

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades y Empresa

7032 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, 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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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 30/01/0100/2017; denominado Culmarex, S.A.; código de convenio nº 30001942011994; ámbito Empresa; suscrito con fecha 16/08/2017, 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.

Firmado electrónicamente en Murcia, 6 de octubre de 2017.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo, (Resolución de 22/05/2017), Caridad de la Hera Orts.

CONVENIO COLECTIVO CULMAREX, S.A.U. 2017/2020

Capítulo preliminar. Intervinientes

Capítulo I. Disposiciones generales

Sección 1.ª Ámbitos

Artículo 1.- Ámbito aplicación

Artículo 2.- Ámbito personal

Artículo 3.- Vigencia, duración, y denuncia

Sección 2.ª Absorción, compensación y condiciones mas beneficiosas

Artículo 4.- Absorción y compensación

Artículo 5.- Garantía Personal

Artículo 6.- Trabajadores a jornada reducida

Artículo 7.º- Vinculación a la totalidad

Capítulo II. Política de empleo

Artículo 8.- Disposiciones generales

Artículo 9.- Contratación

Artículo 10.- Período de prueba

Artículo 11.- Jubilación

Artículo 12.- Clasificación profesional

Artículo 13.- Trabajos de superior e inferior categoría.

Capítulo III. Jornada horarios y descansos

Artículo 14.- Jornada laboral

Artículo 15.- Horas extraordinarias

Artículo 16.- Plus de Nocturnidad

Artículo 17.- Jornada de Vigilancia Nocturna

Artículo 18.- Vacaciones Anuales

Artículo 19.- Permisos y Licencias

Artículo 20.- Excedencia por Maternidad y por cuidado de familiares

Artículo 21.- Igualdad de derechos

Capítulo IV. Retribuciones

Artículo 22.- Incremento Salarial

Artículo 23.- Conceptos Salariales

Artículo 24.- Salario Base de Convenio

Artículo 25.- Complemento de Fidelidad

Artículo 26.- Complemento Puesto

Artículo 27.- Complemento Productividad

Artículo 28.- Complemento Ad Personam

Artículo 28 bis.- Complementos pactados a título particular

Artículo 29.- Personal de Mantenimiento

Artículo 30.- Plus Patronos

Artículo 31.- Personal de Procesado

Artículo 32.- Gratificaciones Extraordinarias

Artículo 33.- Dietas y Locomoción

Artículo 34.- Compensación de domingos y festivos

Artículo 35.- Compensaciones especiales

Capítulo V. Seguridad e higiene

Artículo 36.- Seguridad e Higiene

Artículo 37.- Prendas de Trabajo y Equipos de Protección Individual

Capítulo VI. Derechos sindicales

Artículo 38.- Derechos Sindicales

Artículo 39.- Acoso Sexual

Capítulo VII. Régimen disciplinario

Artículo 40.- Faltas Laborales

Artículo 41.- Sanciones

Artículo 42.- Prescripción

Capítulo VIII. Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.- Procedimiento para la inaplicación del Convenio

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

Disposición adicional tercera.- Comisión Paritaria

Capítulo IX. Disposiciones finales

Disposición final primera.- Formación

Anexo I

Tabla Salarial 2017.

Capítulo preliminar

Intervinientes

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito, de una parte, por el Comité de empresa de CULMAREX, S.A.U, 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

Artículo 1.- Ámbito aplicación.

El presente Convenio Colectivo de Empresa será de aplicación en la Empresa CULMAREX, S.A.U, que actualmente tiene un único centro de trabajo, sito en el Polígono industrial "El Labradorcico", 30.880 Águilas (Murcia).

Artículo 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

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 2017.

La vigencia del Convenio será de cuatro años, desde el 01 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Cumplida la vigencia a 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 más beneficiosas***Artículo 4.- Absorción y compensación.**

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán 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.

Artículo 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 establecidas 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.

Artículo 6.- Trabajadores a tiempo parcial y/o 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, siempre y cuando ello sea posible legalmente, y en todos los conceptos que se establecen para los trabajadores de jornada completa.

Artículo 7.- 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

Artículo 8.- 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

Artículo 9.- Contratación.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 8, 11, 12, 15 y 16 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como a las modificaciones introducidas en dicha Ley tanto por leyes complementarias o por los R.D.L. en vigor y de aquellos que en el futuro pudieran legislarse como complementarios o modificación a las presentes establecidas.

Se acuerda que en las contrataciones que se realicen tengan prioridad los colectivos de jóvenes, mujeres y mayores de 45 años, siempre que tengan las capacitaciones de los puestos de trabajo a cubrir.

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

Estabilidad de la plantilla: Consideran ambas partes que habida cuenta de las características de la actividad del sector de acuicultura, es objetivo de las partes firmantes alcanzar en el seno de este Convenio Colectivo la estabilidad de las plantilla y que la contratación temporal, sólo se podrá cuando existiendo una actividad de carácter permanente, la Empresa tenga como mínimo el 70% de su plantilla en contratación indefinida. En este sentido durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, este tipo de contratos temporales se ajustarán a los términos legales y fundamentalmente a las siguientes situaciones y principios:

Contratación temporal

Es voluntad de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, que durante la vigencia del mismo, la contratación temporal –ya sea de forma directa por la empresa o, en su caso vistas las circunstancias concurrentes, mediante contrato de puesta a disposición- tenga como motivo las siguientes causas generales:

1. Cubrir baja derivadas de IT.
2. Por ausencias imprevistas.

3. Trabajos que por su especial cualificación, no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla. Oficios estos distintos a los enmarcados por el sector.

