveniencia 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, que podrá ser optativo por el trabajador.

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 22 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.º 18.- Jornada de vigilancia nocturna.

Dadas las especiales circunstancias en que se desarrollan las tareas de vigilancia nocturna en la Plataforma del Mar y en el Centro de trabajo del Polígono, dichos trabajos quedan excluidos del régimen de jornada de este Convenio, y puesto que los trabajadores que desempeñan dichas tareas han sido contratados para realizar esas funciones en horario nocturno, ya ha sido tenida en cuenta dicha circunstancia a la hora de fijar sus retribuciones salariales.

Además de lo anterior y atendiendo a la jornada especial que desarrollan se ha establecido un Plus de vigilancia nocturno específico para la categorías de vigilante nocturno que queda reflejado en el anexo de las tablas salariales.

Art. 19.- 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 22 días laborables, retribuidos sobre el salario convenio. Para el Personal de Procesado las vacaciones serán de 30 días naturales respetándose los festivos que coincidan con el periodo vacacional. Para el resto de los trabajadores, el número de vacaciones a disfrutar será proporcionalmente al tiempo de trabajo realizado.

El disfrute de las mismas se fraccionarán en dos periodos quincenales, iniciándose dichos periodos en lunes, salvo que este fuera festivo, en cuyo caso se empezarán el siguiente día laborable. El trabajador tendrá derecho, en todo caso, al disfrute de las vacaciones sin perjuicio de que se pueda ajustar la fecha concreta a las necesidades de la empresa de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores legales bajo el criterio general de rotación en los periodos, intentando garantizar las preferencias de cada trabajador en los casos que se posible.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una situación de incapacidad temporal por contingencias distintas a la maternidad que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural al que correspondan, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, en las fechas en que se pacte, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses, a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 20.- 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 cinco días en los casos de muerte de parientes de hasta el 2.º 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) Cinco días en el caso de alumbramiento de esposa, pudiendo ampliar hasta dos días más cuando se necesite realizar desplazamiento, y este sea fuera del Hospital Rafael Méndez de Lorca.

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) Un día de Licencia Médica en el caso que el trabajador necesite acompañar cónyuge, o pariente hasta el 1er grado a consultas médicas. El trabajador deberá traer un justificante de asistencia a consulta. En caso de no aportar justificante el trabajador adeudará las horas de ese día a favor de la Empresa. Para el personal de la sala de envasado o procesado, el equivalente de ocho horas de este permiso, se podrá fraccionar en horas.

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

h) Un día por traslado de vivienda dentro de Águilas, y dos si es fuera.

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

j) Los trabajadores tendrán derecho a un permiso, no retribuido, de un máximo de quince días anuales. Este permiso se distribuirá por servicios no podrán coincidir más trabajadores/as que lo permita en cada área de cada servicio.

Se asimilan las parejas de hecho a las de derecho a efectos de todas las licencias y permisos que puedan afectarles. Dichas parejas de hecho deberán acreditarse fehacientemente según determine el Derecho Civil o como mínimo mediante Inscripción en el Registro Municipal de Parejas de Hecho designado a tal efecto

Art.º 21.- Excedencia por maternidad y por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Al término de la excedencia el trabajador se reincorporará en su mismo puesto de trabajo.

Capítulo IV.- Retribuciones.

Artículo 22.- Incremento salarial.

A efectos de incrementos salariales, a todos los conceptos económicos, será de aplicación los siguientes porcentajes:

- Año 2012 --- 0%
- Año 2013 --- 1%
- Año 2014 ---0,5%, y si el IPC al cierre de dicho año fuera superior al 2% los conceptos económicos se incrementarían un 0,5% adicional, generándose el percibo a dicho incremento desde 1 de Enero de 2014.

Al mes siguiente de la firma del presente convenio se abonarán los atrasos que correspondan desde el 01 de enero de 2012 y se actualizarán y consolidarán los nuevos valores.

Artículo 23.- Igualdad de derechos.

