

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

10567 Resolución de 28 de junio de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Salinera Española, S.A., San Pedro del Pinatar.

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, 30/01/0001/2012; referencia, 201244110008; denominación, Salinera Española, S.A., San Pedro del Pinatar; código de convenio, 30001222011981; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 19/01/2012, 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, 28 de junio de 2012.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

Sección Convenios Colectivos y Empresas de Trabajo Temporal

Exp. 30/01/0001/2012

Convenio: Salinera Española, S.A.- San Pedro del Pinatar

Código de Convenio: 30001222011981

A LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y EMPLEO

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO DE LA REGIÓN DE MURCIA

Acta comisión negociadora del convenio colectivo de Salinera Española, S.A. para su delegación en San Pedro del Pinatar (Murcia)

Reunidos en la sede de la empresa Salinera Española, S.A. de San Pedro del Pinatar, en fecha 22 de mayo de 2012 a las 12 horas, los miembros de la Comisión Negociadora del convenio de referencia, ante este Organismo comparece y como mejor proceda, EXPONE:

Que con fecha 15 de Marzo de 2012, se nos ha notificado resolución por la cual se nos requiere para subsanar las anomalías observadas en la redacción del citado convenio, lo que venimos a hacer en tiempo y forma. Así la redacción de los artículos contemplados en dicha resolución quedaría de la siguiente manera:

Artículo 7.- Comisión Paritaria

Se establece una Comisión Paritaria, compuesta por ocho miembros, de los cuales cuatro corresponderán a los representantes de los trabajadores y otros cuatro a la representación empresarial, cuyas funciones y competencias, serán las siguientes:

- Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio, le sean sometidas.

- El desarrollo de las funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

- Conocimiento de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, disponiendo la Comisión Paritaria de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrá recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes

- Conocimiento de los acuerdos alcanzados durante el período de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio.

- Emitir resolución, sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de un determinado subsector o empresa y su vinculación o no, con el ámbito funcional del presente Convenio.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la Comisión Paritaria:

- La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a las sedes patronales correspondientes.

- Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la Comisión Paritaria, ésta se remitirá al resto de organizaciones firmantes del Convenio, en un plazo no superior a quince días, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento. No obstante, se establece un plazo máximo de intervención de la Comisión Paritaria de un mes a contar desde que se recibió la petición de intervención. Dichos plazos de comunicación e intervención se establecen con la salvedad de lo previsto en el apartado tercero de las funciones y competencias de la Comisión Paritaria.

- Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha Comisión o, cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiese reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión, cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

La Comisión Paritaria se reunirá al término de cada año de los establecidos como vigencia en este Convenio, para redactar la Tabla de Retribuciones correspondiente.

Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada al menos por un representante de cada organización.

Igualmente, y como función específicamente a desarrollar durante la vigencia de este Convenio, la Comisión Paritaria se encargará de adaptar el sistema de clasificación profesional al funcionamiento actual de la empresa, introduciendo claridad en la nueva clasificación, la cual estará basada en grupos profesionales, niveles y subniveles.

Artículo 34.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

Condiciones laborales de posible inaplicación temporal.

- a) Horario y distribución de la jornada de trabajo.
- b) Régimen de trabajo a turnos.
- c) Sistema de remuneración.
- d) Sistema de trabajo y rendimiento.
- e) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Causas para la inaplicación

Las causas que justifican la inaplicación temporal en la empresa de alguna de las condiciones laborales pactadas en el convenio –incluido régimen salarial o cualquiera de las condiciones laborales enumeradas en el párrafo anterior- debe ser determinada por el mismo, que podrá contemplar, entre otras, la disminución persistente del nivel de ingresos; o cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas negativamente por la aplicación de aquellas condiciones, siempre y cuando se justifique la inaplicación por su afectación al mantenimiento del empleo. Para la concreción de tales causas, los negociadores podrán tomar como referencia parámetros que permitan objetivar la justificación, como son, entre otros, la disminución de resultados, de ventas o de productividad en el último ejercicio o en los doce últimos meses. Siendo recomendable que se defina asimismo, con carácter previo, por las partes no sólo el concepto sino también el referente cuantitativo –porcentual o el que se estime oportuno- que determina que se active la inaplicación.

Acuerdo de la representación legal de los trabajadores

La inaplicación sólo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo de empresa. En ausencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y los representativos en el sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el período de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cuyo plazo será el fijado en el convenio de empresa, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le

fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al Sistema de Solución de Conflictos que sea de aplicación en dicho ámbito.

