

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

1479 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa 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 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 con número de expediente 30/01/0061/2022; denominado Salinera Española, S.A. - San Pedro del Pinatar; código de convenio n.º 30001222011981; ámbito Empresa; suscrito con fecha 17/02/2022 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, 17 de marzo de 2022.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Diego Barnuevo Ruiz.

Convenio colectivo de "Salinera Española, S.A."

Para su centro de trabajo de San Pedro del Pinatar (Murcia)

Artículo 1. Partes signatarias.

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre Salinera Española, S.A. y el personal del centro de trabajo de San Pedro del Pinatar. El mismo ha sido negociado por una Comisión formada por la representación total de los trabajadores a través del comité de Empresa y una representación de la Empresa, compuesta por el Director del Centro de trabajo de San Pedro del Pinatar, el Gerente de Salinera Española, S.A. y las responsables de Recursos Humanos.

Artículo 2. 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 3. 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 2021.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, que comprenderá desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre del 2021.

Artículo 5. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio será automática dos meses antes de extinguirse el mismo.

Artículo 6. 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 7. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo pactado.

Artículo 8. Clasificación profesional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados en grupos profesionales en atención a las funciones que desarrollen.

Esta clasificación profesional pretende obtener una más lógica y eficaz estructura productiva sin perjuicio de las oportunidades de promoción y respeto, en su caso, a los derechos adquiridos.

Artículo 9. Grupos profesionales.

Se definen 4 Grupos Profesionales con sus correspondientes categorías:

- Grupo 1: Técnicos

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual,

así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación Mínima: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio, a nivel de diplomatura, ingeniería técnica o FP2 (Grado Superior completado con un período de experiencia profesional relevante específica en su función).

Para mejor conocimiento e interpretación, las categorías profesionales siguientes son las que integran este grupo:

- Director.
- Director Comercial.
- Coordinador de Calidad.
- Encargado de Producción.
- Técnico Salinero.
- Maestro de taller.
- Encargado de servicio.
- Jefe 2.º Administrativo.
- Grupo 2: Administrativos.

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación Mínima: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior (FP2) específico de su función.

Para mejor conocimiento e interpretación, las categorías profesionales siguientes son las que integran este grupo:

- Oficial de 1.ª
- Oficial de 2.ª
- Auxiliar.
- Grupo 3: Personal de oficio

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación Mínima: equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio (FP) completado con experiencia profesional.

Para mejor conocimiento e interpretación, las categorías profesionales siguientes son las que integran este grupo:

- Oficial de 1.ª
- Oficial de 2.ª
- Oficial de 3.ª
- Oficial de 3.ª Movimiento de sales.
- Grupo 4: Personal operario

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos o mecánicos y que requieren preferentemente esfuerzo o atención, aunque no formación específica.

Formación Mínima: Para los trabajadores de nuevo ingreso, la formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria.

Para mejor conocimiento e interpretación, las categorías profesionales siguientes son las que integran este grupo:

- Guardia Jurado.
- Basculero.
- Personal de limpieza.

Artículo 10. Áreas funcionales.

Se establecen las siguientes Áreas Funcionales para los distintos Grupos Profesionales establecidos:

- Técnicos
- Administración
- Comercial
- Producción
- Mantenimiento
- Explotación Salinera
- Servicios y conservación

Artículo 11. Tabla salarial.

Se establecen los salarios que figuran en la correspondiente tabla anexa a este Convenio como Anexo 1.º

Artículo 12. 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 13. Antigüedad.

Todos los trabajadores cobrarán por anticipado el 40% de antigüedad desde el momento de alta en la Empresa, la cual ha sido incluida en el salario base.

Transcurridos los primeros 21 años de servicio, se irá acumulando antigüedad hasta alcanzar el 60% máximo, a razón de un 10% del salario base cada quinquenio, con un máximo de dos quinquenios.

Artículo 14. 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 15. 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 16. Plus de asistencia.

Todo el personal afectado por este Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, percibirá un plus mensual de 399,94 euros.

Artículo 17. Plus de turnicidad.

Los trabajadores sometidos a turnos, lo que implicará 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. El devengo se producirá por la realización de cinco días a turnos en un mismo mes.

Si por razones de producción fuera necesario cambiar el turno de algún trabajador, en un período inferior a una semana, se devengará el plus de turnicidad por la semana completa.