4. La realización de pedidos imprevistos y no contemplados dentro de los planes productivos de las empresas.

5. Abundancia de materias primas y siempre que suponga una anomalía dentro de cada campaña.

Asimismo acuerdan, además de lo previsto en el apartado de estabilidad de la plantilla, que no podrán realizarse contratos temporales incluidos los contratos de puesta a disposición mientras no exista la plena ocupación de todo el personal fijo o fijo discontinuo de la empresa. Por ello de tener personal en un momento dado sin ocupación efectiva, dicho personal realizarán –de ser posible– las labores de los puestos que se necesitasen cubrir con carácter excepcional.

Como concreción de los anteriores motivos generales en relación con las modalidades contractuales se establece, sin que sea una lista cerrada sino meramente orientativa:

Contrato de obra o servicio determinado:

- Programas de I+D.
- Proyectos pilotos.
- Programas de aplicaciones de nuevas tecnología y experimentales.
- Trabajos que por su especial cualificación no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla.

Contrato eventual:

- Por circunstancias del mercado, exceso de pedidos o acumulación de tareas o urgencias.

La duración de esta modalidad de contratación no podrá superar los 12 meses dentro del periodo de 18 meses, en los términos establecidos en el convenio colectivo sectorial.

Contrato de interinidad:

- Cubrir bajas derivadas de I.T., maternidad, paternidad, etc.. o vacaciones.
- Excedencias.

Contratos de formación y aprendizaje:

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de los tres años. En función de la plantilla por departamentos el número de contratados en base a este tipo de contratación se registrará por lo establecido en el Art.11 E.T y RD. 1529/2012 de fecha 8 de Noviembre.

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

Contratos en prácticas:

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Para este tipo de contrato en prácticas, la retribución será de acuerdo a lo establecido en el Art. 11.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el apartado E y en concordancia a la realización de su contratación por la titulación aportada por el trabajador

Contrato de relevo:

Dicha forma de contratación de duración determinada o indefinida tendrá por objeto la sustitución de la jornada dejada vacante por los trabajadores

jubilados parcialmente, rigiéndose por lo dispuesto en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, así como por la restante normativa complementaria.

Contratos de trabajadores discapacitados:

Dado que la Empresa tiene un número de trabajadores superior a 50, se compromete a incorporar entre ellos un 2% que sean trabajadores discapacitados. Reservando para ellos, aquellos puestos de trabajo factibles por capacitación que pudieran desarrollar. Todo ello establecido en el art. 4 en el RD 1451/1983.

Contratos fijos discontinuos:

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, pero que no exijan la prestación de tales servicios todos los días del año. Todo ello de acuerdo a lo dispuesto en el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan que los periodos de trabajo de dichos trabajadores no se conciertan por fechas ciertas, sino cuando la actividad de la empresa lo requiera.

Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados y su llamamiento deberá efectuarse dentro de cada categoría por orden relativo y sucesivo de antigüedad. A tal efecto se confeccionará un listado que será público.

El llamamiento se efectuará, de forma que quede constancia fehaciente de que el trabajador ha sido notificado, y con una antelación no inferior a 3 días naturales respecto del día en que se haya de iniciar la prestación de los servicios. A tal efecto el trabajador está obligado a notificar cualquier cambio de domicilio respecto del que conoce la empresa.

Se entenderá que el trabajador renuncia a su puesto de trabajo en la Empresa si no se incorpora al mismo en la fecha para la que se le ha convocado en el llamamiento. La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga cuando éste se encuentre en situación de IT, maternidad, paternidad y aquellas otras causas que puedan ser justificadas y acreditadas.

No se podrán realizar contratos temporales en la Empresa, bajo ninguna modalidad, ya sea, el contrato eventual, el de obra o servicio, el de sustitución o interinidad y los de puesta a disposición por ETT, mientras existan trabajadores fijos discontinuos pendientes de llamamiento con la categoría profesional y el mismo puesto de trabajo a cubrir conforme al objeto del contrato.

Tendrán prioridad para cubrir puestos de trabajo fijos continuos que existieran en la Empresa dentro de su categoría profesional, por orden de antigüedad.

Estos trabajadores no firmarán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente para ello su alta en la Seguridad Social, causando baja en la misma por orden inverso al de su llamamiento cuando haya desaparecido la necesidad que motivó la prestación de sus servicios.

Adquirirán la condición de fijos discontinuos aquellos trabajadores que fueran contratados como tal y aquellos otros trabajadores eventuales que hayan sido contratados por segundo año consecutivo con contrato temporal o de ETT y hubieran permanecidos dado de alta en la Seguridad Social un mínimo de 180 días por año.

Artículo 10.- Período de prueba.

Los ingresos del nuevo personal en la Empresa se consideran realizados a título de prueba durante un período no superior a 6 meses para el personal directivo, técnico, jefes de departamento y mandos intermedios, y de dos meses para los restantes trabajadores.

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

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

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Ascensos. Todo el personal sujeto a este Convenio Colectivo, con las excepciones que luego se señalan, tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes y plazas de nueva creación que en la Empresa puedan producirse de personal de categoría superior, siempre que cuente con las aptitudes, destrezas, dotes necesarias.

La Empresa promoverá la promoción interna. Se hará a criterio de los responsables directos de cada área en base a nuevas formaciones, destreza, aptitudes, o a la evaluación de desempeño anual del personal en el caso de aplicarse esta. Los responsables informarán por escrito a la Dirección de la empresa y se lo comunicarán a la Representación Legal de los trabajadores (Comité de Empresa).

Cuando se produzcan vacantes en las categorías Oficial 1.^a y 2.^a, se fomentará la promoción interna de las categorías inferiores para ocupar dichos puestos si como el párrafo anterior dice se reúne la cualificación necesaria por el aspirante.

Todos los años, la Empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, efectuará una revisión de la plantilla 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.

Artículo 11.- Jubilación.

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

Artículo 12.- Clasificación profesional.

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

Grupo I. Personal técnico.