Documentación

La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.

Duración temporal de la inaplicación

Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no debería ser superior al período de vigencia del convenio inaplicado ni a tres años.

Contenido del acuerdo de inaplicación

La inaplicación del convenio colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria de la contenida en el convenio colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Artículo 35.- Adhesión a la ORCL.

Para la resolución extrajudicial de conflictos, las partes suscriptoras del Convenio, manifiestan su propósito de acudir en vía de mediación o arbitraje a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia, y ello sin perjuicio de acudir a la Jurisdicción Laboral.

CONVENIO COLECTIVO DE "SALINERA ESPAÑOLA, S.A."

PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE SAN PEDRO DEL PINATAR (MURCIA)

Artículo 1.º- ÁMBITO DE APLICACIÓN.- El presente Convenio será de aplicación para todos los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de Salinera Española, S.A. de San Pedro del Pinatar de Murcia.

Artículo 2.º- ENTRADA EN VIGOR.- El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien su contenido tendrá carácter retroactivo al día 1 de enero de 2011.

Artículo 3.º- VIGENCIA.- El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, que comprenderá desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre del 2012.

Artículo 4.º- DENUNCIA.- La denuncia del presente Convenio será automática dos meses antes de extinguirse el mismo.

Artículo 5.º- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.- Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, por lo tanto si la Autoridad Laboral no aprobase parte o la totalidad del articulado de dicho Convenio, éste deberá ser reconsiderado en su totalidad.

Artículo 6.º- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.- Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo pactado.

Artículo 7.º- COMISIÓN PARITARIA.- La Comisión Paritaria estará compuesta por tres trabajadores componentes de la comisión negociadora del Convenio y otros tres representantes de la Empresa. Ambas partes podrán estar asistidas por sus respectivos asesores.

Artículo 8.º- TABLA SALARIAL.- Se establecen los salarios que figuran en las correspondientes tablas anexas a este Convenio como Anexo 1.º y Anexo 3.º

Artículo 9.º- RÉGIMEN SALARIAL.- El presente Convenio está constituido, respecto al régimen económico por:

- 1) Salario base.
- 2) Antigüedad.
- 3) Complemento personal.
- 4) Complemento por Nivel
- 5) Plus turnicidad.
- 6) Plus nocturnidad.
- 7) Plus vinculación.
- 8) Plus asistencia.
- 9) Dietas.
- 10) Pagas extras.
- 11) Participación beneficios.
- 12) Plus-incentivo por utilización de maquinaria específica.

Artículo 10.º- ANTIGÜEDAD.- Todos los trabajadores cobrarán por anticipado el 40% de antigüedad desde el día de alta en la Empresa, la cual ha sido incluida en el salario base. Transcurridos los primeros 21 años de servicio, irán acumulando antigüedad hasta alcanzar el 60% máximo, según las cuantías antes mencionadas.

Artículo 11.º- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Todo el personal sujeto a este Convenio percibirá una gratificación extraordinaria en julio y otra en diciembre, equivalente a treinta días del salario base, antigüedad, plus complemento personal y complemento por nivel. Ambas serán abonadas en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente.

Artículo 12.º- PARTICIPACIÓN DE BENEFICIOS.- Se establece por este concepto una paga de treinta días del salario base, antigüedad, complemento personal y complemento por nivel, que se hará efectiva en la primera quincena del mes de marzo.

Artículo 13.º- PLUS DE ASISTENCIA.- Todo el personal afectado por este Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, percibirá un plus mensual de 344,03 euros el año 2011 y 352,63 euros el año 2012.

Artículo 14.º- PLUS DE TURNICIDAD.- Los trabajadores sometidos a turnos, lo que implicará necesariamente la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas, recibirán un plus de turnicidad consistente en un 10% del salario base.

Artículo 15.º- PLUS DE NOCTURNIDAD.- El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno consistente en el 25% del salario base de su categoría.

Artículo 16.º- PLUS VINCULACIÓN.- Al objeto de premiar la vinculación y formación de los productores, se establece un plus sobre el sueldo base, que

no afectará a la antigüedad, para todos los productores que en 1 enero 2003 no hayan cumplido la edad de 60 años, de la siguiente cuantía:

- 1) Con 35 años de edad cumplidos en 1 enero 2.003, el 3%.
- 2) Con 40 años de edad cumplidos en 1 enero 2.003, el 4%.
- 3) Con 45 años de edad cumplidos en 1 enero 2.003, el 4,5%.
- 4) Con 50 años de edad cumplidos en 1 enero 2.003, el 6%.
- 5) Con 54 años de edad cumplidos en 1 enero 2.003, el 7,5%.
- 6) Con 57 años de edad cumplidos en 1 enero 2.003, el 10,5%.