Conforme disponen la Ley Orgánica núm. 3/2.007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Culmarex, S.A. ha elaborado un plan de igualdad voluntario que vele de forma activa por el respeto al principio de igualdad en el trabajo en todos sus aspectos y niveles de aplicación, no aceptando en su seno discriminaciones por razones de sexo y orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, condición social, ideales religiosos o políticos, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico.

Artículo 24.- 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, complemento de fidelidad, complemento del puesto y complemento productividad.

Artículo 25.- Salario base de convenio.

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

Artículo 26.- Complemento de fidelidad.

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 económico a la antigüedad e incorporados antes del 31 de Diciembre de 2011 fecha en que expiró el anterior Convenio, se ajustará un valor "ad personam" que seguirá teniendo consideración de salarial y cuyo valor será calculado de la siguiente manera: Valor de los trienios consolidados a fecha de firma del convenio + Valor del trienio en proceso de consolidación, en proporción a los meses acumulados hasta la firma del Convenio. Eliminándose la figura del trienio y su efecto económico a partir de la firma del Convenio

Este complemento de fidelidad tendrá los mismos incrementos porcentuales que para el resto de conceptos económicos se pacten a lo largo del tiempo y no podrá ser absorbido ni compensado.

Artículo 27.- Complemento puesto.

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

Artículo 28.- 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.

Artículo 29.- Plus Patrones.

La empresa acuerda crear un Plus para los Patrones.

Respecto a las atribuciones, derechos y obligaciones que corresponden al Patrón en el ejercicio del mando de la embarcación se entenderá siempre las referidas al que desempeña tal función por designación escrita de la Empresa, siendo estos los que tienen las funciones de mantenimiento, documentación, revisiones, enroles, pilotar, etc., en la embarcación y su importe será de 65,64 € mes brutos.

Para el resto de patrones con título que solo se encargan de pilotar las embarcaciones, y en el número que designe la Empresa, el importe de este plus será de 32,83 € brutos mes.

En ambos casos dicho plus lo percibirán aquellos trabajadores que disponiendo del título de patrón lo ponen a disposición de la Empresa cuando esta lo requiera.

Las cuantías mencionadas anteriormente se pagarán en las 14 mensualidades, y no tendrán el carácter de consolidables para el trabajador, ni se incorporarán a su puesto de trabajo como derecho adquirido, mejora voluntaria o condición más beneficiosa.

Artículo 30.- Personal de Mantenimiento

La Empresa acuerda abonar un Complemento Ad Personam para el personal del equipo de mantenimiento que realice guardias semanales rotativas, siendo este de 65,64 € mes brutos por la especial dedicación y disponibilidad a la que están sometidos en estos periodos.

Las cuantías mencionadas anteriormente se pagarán en las 14 mensualidades, y no tendrán el carácter de consolidables para el trabajador, ni se incorporarán a su puesto de trabajo como derecho adquirido, mejora voluntaria o condición más beneficiosa.

Artículo 31.- Personal de Procesado

En aquellos casos en que los trabajadores de este área no superen las 145 hs mensuales trabajadas debido a que la Empresa no pueda suministrar trabajo mensual suficiente, estos tendrán garantizado un salario mínimo equivalente al valor bruto de 145 hs ordinarias. Todas aquellas horas de trabajo que excedan de 145 horas se pagaran al precio ordinario según tablas salariales con los incrementos oportunos en función del tipo de hora de que se trate. Las horas de los sábados se pagarán a 9,80 € brutos. Las pagas extras de verano y navidad tendrán el valor de 1160,57 € brutos cada una. Las vacaciones también se pagarán por valor de 1160,57 € brutos

Artículo 32.- Gratificaciones extraordinarias.

Se establece para todo el personal afecto al presente convenio, dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario base, incrementado por el importe de los complementos salariales de carácter fijo que tengan asignados y el complemento de fidelidad, 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 quién ingrese o cese en la empresa a lo largo del año.

Artículo 33.- Dietas y locomoción.

1. 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.