— Jefe de Departamento. Es quien, con o sin título, bajo la dependencia directa de la Dirección General y ejerciendo el más alto grado de Dirección e incidiendo en las decisiones estratégicas de la Empresa (Financiera, Comercial, RRHH, Producción....), lleva la responsabilidad directa de una o más Áreas, Secciones...

— Jefe Sección. Es aquel trabajador que poseyendo título facultativo o conocimiento equivalente reconocidos por la empresa, tiene a su cargo una sección o un sector determinado, en calidad de Mando Intermedio, siendo responsable del desarrollo, planificación, y supervisión de las actividades propias de su sección o sector, Podrá ejercer sus funciones bajo la dependencia del Jefe de Departamento, e incluso de la Dirección General, pudiendo así mismo tener personal a su cargo.

— Técnico A.- Es aquel trabajador que poseyendo Título Universitario acorde a su puesto de trabajo, con o sin personal a su cargo, realiza funciones de alta especialización, y presta sus servicios en departamentos generales de la Empresa o en áreas técnicas, que solo a él como poseedor de dichos conocimientos en el área correspondiente le pueda ser atribuido por la empresa. Podrá ejercer sus funciones bajo la dependencia del Jefe de Sección, Jefe Departamento o incluso de Dirección General. Con o sin personal a su cargo.

— Técnico B - Es el trabajador que está en posesión de la titulación de Formación Profesional acorde a su puesto de trabajo, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, cuyas funciones principales requieren conocimiento y experiencia de naturaleza técnica en determinados campos de la Empresa, el cual también prestará apoyo técnico a su jefatura, y ejecutará sus funciones en las áreas de producción, hatchery, laboratorio, investigación y desarrollo, o en aquellas áreas donde se requiera. Podrá ejercer sus funciones bajo la dependencia del Jefe de Sección, Jefe Departamento o incluso de Dirección General. Con o sin personal a su cargo.

— Auxiliar de Laboratorio. Es aquel que se ocupa de las tareas más básicas del Área Laboratorio en apoyo de su superior.

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. Pudiendo realizar los trabajos administrativos mencionados en cualquiera de las áreas de la Empresa. Se incluirán dentro de esta categoría los Programadores y Operadores en trabajos de informática y ofimática, así como Tele vendedores

— Oficial 2.º Administrativo. Es aquel empleado que desarrolla labores administrativas de colaboración y complemento en dependencia de sus superiores en todas las especialidades administrativas, que le permite llevar los trabajos más generales del mismo pero que puede desarrollar las labores propias administrativas en cualquiera de las áreas de la Empresa. Se incluirán dentro de esta categoría Tele vendedores

— 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 producción (Granja en jaulas flotantes)

— Encargado o Jefe de Planta. 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.

— Patrón de embarcación acuicultor.- Es aquel trabajador que poseyendo el título y los certificados que lo habilite para dicha actividad y con la práctica y aptitudes necesarias para ello, desarrolla la labor que le es propia en los desplazamientos marinos entre el puerto o atraque hasta las zonas de producción, siendo su responsabilidad y autoridad las asignadas a dicha titulación durante el desarrollo de su función. Realizada dicha función y durante el resto de jornada, desarrollará las labores de acuicultor en los distintos servicios de la Empresa (Alimentación, Pesca, etc...)

— 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.

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

— 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.

— Buceador acuicultor de 1.^a - Es aquel trabajador que poseyendo el carné o titulación profesional que lo capacita como tal y estando a las órdenes de un superior, desempeña trabajos y labores de mantenimiento y producción subacuáticas, lo practica en tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos más generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial habilidad y destreza, encontrándose capacitado para corregir fallos

y deficiencias, vigilando, auxiliando e instruyendo a los de menor cualificación profesional de dicha actividad, ocurriendo que cumplida su labor como buceador y respetando lo establecido en la orden ministerial de 14 Octubre del 1997, por la que se aprueban las normas de seguridad para el ejercicio de actividades subacuáticas, colaborará en el resto de labores propias de la acuicultura, así como en aquellas en las que por sus dotes y aptitudes considere su superior que puede realizar.

— Buceador acuicultor de 2.^a - Es aquel trabajador que poseyendo el carné o titulación profesional que lo capacita como tal y estando a las órdenes de un superior, desempeña trabajos y labores de mantenimiento y producción subacuáticas, lo práctica en tal grado de perfección que le permite llevar a cabo los trabajos más generales del mismo, encontrándose capacitado para corregir fallos y deficiencias, y respetando lo establecido en la orden ministerial de 14 Octubre del 1997, por la que se aprueban las normas de seguridad para el ejercicio de actividades subacuáticas, colaborará en el resto de labores propias de la acuicultura.

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 que les sean encomendados, atendiendo las necesidades de la Empresa.

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. Podrá ejercer sus funciones bajo la dependencia del Jefe de Sección, Jefe Departamento o incluso de Dirección General. Y dará 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 o vinculadas 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 o vinculadas a la Empresa para las que se requiere cierta práctica operatoria y unos conocimientos teóricos previos.

— Oficial 1.^a redero 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.

— Oficial 2.^a redero. 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.

— Auxiliar mantenimiento ò redes.- Es aquel trabajador que desarrolla actividad auxiliar y de bajo conocimiento, para funciones concretas y determinadas, y que requieren alguna práctica operativa y que a su vez auxilia en trabajos a los oficiales de mantenimiento o a los rederos, pudiendo así mismo desarrollar ciertos trabajos de baja especialización.

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, a las órdenes de su superior, 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.

— Vigilante noche mar. 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 mar, además de llevar a cabo labores básicas de mantenimiento, tanto en las inalacnes 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 mar. 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 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.

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.