Este plus se percibirá en las doce pagas normales.

El personal nuevo cobrará dicho plus en función a su edad.

Artículo 17.º- PLUS-INCENTIVO POR UTILIZACIÓN DE MAQUINARIA ESPECIFICA.- Percibirá la prima el trabajador responsable de la maquinaria a su cargo, el cual, previamente, ha sido designado por el personal encargado.

Los nuevos trabajadores que se inicien en la utilización de la maquinaria sujeta a prima la percibirán cuando su inmediato superior lo considere apto para el desarrollo del trabajo. La Dirección y el Departamento de Calidad se reservan el derecho a posponer dicha aptitud si creen que la complejidad de la maquinaria es tal que necesita más tiempo para adecuarse a la misma.

El trabajador, antes de iniciarse en el manejo de la maquinaria sujeta a este plus, dispondrá de la suficiente información y formación para la prevención de accidentes laborales referentes a esa maquinaria y sus componentes.

La Dirección de la Empresa, si lo estimase oportuno o necesario, cambiará al responsable de la maquinaria por otro trabajador también apto para dicha labor, en referencia al artículo nº 35, sobre movilidad funcional, del Convenio colectivo general de la Industria Salinera.

La prima sólo se percibirá si el trabajador se encuentra efectivamente en la máquina.

Se adjuntan tablas del plus incentivo por utilización de maquinaria como Anexo 2.º y Anexo 4.º

Artículo 18.º- DIETAS.- Las dietas se fijan en 29,32 euros la dieta completa y 14,66 euros la media dieta para el año 2011 y 30,05 euros la dieta completa y 15,03 euros la media dieta para el año 2012.

Artículo 19.º- COMPLEMENTO PERSONAL.- Se irá revisando según los aumentos establecidos y que quedan fijados a la firma del convenio.

Artículo 20.º- JORNADA DE TRABAJO.- La jornada laboral anual será de 1.748 horas de trabajo efectivo, que comprenderá de lunes a viernes.

Artículo 21.º- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Se evitará en lo posible la realización de horas extraordinarias; no obstante si eventualmente tuvieran que realizarse, siempre con las limitaciones impuestas por el Estatuto de los Trabajadores, las mismas serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso, teniendo en cuenta que por cada dos horas trabajadas se descansen tres, o abonadas en la cuantía de 15,70 euros para 2011 y de 16,09 euros para 2012, por hora trabajada según el escalado siguiente:

- 1) Para el trabajo realizado durante los primeros 30 minutos se abonará el 50% de la cuantía establecida.

2) Para el trabajo realizado sobrepasando los 30 minutos se abonará el 100% de la cuantía establecida.

Artículo 22.º- VACACIONES.- Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 25 días laborales de vacaciones anuales retribuidas, abonadas con el promedio anual de sus ingresos reales en jornada normal de trabajo, que excluye gratificaciones extraordinarias y horas extras.

El período de vacaciones, salvo casos excepcionales, deberá ser conocido por ambas partes con dos meses de antelación al mismo.

Artículo 23.º- CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO.- Los cambios de puestos de trabajo que pudieran producirse durante la vigencia del presente Convenio, se ajustarán a lo establecido en el Convenio General de la Industria Salinera.

Artículo 24.º- PRENDAS DE TRABAJO.- Se proporcionará la ropa y el equipo necesario a los trabajadores que lo precisen, tanto para el desarrollo de sus funciones como para garantizar las condiciones de seguridad.

Artículo 25.º- COMPLEMENTO POR I.T.- En los casos de baja de cualquier productor por contingencias comunes o profesionales, la Empresa abonará la diferencia hasta completar el 100% de la base de cotización de la última mensualidad, desde la baja médica.

Artículo 26.º- REVISIÓN MÉDICA.- La Empresa cuidará se efectúe una revisión médica anual a todos los trabajadores afectados por este Convenio. A cada trabajador se le entregará el resultado de dicha revisión.

Artículo 27.º- BECAS.- Se establece por este concepto un fondo de 6.625,46 euros anuales para 2011 y de 6.791,10 euros anuales para 2012, tanto para los productores como los hijos de trabajadores, que cursen estudios en centros oficiales y privados. La concesión de estas becas, su cuantía y distribución se realizará mediante solicitud de los interesados al Comité de Empresa.