2. Cuando se viaje en vehículo propio, se abonará a razón de 0.19 € el kilómetro recorrido.

3. Horas de Viaje cuando se presten Servicios entre empresas de Grupo Culmarex, se abonará además de lo reflejado en Punto 1 y 2 de este artículo 0,09 € el kilómetro recorrido entre Culmarex y el destino, ida y vuelta.

4. Quedaran excluidos de lo expuesto en Punto 3 aquellos trabajadores que por la naturaleza de su trabajo llevara aparejada los desplazamientos constantes. Así mismo no será de aplicación dicho pago a los desplazamientos que no conlleven servicios entre Empresas.

Artículo 34.- 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.

Artículo 35.- 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 seguro de vida a favor de sus trabajadores que garanticen a los mismos, a su viuda o beneficiarios la percepción de una indemnización de 60.000 € (9.983.160) 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 fidelidad.

Se establece una ayuda al trabajador que tenga hijos con deficiencias psíquicas o físicas, reconocidas como tales por la Seguridad Social, cuantificadas en 1249,36 € Euros año y por hijo, pagaderas por meses.

Capítulo V.- Seguridad e higiene.

Artículo 36.- 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 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 servicios de prevención, en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

En tanto se adoptan las medidas técnicas para eliminar los riesgos de peligrosidad, toxicidad y penosidad a los que se refiere el párrafo anterior; así como aquéllos casos en los que, a pesar de adoptarse las medidas correctoras adecuadas, no resulte posible eliminar dichos riesgos, serán considerados trabajos penosos o peligrosos todos los que así sean declarados por la Comisión Paritaria para Prevención de Riesgos Laborales, a quién se faculta expresamente para que, en el plazo de tres meses desde la publicación oficial del presente Convenio, determine los puestos o actividades que tengan tal consideración.

Los trabajadores que presten sus servicios en los puestos o actividades que la Comisión determine como penosos o peligrosos percibirán por tal concepto un Plus, que se especifica en el anexo de la tabla salarial.

2.- Cualquier enfermedad o patología sufridas por los trabajadores, que puedan diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada, motivada o agravada por las condiciones de trabajo, será considerada, a los efectos de este Convenio, como enfermedad de origen laboral y como tal recibirá la consideración de accidente de trabajo.

3.- Previo informe médico, la mujer embarazada tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, desde que se detecte el embarazo, cuando los agentes utilizados, los procedimientos o las condiciones de trabajo existentes en el puesto que viniera desempeñando supongan un riesgo para la seguridad y la salud de la trabajadora o una posible repercusión sobre el embarazo.

4.- En los centros de trabajo de menos de cincuenta trabajadores de plantilla, se elegirá un Delegado de Prevención de entre los Delegados de Personal, a partir de 50 trabajadores se constituye un Comité de 5 Delegados y de entre ellos se eligen dos delegados de prevención de riesgos 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. Cada delegado dispondrá de un máximo de 40 horas anuales para su reciclaje.

5.- Las partes acuerdan constituir una Comisión paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa, que estará compuesta por dos miembros designados por los Sindicatos y dos miembros designados por la empresa.

La Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales asumirá funciones específicas para promover la mejora de las condiciones de trabajo y estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de riesgos laborales a las peculiaridades de la empresa y, en su caso, incorporarlas al texto del Convenio.

La constitución de la Comisión se formalizará, como máximo, en el plazo de un mes desde la publicación del Convenio en el BORM.

Artículo 37.- Prendas de trabajo.

La empresa se compromete a dar a los delegados 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.

Artículo 38.- 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 pre avisará a la empresa, con al menos, 24 horas de antelación.

Artículo 39.- Acoso Sexual.

De conformidad a la Ley Orgánica núm. 3/2.007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a 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 1991, núm.92/131 CCE, 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 la trabajadoras o el trabajador objeto de la misma.