— Recepcionista. Tendrá la función de estar al cargo y cuidado de una centralita telefónica y/o encargada de recibir y atender las visitas. Se encarga de realizar dentro de las oficinas operaciones administrativas elementales que se requiera encomendarle

— 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.

— Almacenero.- Es aquel trabajador que se encarga de las labores específicas necesarias para el buen funcionamiento del almacén, llevando el control de las mercancías, útiles y herramientas depositadas, procurando en todo momento que el suministro de los materiales necesarios sea el adecuado.

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

— Operario Fábrica Hielo.- Es aquél que se encarga de las labores específicas de la fábrica de hielo

Requerimientos de titulación académica.- Los Trabajadores que desarrollen una labor para la que le sea necesario o por la que le sea requerido estar en posesión de titulación académica y aquellas que sean necesarias para ejercer sus funciones, serán éstos los responsables de que dichas titulaciones estén al día. La Empresa deberá otorgar permiso por el tiempo necesario e imprescindible para la continuidad en la posesión de dicha titulación. Pero en ningún caso debe asumir que el trabajador no haya regularizado las titulaciones necesarias y como consecuencia no pueda continuar en el desarrollo de su labor, por lo que no asumirá los costes de su posible y necesaria sustitución. Será el trabajador el responsable de abonar los gastos de tasas etc. para la adecuación de las titulaciones requeridas.

Artículo 13.- Trabajos de superior e inferior categoría.

Se estará a lo que se determina en la Legislación vigente.

Capítulo III

Jornada, horarios y descansos

Artículo 14.- Jornada laboral.

La duración ordinaria de la jornada de trabajo prevista en el presente Convenio Colectivo será de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo para todos los trabajadores de la Empresa, a aplicar a partir del 1 de enero de 2017. Esta jornada se corresponderá en general al desarrollo de 40 horas ordinarias de trabajo efectivo a la semana, aplicándose tanto al horario partido como al continuado.

Para el personal que hasta la firma del presente convenio viniera realizando de manera efectiva una Jornada de 1610 horas, se equiparán a la jornada ordinaria de la empresa, 1776 horas. Como compensación por el incremento de jornada, los trabajadores afectados por dicho incremento verán incrementado su salario proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas, abonándoseles la diferencia económica valor/hora entre 1610 y 1776 horas, la cual será calculada sobre los conceptos salario base, complemento puesto, plus peligrosidad, y complemento fidelidad, percibidos en nómina hasta la fecha de firma del convenio. Esta cantidad, actualizada con los incrementos correspondientes, se abonará añadida al complemento Ad personam y formará parte inseparable y consolidada de las retribuciones del trabajador, se revalorizará en las mismas fechas y en los mismos porcentajes que el resto de conceptos de convenio, y no tendrá carácter de compensable ni absorbible.

Dado que en la actividad laboral del sector de la acuicultura se trabaja con animales vivos esto puede ocasionar que, en momentos puntuales, se tenga que prolongar la jornada laboral o modificar esta, de acuerdo con lo establecido en el E.T. Art. 34.2.

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

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 considerará 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 períodos 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.

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 Empresa 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 Empresa 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, las horas de las mismas serán plenamente compensadas por la Empresa, bien al precio de la hora ordinaria, bien mediante descanso compensatorio durante los cuatro meses siguientes a su realización.

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 de Culmarex, S.A.U. en el Polígono Industrial de Águilas (Murcia) se establece la siguiente distribución de la jornada anual:

- Del 16 Septiembre al 14 de Junio (horario de invierno):
- De 08:00 horas a 15:30 horas cuatro días a la semana
- De 08:00 horas a 14:30 horas y de 15:30 horas a 19:00 horas un día a la semana para alcanzar las 40 h semanales.

— Del 15 de junio al 15 de septiembre (horario de verano):

— De 08:00 horas a 15:30 horas (no trabajándose durante dicho periodo la tarde correspondiente).

No afectando dicha distribución a Recepción. Esta realizará horario de 08 horas a 16:00 horas continuado todo el año.

Artículo 15.- Horas extraordinarias.

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

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

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

a) Horas extraordinarias habituales: reducción progresiva.

Las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán al trabajador incrementadas en los porcentajes que se indican:

1. Cálculo del valor hora: $14 \times (\text{S.B.} + \text{C.P.} + \text{Fid} + \text{Otros conceptos salariales}) / \text{total horas año según Art.14.}$

— S.B.: Salario Base.

— CP: Complemento Puesto

— Fid: Complemento Fidelidad (en aquellos trabajadores que exista este complemento)

— Otros conceptos salariales (Complem. Ad personam, mejora Voluntaria, etc..)

2. El recargo para las horas extraordinarias normales será del 100%

3. A tenor del Real Decreto 1561/95 de 21 septiembre 1995 se podrán compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso en la misma proporción anteriormente expresada.

Quedarían incluidas aquí las horas extraordinarias necesarias por ausencia imprevista, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata.

b) Horas extraordinarias de fuerza mayor: que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente realización. Su ejecución será de carácter obligatorio y su compensación a criterio del trabajador, quién podrá optar entre su disfrute por tiempo de descanso retribuido a razón de dos horas por cada hora extra de fuerza mayor realizada, o su retribución en la misma proporción, es decir, del 100%, se calculará el valor como en el caso a).

Artículo 16.- 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 pactado con el trabajador se haya establecido atendiendo a la naturaleza de trabajo nocturno que desarrolle, tal y como ocurre con Personal Vigilancia.

Artículo 17.- Jornada de vigilancia nocturna y pesca.

Dadas las especiales circunstancias en que se desarrollan las tareas de vigilancia nocturna en la Plataforma del Mar y Pesca, dichos trabajos quedan excluidos del régimen de jornada de este Convenio establecido en el Art. 14, 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 Actividades Nocturnas específico para la categorías de vigilante nocturno que queda reflejado en el anexo de las tablas salariales.