Artículo 18. 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 19. 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 2003, el 3%.
2. Con 40 años de edad cumplidos en 1 enero 2003, el 4%.
3. Con 45 años de edad cumplidos en 1 enero 2003, el 4,5%.
4. Con 50 años de edad cumplidos en 1 enero 2003, el 6%.
5. Con 54 años de edad cumplidos en 1 enero 2003, el 7,5%.
6. Con 57 años de edad cumplidos en 1 enero 2003, el 10,5%.

Este plus se percibirá en las doce pagas normales. El personal nuevo cobrará dicho plus en función a su edad.

Artículo 20. Plus-incentivo por utilización de maquinaria específica.

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 26, sobre movilidad funcional, del presente Convenio.

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

Para recibir la gratificación en el envasado de la sal polvo, será necesario haber envasado en el turno de trabajo al menos 17 palets. Se aplicará esta gratificación a los dos trabajadores.

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

Artículo 21. Dietas.

Las dietas se fijan en 34,07 euros la dieta completa y 17,05 euros la media dieta.

Artículo 22. Complemento personal y complemento por nivel.

Se fija un complemento por nivel de 50 euros mensuales para todo el personal, acumulable al existente para aquellos trabajadores que ya tuvieran un importe establecido por ese concepto. Ambos conceptos se irán revisando según los aumentos acordados y que quedan fijados a la firma del convenio.

Artículo 23. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, que comprenderá de lunes a viernes.

Artículo 24. 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 18,24 euros, por hora trabajada según el escalado siguiente:

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

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

Artículo 25.- 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 26.- Movilidad funcional.

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúa sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a estos, de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral de que se trate, con respeto a la dignidad del trabajador, y con notificación a los representantes de los trabajadores con carácter periódico.

Artículo 27. 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 28. 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% del total devengado en la última mensualidad, excepto el complemento específico, desde la baja médica.

Artículo 29. 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 30. Becas.

Se establece por este concepto un fondo de 7.702,31 euros anuales, tanto para los productores como los hijos de trabajadores, que cursen estudios en centros oficiales y privados, siempre que dichos estudios estén relacionados con la actividad que desarrollan en la empresa. 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 31. Seguro médico.

Ambas partes acuerdan que la empresa contratará un seguro médico colectivo, en el que se incluirá a los trabajadores fijos que presten sus servicios en la misma, independientemente del centro al que pertenezcan.

Cualquier contencioso que pueda derivarse de la contratación, se tratará con los representantes de los trabajadores, y en los centros en los que no haya representación, con los trabajadores afectados, siendo potestad de la empresa rescindir la póliza colectiva si se detectan irregularidades en su uso, o si las condiciones económicas se vuelven inasumibles para la misma.

Artículo 32. 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

22.787,88 euros. En caso de muerte, a excepción de muerte por accidente de trabajo, la indemnización será de 5.990,39 euros.

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 22.787,88 euros.

Artículo 33. 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. Enfermedad grave o muerte de: cónyuge, hijos, padres, hermanos abuelos o nietos, tanto del trabajador como del cónyuge: tres días. Cuando el trabajador necesite realizar desplazamientos al efecto, el tiempo de ausencia se ampliará hasta dos días más.

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

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

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

6. Para el resto de familiares se estará a lo legislado.

7. 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.

d) Los asuntos propios se solicitarán con al menos 48 horas de antelación y por escrito.

Se necesitará un justificante de todos los permisos por licencias a excepción de: matrimonio, nacimiento, adopción y defunción.

Artículo 34. Control de higiene y seguridad en el trabajo.

Se estará a lo establecido en la normativa reguladora de dicha materia.

Artículo 35. Régimen disciplinario de faltas y sanciones.

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

Artículo 36. Calificación de la falta.

Las empresas calificarán las faltas cometidas en leves, graves o muy graves, atendiendo a las circunstancias de las mismas y a la responsabilidad del autor.

Dicha valoración y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la Jurisdicción Laboral.

Artículo 37. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas fundadas de sus compañeros o jefes.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, o, a terceras personas ajenas a la empresa siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos a aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización o sin causa que lo justifique, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

Artículo 38. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendados, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad transitoria o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad Laboral, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo, por debajo de la actividad normal o pactada.

11. Proporcionar datos reservados o información de la empresa o centro de trabajo a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13. No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 39. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. La competencia desleal.