Las quejas sobre este tipo de comportamiento se canalizaran a través de los medios establecidos según Plan de Igualdad que aprobado en la Empresa, que ya fue comunicado a los trabajadores y expuesto en los medios de comunicación de la Empresa. Siguiendo el procedimiento sancionador previsto en el artículo 40 apartado c) a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Capítulo VII.- Régimen disciplinario.

Artículo 40.- 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.

Artículo 41.- 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.

Artículo 42.- 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 adicionales.**Disposición adicional primera.- Procedimiento para la inaplicación del convenio colectivo.**

Se podrá producir modificación sustancial y/o inaplicación de las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio colectivo, en las materias y causas señaladas a tal fin en el Art. 82.3 en el ET, y durante el plazo de vigencia de dicho convenio.

La empresa que se vea en la necesidad de optar a solicitar la inaplicación del convenio colectivo deberá comunicarlo a la representación unitaria, sindical y colectiva de los trabajadores en cumplimiento de lo establecido en el Art. 41.4 del ET, tal voluntad, que tras un periodo de consulta mínimo de quince días, adoptaran la resolución que proceda. Requiriéndose que exista acuerdo entre la empresa y la representación social interviniente. Asimismo, el acuerdo establecido deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral, acompañándose el documento del acuerdo con las medidas adoptadas y duración de estas.

En caso de desacuerdo, las discrepancias se someterán a la comisión paritaria del convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto planteado, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 10 días, para pronunciarse al respecto, desde la fecha en que la discrepancia les fuera planteada.

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanzara acuerdo, transcurrido el periodo de consulta y finalizado este sin acuerdo, se acudirá a lo establecido en la disposición adicional 2.º de este convenio.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso 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.

Disposición Adicional Segunda.- Sometimiento expreso, al II Acuerdo sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASEMUR II):

Las partes se adhieren al acuerdo sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASEMUR II) vigente en la actualidad y al que en el futuro lo sustituya, suscrito por los representantes de CROEM, CCOO y UGT y se someten a los órganos y procedimientos de mediación y de arbitraje que el mismo establece.

En los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del presente convenio, así como en los procedimientos de inaplicación referidos en la Cláusula Adicional Primera, si no se produjera acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se iniciara un proceso de mediación, y si persistiera el disenso tras el mismo, el conflicto se resolverá mediante laudo arbitral, todo ello en el ámbito de actuación de la ORCL (Oficina de resolución de conflictos laborales) o, por acuerdo entre las partes, en cuanto al arbitraje se refiere, asumiendo por tanto las partes con

carácter general y previo la presente cláusula de sumisión al procedimiento arbitral en la solución de los conflictos colectivos.

No obstante lo anterior, en los conflictos colectivos que versen sobre la interpretación y aplicación del presente convenio, no habiéndose alcanzado acuerdo entre las partes en la Comisión Paritaria ni en el proceso de mediación, el procedimiento de arbitraje podrá ser sustituido por aquellos otros que las partes conviniesen a su derecho.

Capítulo IX.- 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 II), vigente en la actualidad y al que en el futuro lo sustituya, suscrito por los representantes de CROEM, CCOO y UGT.

Por lo que todos los conflictos que hace referencia dicho acuerdo se someterán 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.

Disposición final tercera.- Previsión Social.-

La Representación de la empresa y la Representación de los trabajadores acuerdan iniciar la constitución de un Plan de Pensiones o de un Plan de Previsión Social Empresarial que deberá surtir efecto con fecha 1 de Enero de 2004. A partir de la citada fecha, la Empresa, se compromete a realizar aportaciones mensuales de 19.21 euros para cada trabajador al Plan de Pensiones o al Plan de Previsión Social Empresarial; este valor se incrementará en la misma proporción que se haga en el resto de conceptos salariales en la negociación del Convenio Colectivo y revisiones salariales. A los efectos de la puesta en marcha del citado Plan de Pensiones o Plan de Previsión Social Empresarial, se crea una Comisión compuesta por dos Representantes de la empresa y dos Representantes de los Sindicatos firmantes del Convenio. Asimismo, y al objeto de garantizar una razonable rentabilidad de los fondos constituidos a favor de los trabajadores, se faculta a la empresa para que, de acuerdo siempre con la legislación vigente y atendiendo a las situaciones cambiantes de los mercados financieros, así como a la oferta existente en cada momento, pueda movilizar los fondos consolidados en un Plan de Pensiones a un Plan de Previsión Social Empresarial y viceversa."

