

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

5434 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa 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 Colectivo, con número de expediente 30/01/0200/2022; denominado Culmarex, S.A.; código de convenio n.º 30001942011994; ámbito Empresa; suscrito con fecha 05/07/2022 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 octubre de 2022.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

CONVENIO COLECTIVO CULMAREX, S.A.U. 2021/2022

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 MÁS
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.- Vacaciones Anuales

Artículo 18.- Permisos y Licencias

Artículo 19.- Excedencia por Maternidad y por cuidado de familiares

Artículo 20.- Igualdad de derechos

CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES

Artículo 21.- Incremento Salarial

Artículo 22.- Conceptos Salariales

Artículo 23.- Salario Base de Convenio

Artículo 24.- Complemento de Fidelidad

Artículo 25.- Complemento Puesto

Artículo 26.- Plus de Transporte

Artículo 27.- Complemento Productividad

Artículo 27 bis.- Plus de Especialización.

Artículo 28.- Complemento Ad Personam

Artículo 28 bis.- Complementos pactados a título particular

Artículo 29.- Personal de Mantenimiento

Artículo 30.- Personal de Procesado

Artículo 31.- Personal de Producto Transformado

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 2021
- Tabla Salarial 2022

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 2021.

La vigencia del Convenio será de dos años, desde el 01 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022.

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

Transcurrido un año sin llegar acuerdo se aplicará el artículo 86.4 del estatuto de los Trabajadores, acudiendo al ASECMUR en vigor. Y en todo caso el convenio 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.

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 2 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.

En cuanto a la Clasificación de Personal se estará a la establecida por el Convenio Estatal sectorial de Acuicultura.

No obstante, por las circunstancias específicas de la Empresa, el Grupo III – Personal de Producción queda excluido del texto del presente Convenio y remitido a lo redactado en el Convenio Nacional.

Todo lo anterior sin perjuicio de estar sometida la empresa a la normativa del Convenio Estatal mencionado, se concretan en el presente Convenio de Empresa los siguientes niveles o categorías:

GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO.

Ø Jefatura de departamento: Es quien, poseyendo título facultativo superior o conocimiento equivalente reconocido por la empresa, dirige, con carácter central, un grupo de secciones comprendiendo sus funciones, entre otras, la responsabilidad de organización planificación, ejecución y control, con dependencia de la Dirección de la empresa.

Ø Jefatura de sección: Es quien, poseyendo título facultativo o conocimiento equivalente reconocidos por la empresa, tiene a su cargo una sección o un sector determinado siendo responsable del desarrollo y planificación de las actividades propias de su sección o sector, con dependencia de la Dirección Técnica y/o de la jefatura Departamento.

Ø Personal Técnico A: Es quien, poseyendo título Universitario con o sin personal a su cargo, realiza funciones de alta especialización y prestan sus servicios en unos departamentos o áreas técnicas, tales como laboratorio, investigación, producción etc. que solo a ella como poseedora de dichos conocimientos en el área correspondiente le pueda ser atribuida por la empresa.

Ø Personal Técnico B: Es quien está en posesión de la titulación de Formación Profesional o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, cuyas funciones principales requieren conocimiento y experiencia de naturaleza técnica en determinados campos de la ciencia, y prestar apoyo técnico a su jefatura y ejecutan sus funciones, en las áreas de producción, Hachery, laboratorio, y de investigación y desarrollo, etc., con o sin personal a su cargo. En caso de asignársele personal a su cargo tendrá el derecho a percibir el plus de especialidad mientras subsista dicha situación.

Ø Personal 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.

Ø Oficialía 1.ª administrativo: Es aquel, que tiene a su cargo un servicio determinado de ámbito administrativo, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes y que realizan trabajos correspondientes al cargo de contable, redacción de correspondencia y otros análogos. Se incluirán, dentro de esta categoría el personal de programación y operación en trabajos de informática y ofimática.

Ø Oficialía 2.ª administrativo: Es quien desarrolla labores administrativas de colaboración y se complementa con el Oficial de Primera en todas las especialidades administrativas sin alcanzar el grado de conocimiento propio de este, pero que desarrolla todas las labores propias de la administración en cualquiera de sus áreas.

Ø Personal 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

Ø Personal Auxiliar administrativo-telefonista: Es quien, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquellas. Se incluirán en esta categoría profesional al personal de operaciones informáticas (introducción de datos), telefonistas, así como quienes realicen trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores.

GRUPO IV PERSONAL DE SERVICIOS

Grupo A

PERSONAL DE PROCESADO

Ø Personal 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.

∅ Personal 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.

∅ Personal 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 B

PERSONAL DE PRODUCTO TRANSFORMADO.

∅ Personal Encargado de Productos Transformados. Es aquella persona trabajadora que, con conocimiento reconocido por la Empresa en área de Fileteado, Eviscerado, u otros productos transformados 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.