La concesión de esta ayuda se realizará mediante justificante de matrícula del centro en donde realice los estudios.

Esta ayuda se dará con un máximo de dos años, en caso de repetición del mismo curso.

El fallo del Comité de Empresa no será recurrible.

Artículo 28.º- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INVALIDEZ.- La Empresa suscribirá una póliza colectiva de seguro a favor de sus trabajadores para que, en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, los mismos o sus herederos perciban una indemnización de 19.601,96 euros en 2011 y de 20.092,01 en 2012. En caso de muerte, a excepción de muerte por accidente de trabajo, la indemnización será de 5.125,89 euros para 2011 y de 5.281,71 euros para 2012.

La Empresa entregará a los trabajadores, a través del Comité, copia de la póliza suscrita.

En caso de invalidez permanente por accidente de trabajo o enfermedad profesional se percibirá dicha indemnización de 19.601,96 euros en 2011 y de 20.092,01 euros en 2012.

Artículo 29.º- LICENCIAS.- El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1) Matrimonio: quince días naturales.

2) Nacimiento o adopción de hijos: tres días naturales. En caso de enfermedad grave de la madre o del niño, cinco días naturales. En caso de necesitarse desplazamiento con pernocta, dos días naturales más.

3) Enfermedad grave o muerte de: cónyuge, hijos, padres, hermanos abuelos o nietos, tanto del trabajador como del cónyuge: tres días naturales. Cuando el trabajador necesite realizar desplazamientos al efecto, el tiempo de ausencia se ampliará hasta dos días naturales más.

4) Matrimonio de hijos, padres o hermanos: un día natural (el de la fecha de celebración). En caso de necesitarse desplazamiento con pernocta, dos días naturales más.

5) Traslado de vivienda habitual: dos días naturales. En caso de necesitarse desplazamiento con pernocta, dos días naturales más.

6) Exámenes, por estudios en centros de enseñanza públicos o privados reconocidos: por el tiempo necesario.

7) Para el resto de familiares se estará a lo legislado.

8) Asuntos propios: Para ello, se dispondrá de 3 días, de los cuales el trabajador podrá disponer de la siguiente manera:

a. 1 día durante el primer semestre del año a elección del trabajador.

b. 1 día durante el segundo semestre del año a elección del trabajador.

c. 1 día a lo largo de todo el año a elección de la empresa.

Artículo 30.º- CONTROL DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.- Se estará a lo establecido en las normas que regulan todo lo relacionado con la materia.

Artículo 31.º- CARGOS SINDICALES O PÚBLICOS.- Los trabajadores que ostenten cargos sindicales, públicos o del Comité de Empresa, tendrán derecho a las necesarias facilidades para el desempeño de los mismos, así como el percibo, en todos los casos de ausencia justificada por tal motivo, de todas las retribuciones establecidas, sin que dichas ausencias puedan superar 16 horas mensuales o 192 horas anuales. Este crédito de horas sindicales podrá ser acumulado de forma trimestral, en uno o varios miembros del Comité de Empresa.

Artículo 32.º- CLÁUSULA DE REVISIÓN.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) de 2012, establecido por el I.N.E., superase el 2,5% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, del exceso de la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2012.

Artículo 33.º- CLÁUSULA FINAL.- En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Salinera.

Artículo 33.º- CLÁUSULA ADICIONAL.- Se establecerá una reclasificación profesional para adaptar los cambios tecnológicos y productivos a las necesidades de la Empresa.

CONVENIO COLECTIVO DE "SALINERA ESPAÑOLA, S.A."
PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE SAN PEDRO DEL PINATAR (MURCIA)

TABLA SALARIAL - ANEXO 1.º

EN VIGOR DESDE 1 DE ENERO HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2011