Disposición final cuarta.- Edad de jubilación

La representación social y la representación de la Empresa, iniciaran en mutua colaboración la gestión necesaria ante los organismos pertinentes, para alcanzar que la edad de jubilación de los trabajadores sea asimilada mediante coeficiente reductor a los trabajadores del régimen del mar.

Plus de peligrosidad y penosidad.-

Personal de Planta- 2% del S.B. mensual

Personal de Procesado- 2% del S.B. mensual

**ANEXO I**

TABLAS SALARIALES 2012							
CATEGORIA	Salario base	C.Puesto	Bruto mes	Turno	Hora	Plus Anual Jorn. Vig. Noct.	Salario anual
Jefe Departamento	3121,41	277,47	3398,88				47.584,30 €
Jefe Personal	1572,28	92,48	1664,76				23.306,68 €
Titulado Superior	2535,46	177,86	2713,31				37.986,39 €
Titulado Medio	1744,79	96,93	1841,72				25.784,11 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Oficial 1ª Administrativo	1421,43	88,92	1510,35				21.144,86 €
Oficial 2ª Administrativo	1213,88	46,66	1260,55				17.647,65 €
Auxiliar Administrativo	922,55	48,55	971,10				13.595,43 €
PERSONAL PLANTA							
Encargado	2418,87	133,38	2552,24				35.731,41 €
Supervisor 1ª	2090,18	138,74	2228,91				31.204,76 €
Supervisor 2ª	1542,32	128,54	1670,86				23.392,09 €
Oficial 1ª	1419,76	91,36	1511,12				21.155,68 €
Oficial 2ª	1332,16	47,58	1379,74				19.316,33 €
Oficial 3ª	1237,01	47,57	1284,58				17.984,16 €
Jefe Buzo Piscicultor	2160,97	133,36	2294,33				32.120,56 €
Buzo-Piscicultor 1ª	1975,29	133,38	2108,67				29.521,31 €
Buzo-Piscicultor 2ª	1764,20	144,10	1908,30				26.716,14 €
Buzo-Piscicultor 3ª	1484,40	104,68	1589,08				22.247,12 €
PERSONAL MANTENIMIENTO							
Encargado Mantenimiento	1956,43	97,83	2054,26				28.759,66 €
Oficial 1ª Mantenimiento	1574,04	66,69	1640,73				22.970,17 €
Oficial 2ª Mantenimiento	1379,74	47,56	1427,30				19.982,19 €
Redero 1ª	1645,18	88,92	1734,09				24.277,33 €
Redero 2ª	1378,11	49,16	1427,27				19.981,75 €
PERSONAL PROCESADO							
Encargado Procesado	994,22		994,22		8,57		13.919,08 €
Ayudante Encargado	883,25		883,25		8,01		12.365,49 €
Empaquetador-ensvasador	786,13		786,13		7,86		11.005,83 €
PERSONAL VIGILANCIA							
Jefe Vigilante	933,75	88,92	1022,66	82,77			14.317,31 €
Vigilante 1ª noche	1511,78	88,92	1600,70	97,82		809,11	23.218,86 €
Vigilante 2ª noche	1378,39	44,46	1422,85	80,03		719,22	20.639,11 €
Vigilante 1ª día	971,11	73,97	1045,08	88,57			14.631,15 €
Vigilante 2ª día	889,29	44,81	934,10	81,81			13.077,42 €
Vigilante 1ª noche-tierra	1557,22	44,45	1601,67	76,01		809,11	23.232,46 €
PERSONAL INVESTIGACIÓN							
Supervisor Investigación	2089,81	177,86	2267,67				31.747,34 €
Auxiliar Investigación	1422,87	133,37	1556,24				21.787,32 €
PERSONAL OFICIOS VARIOS							
Portero	1067,12	88,92	1156,04				16.184,59 €
Telefonista	1155,95	88,93	1244,88				17.428,28 €
Personal Limpieza					7,86		
Conductor	1422,86	88,93	1511,79				21.165,04 €