Artículo 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 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 proporcional 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 sea 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 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) Matrimonio, quince días naturales. A contar desde el mismo día del hecho causante.

b) Muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta el 2.º grado por afinidad o consanguinidad, cinco días naturales. A efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes aquéllos casos que sean calificados como tal por el facultativo correspondiente del Servicio Público de Salud bien en la certificación inicial o con requerimiento posterior de cualquiera de las partes, debiendo siempre quedar justificada la necesidad de manera indiscutible por el periodo que dure el hecho causante mediante justificación hospitalaria o médica de la Seguridad Social. En caso de que pudiera surgir alguna 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) Nacimiento de hijo/a o adopción legal: 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) Exámenes: Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales, previa justificación.

e) Asistencia a consulta médica: 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) Acompañamiento: Un día de licencia médica en el caso que el trabajador necesite acompañar al 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 que lo solicite y acordado con su superior, el equivalente de ocho horas de este permiso, se podrá fraccionar en horas.

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

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

i) Cumplimientos inexcusables de deberes públicos: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) Permiso no retribuido: 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 librando más trabajadores/as de lo permita cada área o cada servicio.

Se asimilan las parejas de hecho a las de derecho a efectos de todas las licencias y permisos que puedan afectarle. 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.

Artículo 20.- Excedencia por guarda legal 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.

Artículo 21.- 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.U 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 – especialmente, en materia retributiva, 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.

Capítulo IV

Retribuciones

Artículo 22.- Incremento salarial.

A efectos de incrementos salariales, a todos los conceptos económicos, será de aplicación lo siguiente:

- Para los años 2017 – 2018 – 2019 - 2020, la subida salarial será la que se establezca por las partes firmantes del Convenio Estatal de Acuicultura.

Durante los dos meses siguientes a la firma del presente convenio se abonarán los atrasos que correspondan desde el 01 de enero de 2017 y se actualizarán y consolidarán los nuevos valores. Así mismo se revisarán y se actualizarán las subidas salariales definitivas del 2017 y las de los años sucesivos durante los dos meses siguientes a ser publicadas en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 23.- 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, complemento productividad, y comp. Ad personam

Artículo 24.- Salario base de convenio.

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

Artículo 25.- Complemento de fidelidad.

A partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo de Culmarex, S.A.U. 2012-2014, la antigüedad quedó suprimida como concepto retributivo. No obstante, para aquellos trabajadores que vinieran disfrutando del derecho económico a la antigüedad según Convenio Colectivo de Culmarex, S.A.U. 2010-2011 e incorporados antes del 31 de Diciembre de 2011 a Culmarex, S.A.U.,

seguirán manteniendo en nómina un Complemento de Fidelidad de carácter "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 2012-2014 (28/02/2013) + valor del trienio en proceso de consolidación en esa fecha, en proporción a los meses acumulados hasta la firma del Convenio. Eliminandose la figura del trienio y su efecto económico a partir de la firma del Convenio Colectivo de Culmarex, S.A.U. 2012-2014.

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 26.- Complemento puesto.

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

Artículo 27.- 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, sin que el abono del mismo pueda suponer un derecho adquirido o condición beneficiosa para sucesivas anualidades.

Artículo 28.- Complemento ad personam.

Todas aquellas cantidades que los trabajadores perciban por encima de los mínimos pactados en las tablas salariales del presente Convenio (Anexo I), para los distintos conceptos retributivos contemplados en el presente capítulo, se agruparán en nómina bajo el concepto salarial "complemento Ad personam", de manera que se garantice a todos los trabajadores que percibirán el mismo salario que percibía hasta el momento sin detrimento alguno. Este complemento formará parte inseparable de las retribuciones del trabajador, se revalorizará en las mismas fechas y en los mismos porcentajes que el resto de conceptos de convenio, y no tendrá carácter de compensable ni absorbible.

A las cantidades resultantes del párrafo anterior se añadirán las que se pactan en este Convenio en el artículo 14 y las que se pudieran pactar en el futuro.

Artículo 28 bis.- Complementos pactados a título particular.

En la línea con lo establecido en el artículo 5 del presente Convenio, todos aquellos complementos o pluses derivados de la realización de actividades específicas y convenidas mediante Acuerdos Particulares con los trabajadores, se seguirán percibiendo por parte de los mismos, en las mismas condiciones que hasta la fecha.

Artículo 29.- Personal de mantenimiento.

La Empresa acuerda abonar un Plus Alerta Seguridad Mantenimiento para el personal del equipo de mantenimiento que realice guardias semanales rotativas, por la especial dedicación y disponibilidad a la que están sometidos en estos periodos.

Dicho Plus se pagará en las 14 mensualidades, y no tendrá el carácter de consolidable para el trabajador, ni se incorporarán a su contrato de trabajo como derecho adquirido, mejora voluntaria o condición más beneficiosa.

Todo el personal de mantenimiento estará sometido a esta disponibilidad y serán adscritos en función de las necesidades de la Empresa.

Su importe será el reflejado en las Tablas salariales (Anexo I).

Artículo 30.- 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 el reflejado en Tablas salariales.

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 el reflejado en Tablas salariales.

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 contrato de trabajo como derecho adquirido, mejora voluntaria o condición más beneficiosa.

Artículo 31.- Personal de procesado.

En aquellos casos en que los trabajadores de esta área no superen las 145 horas 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 horas ordinarias. Todas aquellas horas de trabajo que excedan de 145 horas se pagarán 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 10,15 € brutos.