∅ Personal Asistente de Productos Transformados. Es aquella persona trabajadora que bajo instrucciones precisas de un superior requiera adecuados conocimientos y aptitudes prácticas en tareas de fileteado, eviscerado, u otros productos transformados, para la realización de tareas concretas que le han sido asignadas por la empresa, pudiendo tener personal o no a su cargo

∅ Personal de Productos Transformados. Es aquella persona trabajadora, que siguiendo instrucciones precisas y conociendo de los útiles necesarios, desempeña funciones de fileteado, eviscerado, transformado de productos, así como tareas auxiliares con iniciativa restringida relacionadas con las anteriores funciones.

Grupo C

PERSONAL OTROS SERVICIOS

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

∅ Personal de peonaje: Es quien, ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere de la aportación de su atención y esfuerzo físico sin exigencia de práctica operativa previa.

∅ Personal 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.

GRUPO V PERSONAL DE MANTENIMIENTO

∅ Personal 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.

∅ Personal 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.

∅ Personal 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.

∅ Personal 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.

∅ Personal 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.

∅ Personal Auxiliar mantenimiento o 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.

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 1760 horas anuales de trabajo efectivo para todos los trabajadores de la Empresa. 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.

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 periodos en que se divide 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.

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 hs a 15:30 hs cuatro días a la semana

§ De 08:00 hs a 14:30 hs y de 15:30 hs a 19:00 hs un día a la semana para alcanzar las 40 hs semanales.

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

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

Recepción. En esta área se producirá una reducción de 10 minutos al día durante todo el año en su jornada debido a la imposibilidad de aplicar el horario de verano

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.

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

- Otros conceptos salariales (Plus Especialización, Plus Transporte, 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.- 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 18.- 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, sin perjuicio de otros motivos de la legislación vigente que también se lo permitan:

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 laborables. A efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes aquellos 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....

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 1.er 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 19.- 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 20.- 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 21.- Incremento Salarial.

Se establece como tabla salarial para el año 2021 la que se adjunta con el Convenio, que es el resultado de incrementar los salarios definitivos de 2020 con el 1,00%. Para el año 2022 se acuerda una subida salarial del 1.30% de la cual se adjunta tabla provisional.

En el caso que el IPC real de 2022 tenga un incremento superior al 1,30% se establece una Cláusula de Revisión Salarial en igual cuantía que será llevado a tablas y pagándose los atrasos correspondientes a ese año 2022, estos atrasos se harán efectivos en los dos meses inmediatos posteriores al conocimiento del dato del IPC del 2022.

Los citados incrementos salariales se aplicarán a todos los conceptos salariales y no salariales del Convenio Colectivo.

Una vez aplicada esta Cláusula de Revisión Salarial en el año 2022, la tabla definitiva de ese año servirá de base de partida para los incrementos de los posteriores años

Durante los dos meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el BORM se abonarán los atrasos que correspondan desde el 01 de enero de 2021 y se actualizarán y consolidarán los nuevos valores.

Artículo 22.- Conceptos salariales.

Las retribuciones que se fijan en el presente convenio se refieren siempre a percepciones brutas y se compondrán de los siguientes conceptos: salario base, complemento de fidelidad, productividad, Plus de transporte, plus de especialización y Comp. Ad Personam.

Artículo 23.- Salario base de convenio.

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

Artículo 24.- 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 los conceptos económicos se pacten a lo largo del tiempo y no podrá ser absorbido ni compensado

Artículo 25.- Complemento puesto.

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

Desde la publicación del presente Convenio se integra este concepto en el Salario Base

Artículo 25. B.- Plus de transporte

Es la cantidad que percibirá el trabajador para suplir los gastos ocasionados por el transporte urbano y la distancia que haya de recorrer desde su domicilio hasta el puesto de trabajo. La cuantía se fija por MES y para todos los grupos profesionales.

Por tal concepto se percibirán:

Ø Año 2021: 98,44 € brutos mes

Ø Año 2022: 99,59 € brutos mes

Artículo 26.- Complemento productividad.

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

Artículo 27.- Plus de especialización.

Para aquellas categorías profesionales en las que se establezcan la necesidad de poseer una titulación homologada y reconocida, o por la especialización en

el desempeño de la labor, y a su vez así se establezca en la definición de las categorías, percibirán este Plus de Especialización, cuya cantidad se establece en las Tablas Salariales anexas a este convenio.