TABLAS SALARIALES 2013							
CATEGORIA	Salario base	C.Puesto	Bruto mes	Turno	Hora	Plus AnualJorn. Vig. Noct.	Salario anual
Jefe Departamento	3152,62	280,25	3432,87				48.060,15 €
Jefe Personal	1588,01	93,41	1681,41				23.539,75 €
Titulado Superior	2560,81	179,64	2740,45				38.366,26 €
Titulado Medio	1762,24	97,90	1860,14				26.041,95 €
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO</u>							
Oficial 1ª Administrativo	1435,64	89,81	1525,45				21.356,31 €
Oficial 2ª Administrativo	1226,02	47,13	1273,15				17.824,13 €
Auxiliar Administrativo	931,77	49,04	980,81				13.731,39 €
<u>PERSONAL PLANTA</u>							
Encargado	2443,05	134,71	2577,77				36.088,72 €
Supervisor 1ª	2111,08	140,12	2251,20				31.516,81 €
Supervisor 2ª	1557,75	129,83	1687,57				23.626,01 €
Oficial 1ª	1433,95	92,28	1526,23				21.367,24 €
Oficial 2ª	1345,48	48,06	1393,54				19.509,49 €
Oficial 3ª	1249,38	48,05	1297,43				18.164,01 €
Jefe Buzo Piscicultor	2182,58	134,69	2317,27				32.441,77 €
Buzo-Piscicultor 1ª	1995,04	134,71	2129,75				29.816,53 €
Buzo-Piscicultor 2ª	1781,84	145,54	1927,38				26.983,31 €
Buzo-Piscicultor 3ª	1499,24	105,73	1604,97				22.469,59 €
<u>PERSONAL MANTENIMIENTO</u>							
Encargado Mantenimiento	1976,00	98,81	2074,80				29.047,25 €
Oficial 1ª Mantenimiento	1589,78	67,36	1657,13				23.199,87 €
Oficial 2ª Mantenimiento	1393,54	48,04	1441,57				20.182,01 €
Redero 1ª	1661,63	89,81	1751,44				24.520,10 €
Redero 2ª	1391,89	49,65	1441,54				20.181,57 €
<u>PERSONAL PROCESADO</u>							
Encargado Procesado	1004,16		1004,16		8,65		14.058,27 €
Ayudante Encargado	892,08		892,08		8,09		12.489,15 €
Empaquetador-ensasador	793,99		793,99		7,94		11.115,89 €
<u>PERSONAL VIGILANCIA</u>							
Jefe Vigilante	943,08	89,81	1032,89	83,59			14.460,48 €
Vigilante 1ª noche	1526,90	89,81	1616,70	98,80		817,20	23.451,05 €
Vigilante 2ª noche	1392,17	44,90	1437,08	80,83		726,42	20.845,51 €
Vigilante 1ª día	980,82	74,71	1055,53	89,46			14.777,47 €
Vigilante 2ª día	898,18	45,26	943,44	82,63			13.208,20 €
Vigilante 1ª noche-tierra	1572,79	44,89	1617,68	76,77		817,20	23.464,79 €
<u>PERSONAL INVESTIGACIÓN</u>							
Supervisor Investigación	2110,71	179,64	2290,34				32.064,81 €
Auxiliar Investigación	1437,10	134,70	1571,80				22.005,19 €
<u>PERSONAL OFICIOS VARIOS</u>							
Portero	1077,80	89,81	1167,60				16.346,44 €
Telefonista	1167,51	89,82	1257,33				17.602,56 €
Personal Limpieza					7,94		
Conductor	1437,09	89,82	1526,91				21.376,69 €