Las pagas extras de verano y Navidad que se abonen al Personal de Procesado tendrán el valor de 1334,16 € brutos cada una. Las vacaciones también se pagarán por valor de 1334,16 € brutos. Este nuevo valor de pagas extra y vacaciones tendrá únicamente efecto retroactivo de 01/01/2017

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: complemento de fidelidad, complemento ad personam, mejora voluntaria, etc... denominadas de verano y Navidad. El período de devengo 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 15 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 tenga que desplazarse fuera del municipio en el que se encuentre situado su centro de trabajo, 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 del Personal de Mantenimiento. Exclusivamente para los Servicios de mantenimiento mecánico-eléctrico, que se presten por parte del Equipo de Mantenimiento de Culmarex, S.A.U. a Empresas vinculadas comercial o productivamente a Culmarex S.A.U., a estos trabajadores se les abonará además de lo reflejado en Punto 1 y 2 de este artículo, si procediera, un plus consistente en 0,12 € el kilómetro recorrido entre Culmarex y el destino de ida y vuelta a partir de la firma del presente convenio colectivo

Lo establecido en este Punto 3 sólo se aplicará a los kilómetros que se realicen por este Equipo desde la fecha de firma del presente convenio sin carácter retroactivo.

Dicho concepto se denominará en nómina "desplazamiento", y estará sujeto a las correspondientes retenciones IRPF y cotizaciones Seguridad Social.

Quedarán excluidos de lo expuesto en punto 3 aquellos trabajadores que por la naturaleza de su trabajo llevara aparejada los desplazamientos constantes, en cuyo caso ya se habría incluido en su retribución. 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 salariales percibidas en los citados días.

Artículo 35.- Compensaciones especiales.

IT:

La empresa abonará a sus trabajadores:

En caso de accidente de trabajo, una mejora voluntaria complementaria de la que perciba por la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien del salario desde el día de la baja médica hasta la fecha de alta médica por curación, mejoría, o por pase a la situación de invalidez en cualquiera de sus grados.

En los casos de I.T. común o accidente no laboral, la empresa completará las prestaciones de I.T. del/la trabajador/a de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario, 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 hospitalaria.

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. 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.

Póliza de vida:

La Empresa suscribirá a favor del/la trabajador/a una póliza de seguro de vida que garantice a ellos mismos, a su viuda o beneficiarios la percepción de

una indemnización de 60.000 €, 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.

Previsión social:

La representación de la empresa y la representación de los trabajadores han acordado aplicar un Plan de Pensiones o 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 20,19 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.

Ayuda por hijos con deficiencias psíquicas o físicas:

Se establece una ayuda al trabajador que tenga hijos con deficiencias psíquicas o físicas, reconocidas como tales por la Seguridad Social, pagaderas por meses (14 mensualidades) y cuantificadas en 1312,83 €.

Capítulo V

Seguridad e higiene

Artículo 36.- Seguridad e higiene.

1.- La Empresa asumirá los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

Siempre dentro del cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades establecidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de aplicación preceptiva, la Dirección de la empresa 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 aquellos 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.

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.- Resultarán de plena aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de protección de la mujer en situación de embarazo o parto reciente.

4.- Los Delegados de Prevención se elegirán de entre los Delegados de Personal, en el número 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.- Cuando se cumplan los requisitos para ello, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en los términos establecidos en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laboral.

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 y equipos de protección individual.

La Empresa entregará al personal que requiera prendas dos juegos completos de prendas de trabajo conformados según los puestos de trabajo. Así mismo, también entregará los Equipos de Protección Individual que sean necesarios.

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.

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

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

Los trabajadores podrán dar su opinión y asesoramiento a través de los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales respecto al tipo de prendas EPI's a usar por la plantilla.

Capítulo VI

Derechos sindicales

Artículo 38.- Derechos sindicales.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a un crédito de horas al mes de conformidad con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, cada uno, para atender los asuntos propios de su cargo, comunicando su disfrute a la empresa con al menos, 24 horas de antelación, salvo que sea un asunto de carácter urgente y extraordinario.

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.

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 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 41 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

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 superiores, compañeros y subordinados.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- Las faltas de puntualidad al trabajo, sin causa justificada de 3 veces en un periodo de 30 días continuados.
- 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, subordinados, y compañeros.

- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de obligaciones concretas del puesto de trabajo, así como las negligencias o actos voluntarios 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 4 y menos de 7 veces en un periodo de 30 días continuados.

- 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 en un periodo de 30 días continuados, sin justificar.

- Acoso sexual, por razón de sexo, o de carácter moral.

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.ª 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 los 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 (ASECMUR II):

Las partes se adhieren al acuerdo sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR 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 Disposición 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.

Disposición adicional tercera.- 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.

Capítulo IX

Disposiciones finales

Disposición final primera.- Formación.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua existente durante la vigencia del Convenio.



ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2015

Categoría	Salario base	C. puesto	Bruto mes	Turno	Hora	Plus anual jorn. Vig. noct.	Salario anual
Jefe Departamento	3.200,07 €	284,47 €	3.484,53 €				48.783,49 €
Jefe Personal	1.611,91 €	94,82 €	1.706,73 €				23.894,16 €
Titulado Superior	2.599,35 €	182,34 €	2.781,69 €				38.943,71 €
Titulado Medio	1.788,76 €	99,37 €	1.888,14 €				26.433,89 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Oficial 1ª Administrativo	1.457,25 €	91,16 €	1.548,41 €				21.677,71 €
Oficial 2ª Administrativo	1.244,47 €	47,84 €	1.292,31 €				18.092,35 €
Auxiliar Administrativo	945,79 €	49,78 €	995,57 €				13.938,00 €
PERSONAL PLANTA							
Encargado	2.479,82 €	136,74 €	2.616,56 €				36.631,77 €
Supervisor 1ª	2.142,85 €	142,23 €	2.285,08 €				31.991,13 €
Supervisor 2ª	1.581,19 €	131,78 €	1.712,98 €				23.981,69 €
Oficial 1ª	1.455,53 €	93,67 €	1.549,20 €				21.688,80 €
Oficial 2ª	1.365,73 €	48,78 €	1.414,51 €				19.803,18 €
Oficial 3ª	1.268,18 €	48,77 €	1.316,96 €				18.437,39 €
Jefe Buzo Piscicultor	2.215,43 €	136,72 €	2.352,14 €				32.930,03 €
Buzo-Piscicultor 1ª	2.025,07 €	136,74 €	2.161,80 €				30.265,24 €
Buzo-Piscicultor 2ª	1.808,66 €	147,73 €	1.956,39 €				27.389,42 €
Buzo-Piscicultor 3ª	1.521,80 €	107,32 €	1.629,12 €				22.807,75 €
PERSONAL MANTENIMIENTO							
Encargado Mantenimiento	2.005,74 €	100,30 €	2.106,04 €				29.484,50 €
Oficial 1ª Mantenimiento	1.613,71 €	68,37 €	1.682,08 €				23.549,12 €
Oficial 2ª Mantenimiento	1.414,51 €	48,76 €	1.463,28 €				20.485,86 €
Redero 1ª	1.686,64 €	91,16 €	1.777,80 €				24.889,19 €
Redero 2ª	1.412,84 €	50,40 €	1.463,24 €				20.485,29 €
PERSONAL PROCESADO							
Encargado Procesado	1.019,27 €		1.019,27 €		8,78 €		14.269,82 €
Ayudante Encargado	905,51 €		905,51 €		8,21 €		12.677,08 €
Empaquetador- envasador	805,94 €		805,94 €		8,06 €		11.283,15 €
PERSONAL VIGILANCIA							
Jefe Vigilante	957,27 €	91,16 €	1.048,43 €	84,85 €			14.678,09 €
Vigilante 1ª noche	1.549,88 €	91,16 €	1.641,04 €	100,29 €		825,37 €	23.799,95 €
Vigilante 2ª noche	1.413,12 €	45,58 €	1.458,70 €	82,05 €		733,68 €	21.155,45 €
Vigilante 1ª día	995,58 €	75,83 €	1.071,42 €	90,81 €			14.999,82 €
Vigilante 2ª día	911,70 €	45,94 €	957,64 €	83,87 €			13.406,94 €
Vigilante 1ª noche-tierra	1.596,46 €	45,57 €	1.642,03 €	77,93 €		825,37 €	23.813,74 €
PERSONAL INVESTIGACIÓN							
Supervisor Investigación	2.142,48 €	182,34 €	2.324,82 €				32.547,48 €
Auxiliar Investigación	1.458,73 €	136,73 €	1.595,46 €				22.336,38 €
PERSONAL OFICIOS VARIOS							
Portero	1.094,02 €	91,16 €	1.185,18 €				16.592,56 €
Telefonista	1.185,08 €	91,17 €	1.276,25 €				17.867,54 €
Personal Limpieza					8,06 €		
Conductor	1.458,72 €	91,17 €	1.549,89 €				21.698,46 €



TABLAS SALARIALES 2016

Categoría	Salario base	C. puesto	Bruto mes	Turno	Hora	Plus anual jorn. Vig. noct.	Salario anual
Jefe Departamento	3.248,07 €	288,73 €	3.536,80 €				49.515,24 €
Jefe Personal	1.636,09 €	96,24 €	1.732,33 €				24.252,57 €
Titulado Superior	2.638,34 €	185,08 €	2.823,42 €				39.527,87 €
Titulado Medio	1.815,59 €	100,86 €	1.916,46 €				26.830,40 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Oficial 1ª Administrativo	1.479,11 €	92,53 €	1.571,63 €				22.002,88 €
Oficial 2ª Administrativo	1.263,14 €	48,56 €	1.311,70 €				18.363,74 €
Auxiliar Administrativo	959,98 €	50,52 €	1.010,50 €				14.147,07 €
PERSONAL PLANTA							
Encargado	2.517,02 €	138,79 €	2.655,80 €				37.181,25 €
Supervisor 1ª	2.174,99 €	144,36 €	2.319,36 €				32.470,99 €
Supervisor 2ª	1.604,91 €	133,76 €	1.738,67 €				24.341,42 €
Oficial 1ª	1.477,36 €	95,07 €	1.572,44 €				22.014,13 €
Oficial 2ª	1.386,22 €	49,52 €	1.435,73 €				20.100,23 €
Oficial 3ª	1.287,21 €	49,50 €	1.336,71 €				18.713,95 €
Jefe Buzo Piscicultor	2.248,66 €	138,77 €	2.387,43 €				33.423,98 €
Buzo-Piscicultor 1ª	2.055,44 €	138,79 €	2.194,23 €				30.719,22 €
Buzo-Piscicultor 2ª	1.835,79 €	149,95 €	1.985,73 €				27.800,26 €
Buzo-Piscicultor 3ª	1.544,63 €	108,93 €	1.653,56 €				23.149,86 €
PERSONAL MANTENIMIENTO							
Encargado Mantenimiento	2.035,82 €	101,80 €	2.137,63 €				29.926,77 €
Oficial 1ª Mantenimiento	1.637,91 €	69,40 €	1.707,31 €				23.902,36 €
Oficial 2ª Mantenimiento	1.435,73 €	49,49 €	1.485,22 €				20.793,15 €
Redero 1ª	1.711,94 €	92,53 €	1.804,47 €				25.262,53 €
Redero 2ª	1.434,03 €	51,15 €	1.485,18 €				20.792,57 €
PERSONAL PROCESADO							
Encargado Procesado	1.034,56 €	0,00 €	1.034,56 €		8,91 €		14.483,86 €
Ayudante Encargado	919,09 €	0,00 €	919,09 €		8,33 €		12.867,24 €
Empaquetador- envasador	818,03 €	0,00 €	818,03 €		8,18 €		11.452,40 €
PERSONAL VIGILANCIA							
Jefe Vigilante	971,63 €	92,53 €	1.064,16 €	86,12 €			14.898,26 €
Vigilante 1ª noche	1.573,13 €	92,53 €	1.665,66 €	103,32 €		837,75 €	24.156,95 €
Vigilante 2ª noche	1.434,32 €	46,26 €	1.480,58 €	84,53 €		744,69 €	21.472,79 €
Vigilante 1ª día	1.010,52 €	76,97 €	1.087,49 €	93,55 €			15.224,82 €
Vigilante 2ª día	925,37 €	46,63 €	972,00 €	86,41 €			13.608,05 €
Vigilante 1ª noche-tierra	1.620,41 €	46,25 €	1.666,66 €	79,09 €		837,75 €	24.170,94 €
PERSONAL INVESTIGACIÓN							
Supervisor Investigación	2.174,61 €	185,08 €	2.359,69 €				33.035,69 €
Auxiliar Investigación	1.480,61 €	138,78 €	1.619,39 €				22.671,42 €
PERSONAL OFICIOS VARIOS							
Portero	1.110,43 €	92,53 €	1.202,96 €				16.841,44 €
Telefonista	1.202,86 €	92,54 €	1.295,40 €				18.135,55 €
Personal Limpieza					8,18 €		
Conductor	1.480,60 €	92,54 €	1.573,14 €				22.023,94 €