8. Los malos tratos de palabras u obras o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves, a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ejerza y, dentro de él, el acoso sexual. El perjudicado podrá acudir a la dirección de la empresa o a los representantes de los trabajadores, dando lugar su denuncia a la apertura automática de expediente contradictorio.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

12. La desobediencia continuada o persistente en materia laboral.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 40.- Sanciones.

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A. FALTAS LEVES:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

B. FALTAS GRAVES:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C. FALTAS MUY GRAVES:

- 1- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días.
- 2- Despido.

Artículo 41.- Aplicación de las sanciones.

1.- Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

2.- Previamente a la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, en todos los casos y a los demás

trabajadores en los supuestos de falta grave o muy grave, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

3.- En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 42.- Prescripción.

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

Artículo 43.- 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 44.- 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, se recurrirá al sistema de resolución de conflictos establecido en el ASECMUR II (BORM15/06/2015).

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 45.- 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 podrán 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.

Artículo 46.- Cláusula de revisión.

No se establece revisión alguna, independientemente de la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC) para este año 2021.

Artículo 47.- 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.

Artículo 48.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes signatarias del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen precisas y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones con base en los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de empleo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Artículo 49.- Jubilaciones anticipadas.

En caso de que un trabajador optase por la jubilación anticipada, es decir antes de los 65 años, se le pagará la parte pendiente de cobro del plus de vinculación desde el día de cese de la Empresa hasta el día en que cumple los 65 años.

Igualmente, el trabajador que cause baja por invalidez permanente, también cobrará la parte pendiente de cobro del plus de vinculación en las mismas condiciones que el párrafo anterior.

En caso de que la invalidez permanente se anule y el trabajador deba reincorporarse, dejará de percibir el plus de vinculación en nómina.

Artículo 50.- Cláusula final.

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

TABLA SALARIAL - ANEXO 1º

EN VIGOR DESDE 1 DE ENERO HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2021

<u>Técnicos 1ª</u>	<u>Sueldo Base Mensual</u>	<u>Cómputo anual</u>
Director	1.814,42	32.015,58
Director Comercial	1.814,42	32.015,58
Coordinador Calidad	1.814,42	32.015,58
<u>Técnicos 2ª</u>	<u>Sueldo Base Mensual</u>	<u>Cómputo anual</u>
Encargado Producción	1.679,75	29.995,53
Técnico Salinero	1.679,75	29.995,53
Maestro de Taller	1.679,75	29.995,53
Encargado de Servicio	1.679,75	29.995,53
Jefe 2ª Administrativo	1.679,75	29.995,53
<u>Oficiales 1ª</u>	<u>Sueldo Base Mensual</u>	<u>Cómputo anual</u>
Oficial 1ª Administrativo	1.679,75	29.995,53
Oficial de 1ª	1.598,46	28.776,18
<u>Oficiales 2ª</u>	<u>Sueldo Base Mensual</u>	<u>Cómputo anual</u>
Oficial 2ª	1.590,44	28.655,88
<u>Oficiales 3ª</u>	<u>Sueldo Base Mensual</u>	<u>Cómputo anual</u>
Oficial de 3ª	1.583,83	28.556,73
Oficial de 3ª Movimiento Sales	1.583,83	28.556,73
Especialista de 1ª	1.583,83	28.556,73
<u>Personal operario</u>	<u>Sueldo Base Mensual</u>	<u>Cómputo anual</u>
Limpieza	1.543,80	27.956,28

Estas cantidades se incrementarán con los pluses de antigüedad, turnicidad, nocturnidad, vinculación, complemento personal y complemento por nivel 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 UTILIZACIÓN DE MAQUINARIA - ANEXO 2º

EN VIGOR DESDE 1 DE ENERO HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2021

<u>Maquinaria</u>	<u>Importe Plus</u>
Encargado de Secadero	9,14 €/día efectivo de trabajo
Trituradores y molienda	7,32 €/día efectivo de trabajo
Envasado Línea de sacos	7,32 €/día efectivo de trabajo
Envasado Línea Paquetería	7,32 €/día efectivo de trabajo
Envasado Big Bag húmeda	7,32 €/día efectivo de trabajo
Envasado Polvo	7,32€/día efectivo de trabajo ⁽¹⁾
Palista	7,32 €/día efectivo de trabajo
Compactadora	7,32 €/día efectivo de trabajo

⁽¹⁾ Nota:

Ver artículo nº 20