Técnicos 1.ª	Sueldo Base Mensual	Cómputo anual
Director	1.560,76	27.539,76
Director Comercial	1.560,76	27.539,76
Coordinador Calidad	1.560,76	27.539,76
Técnicos 2.ª	Sueldo Base Mensual	Cómputo anual
Encargado Producción	1.444,92	25.802,16
Técnico Salinero	1.444,92	25.802,16
Maestro de Taller	1.444,92	25.802,16
Encargado de Servicio	1.444,92	25.802,16
Jefe 2.ª Administrativo	1.444,92	25.802,16
Oficiales 1.ª	Sueldo Base Mensual	Cómputo anual
Oficial 1.ª Administrativo	1.444,92	25.802,16
Oficial de 1.ª	1.374,99	24.753,21
Oficiales 2.ª	Sueldo Base Mensual	Cómputo anual
Oficial de 2.ª	1.368,10	24.649,86
Oficiales 3.ª	Sueldo Base Mensual	Cómputo anual
Oficial de 3.ª	1.362,38	24.564,06
Oficial de 3.ª Movimiento Sales	1.362,38	24.564,06
Especialista de 1.ª	1.362,38	24.564,06
Basculero	1.362,38	24.564,06
Guarda Jurado	1.362,38	24.564,06
Limpieza	Sueldo Base Mensual	Cómputo anual
Limpiadora	1.327,97	24.047,91

Estas cantidades se incrementarán con los pluses de antigüedad, turnicidad, nocturnidad, vinculación y complemento personal que corresponda a cada productor.

CONVENIO COLECTIVO DE "SALINERA ESPAÑOLA, S.A."
PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE SAN PEDRO DEL PINATAR (MURCIA)
PLUS INCENTIVO POR UTILIZACION DE MAQUINARIA - ANEXO 2.º

EN VIGOR DESDE 1 DE ENERO HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2011

Maquinaria	Importe Plus
Encargado de Secadero	7,85 €/día efectivo de trabajo
Trituradores y molienda	6,29 €/día efectivo de trabajo
Envasado Línea de sacos	6,29 €/día efectivo de trabajo
Envasado Línea Paquetería	6,29 €/día efectivo de trabajo
Envasado Big Bag húmeda	6,29 €/día efectivo de trabajo
Palista	6,29 €/día efectivo de trabajo
Compactadora	6,29 €/día efectivo de trabajo

CONVENIO COLECTIVO DE "SALINERA ESPAÑOLA, S.A."
PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE SAN PEDRO DEL PINATAR (MURCIA)

TABLA SALARIAL - ANEXO 3.º

EN VIGOR DESDE 1 DE ENERO HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2012

Técnicos 1.ª	Sueldo Base Mensual	Cómputo anual
Director	1.599,78	28.228,26
Director Comercial	1.599,78	28.228,26
Coordinador Calidad	1.599,78	28.228,26
Técnicos 2.ª	Sueldo Base Mensual	Cómputo anual
Encargado Producción	1.481,04	26.447,16
Técnico Salinero	1.481,04	26.447,16
Maestro de Taller	1.481,04	26.447,16
Encargado de Servicio	1.481,04	26.447,16
Jefe 2.ª Administrativo	1.481,04	26.447,16
Oficiales 1.ª	Sueldo Base Mensual	Cómputo anual
Oficial 1.ª Administrativo	1.481,04	26.447,16
Oficial de 1.ª	1.409,36	25.371,96
Oficiales 2.ª	Sueldo Base Mensual	Cómputo anual
Oficial de 2.ª	1.402,30	25.266,06
Oficiales 3.ª	Sueldo Base Mensual	Cómputo anual
Oficial de 3.ª	1.396,44	25.178,16
Oficial de 3.ª Movimiento Sales	1.396,44	25.178,16
Especialista de 1.ª	1.396,44	25.178,16
Basculero	1.396,44	25.178,16
Guarda Jurado	1.396,44	25.178,16
Limpieza	Sueldo Base Mensual	Cómputo anual
Limpiadora	1.361,17	24.649,11

Estas cantidades se incrementarán con los pluses de antigüedad, turnicidad, nocturnidad, vinculación y complemento personal que corresponda a cada productor.

CONVENIO COLECTIVO DE "SALINERA ESPAÑOLA, S.A."
PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE SAN PEDRO DEL PINATAR (MURCIA)
PLUS INCENTIVO POR UTILIZACION DE MAQUINARIA - ANEXO 4.º

EN VIGOR DESDE 1 DE ENERO HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2012

Maquinaria	Importe plus
Encargado de Secadero	8,05 €/día efectivo de trabajo
Trituradores y molienda	6,45 €/día efectivo de trabajo
Envasado Línea de sacos	6,45 €/día efectivo de trabajo
Envasado Línea Paquetería	6,45 €/día efectivo de trabajo
Envasado Big Bag húmeda	6,45 €/día efectivo de trabajo
Palista	6,45 €/día efectivo de trabajo
Compactadora	6,15 €/día efectivo de trabajo