TABLAS SALARIALES 2017							
Categoría	Salario base	C. puesto	Bruto mes	Turno	Hora	Plus anual jorn. Vig. noct.	Salario anual
Jefe Departamento	3.313,03 €	294,50 €	3.607,53 €				50.505,42 €
Jefe Sección	2.040,00 €	112,20 €	2.152,20 €				30.130,80 €
Técnico A	1.623,34 €	101,41 €	1.724,75 €				24.146,50 €
Técnico B	1.473,17 €	101,41 €	1.574,58 €				22.044,12 €
Auxiliar Laboratorio	982,77 €	62,73 €	1.045,50 €				14.637,00 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Oficial 1ª Administrativo	1.508,69 €	94,38 €	1.603,07 €				22.442,98 €
Oficial 2ª Administrativo	1.288,40 €	49,53 €	1.337,93 €				18.731,02 €
Auxiliar Administrativo	979,18 €	51,54 €	1.030,72 €				14.430,08 €
PERSONAL PLANTA							
Encargado	2.567,36 €	141,57 €	2.708,93 €				37.925,02 €
Supervisor 1ª	2.218,49 €	147,26 €	2.365,75 €				33.120,50 €
Supervisor 2ª	1.637,01 €	136,43 €	1.773,44 €				24.828,16 €
Patrón de embarcación Acuicultor	1.506,92 €	96,97 €	1.603,89 €				22.454,46 €
Oficial 1ª	1.506,92 €	96,97 €	1.603,89 €				22.454,46 €
Oficial 2ª	1.413,94 €	50,50 €	1.464,44 €				20.502,16 €
Marinero-Acuicultor	982,77 €	62,73 €	1.045,50 €				14.637,00 €
Jefe Buzo Piscicultor	2.293,63 €	141,55 €	2.435,18 €				34.092,52 €
Buceador Acuicultor de 1.ª	1.728,95 €	170,99 €	1.899,94 €				26.599,16 €
Buceador Acuicultor de 2.ª	1.581,66 €	156,52 €	1.738,18 €				24.334,52 €
PERSONAL MANTENIMIENTO							
Encargado Mantenimiento	2.076,54 €	103,84 €	2.180,38 €				30.525,32 €
Oficial 1ª Mantenimiento	1.670,67 €	70,79 €	1.741,46 €				24.380,44 €
Oficial 2ª Mantenimiento	1.464,43 €	50,49 €	1.514,92 €				21.208,88 €
Auxiliar mantenimiento	982,77 €	62,73 €	1.045,50 €				14.637,00 €
Oficial 1ª Redero	1.746,18 €	94,38 €	1.840,56 €				25.767,84 €
Oficial 2ª Redero	1.462,71 €	52,17 €	1.514,88 €				21.208,32 €
PERSONAL PROCESADO							
Encargado Procesado					9,09 €		
Ayudante Encargado					8,51 €		
Empaquetador-ensvasador					8,34 €		
PERSONAL VIGILANCIA							
Vigilante 1ª noche	1.604,59 €	94,38 €	1.698,97 €	103,83 €		854,51 €	24.640,09 €
Vigilante 2ª noche	1.463,01 €	47,19 €	1.510,20 €	84,95 €		759,58 €	21.902,38 €
Vigilante 1ª día	1.030,73 €	78,51 €	1.109,24 €	94,01 €			15.529,36 €
Vigilante 2ª día	943,88 €	47,56 €	991,44 €	85,13 €			13.880,16 €
PERSONAL OFICIOS VARIOS							
Portero	1.132,64 €	94,38 €	1.227,02 €				17.178,28 €
Telefonista	1.226,91 €	94,39 €	1.321,30 €				18.498,20 €
Personal Limpieza					8,34 €		
Conductor	1.510,21 €	94,39 €	1.604,60 €				22.464,40 €
Almacenero.	982,77 €	62,73 €	1.045,50 €				14.637,00 €
Peón.	982,77 €	62,73 €	1.045,50 €				14.637,00 €
Operario Fábrica Hielo	1.120,75 €	104,05 €	1.224,80 €				17.147,20 €

Plus Alerta Seguridad

Mantenimiento 72,77 € Mes

Plus Patronos Ejercicio Mando 72,77 € Mes

Plus Patronos (Patrones
requeridos por Empresa) 36,39 € Mes