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 pactaron en el Convenio 2015-2020 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.- 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 al siguiente valor hora:

Ø Año 2021: 11,03 € brutos hora

Ø Año 2022: 11,17 € brutos hora

Las pagas extras de verano y navidad que se abonen al Personal de Procesado tendrán el valor cada una de:

Ø Año 2022: 1348,51 € brutos + 99,55 € brutos Plus Transporte

Las vacaciones también se pagarán por valor de:

Ø Año 2022: 1348,51 € brutos + 99,55 € brutos Plus Transporte

Este nuevo valor de pagas extra y vacaciones tendrá únicamente efecto retroactivo de 01/01/2021

A partir de la décima hora de trabajo de lunes a viernes se pagará al mismo valor de la hora en sábados con el respeto a los periodos de descanso establecidos legalmente entre jornadas de trabajo

La jornada tiene cómputo anual, comenzando a pagarse horas extra una vez realizado el total de horas anuales de Convenio: 1760 hs

Artículo 31.- Personal de Producto Transformado:

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 pagas extras de verano y navidad que se abonen al Personal de Transformado tendrán el valor de 1.028,41 € brutos más plus de transporte de 99,55 € brutos cada una. Las vacaciones también se pagarán por valor de 1.028,41 € brutos más plus de transporte de 99,55 € brutos

La jornada máxima diaria será 9 hs ordinarias

La jornada semanal ordinaria será de lunes a sábado, no rebasándose los límites semanales ni diarios de horas y respetándose los descansos legalmente establecidos

La jornada tiene cómputo anual, comenzando a pagarse horas extra una vez realizado el total de horas anuales de Convenio: 1760 hs

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. En todo caso como mínimo abonará lo siguiente:

a) Dietas: 2021: 35,35 € diarios en Territorio del Estado y 70,70 € fuera de éste.

2022: 35,81 € diarios en Territorio del Estado y 76,62 € fuera de éste.

b) Media dieta, si la persona puede volver a pernoctar en su domicilio sólo se le devengará media dieta, es decir, 18,18 € al día en el Territorio del Estado y 35,35 € fuera de éste en 2021 y de 18,42 € y 35,81 € en 2022.

2. Cuando se viaje en vehículo propio, se abonará a razón de 0.22 € 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.

No será de aplicación lo expresado en el párrafo anterior cuando derivado de las necesidades de producción o del tipo de trabajo haya que contratar personal el cual el domingo o el festivo este dentro de su jornada laboral ordinaria

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.

En caso de fallecimiento, si el trabajador dejara viudo/a y/o hijos menores de 18 años, la empresa le abonará una cantidad igual al importe de dos mensualidades brutas de su salario base, plus especialización, plus transporte y, en su caso, complemento personal de fidelidad.

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 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.

Ø Año 2021: 21,64 € mes

Ø Año 2022: 21,92 € mes

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 (mínimo un 33% de discapacidad), cuantificada en euros brutos por año y por hijo, que serán pagaderas prorrateadas por meses hasta que el hijo/a cumpla la mayoría de edad, siendo hasta esa edad dependiente del trabajador/a, y siempre que el trabajador/a siga prestando servicios en la empresa. Y en el caso de que los dos progenitores trabajasen en la empresa solo percibirá uno de ellos la ayuda. Esta ayuda anual se pagará desde el momento en que sea comunicado mediante documento fehaciente la existencia de dicha discapacidad a la empresa.

Ø Año 2021: 1407,07 € anuales

Ø Año 2022: 1425,36 € anuales

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 prevaliéndose de una posición jerárquica.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Artículo 40.- Faltas laborales.

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

a) Serán faltas leves:

- La incorrección con 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 Acuerdo sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia que esté en vigor (ASECMUR):

Las partes se adhieren al acuerdo sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR) 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 OMAL (OFICINA DE MEDITACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL) 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 2021		
	Hora	Salario anual
GRUPO 1º PERSONAL TECNICO		
Jefe Departamento		54.132,71 €
Jefe Sección		32.294,80 €
Técnico A		25.880,70 €
Técnico B		23.627,33 €
Auxiliar Laboratorio		15.688,23 €
GRUPO 2º PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial 1º Administrativo		24.054,79 €
Oficial 2º Administrativo		20.076,28 €
Personal Recepcionista		19.826,81 €
Auxiliar Administrativo-Telefonista		15.466,38 €
GRUPO 4º PERSONAL DE SERVICIOS		
Grupo A		
Encargado Procesado	9,74 €	
Ayudante Encargado	9,12 €	
Empaquetador-envasador	8,94 €	
Grupo B		
Peón		15.688,23 €
Operario Fábrica de Hielo		18.378,71 €
Almacenero		15.688,23 €
GRUPO 5º PERSONAL MANTENIMIENTO		
Encargado Mantenimiento		32.717,64 €
Oficial 1º Mantenimiento		26.131,41 €
Oficial 2º Mantenimiento		22.732,10 €
Auxiliar Mantenimiento		15.688,23 €
Redero 1º		27.618,42 €
Redero 2º		22.731,52 €
Auxiliar Redes		15.688,23 €
Conductor		24.077,81 €

Plus Alerta Seguridad Mantenimiento 78,00 €

TABLAS SALARIALES 2022

CATEGORIA	Salario base	P.Especializ	Plus Tpte x 14 pagas	Bruto Mes	Hora	Salario anual
GRUPO 1º PERSONAL TECNICO						
Jefe Departamento	3.347,44 €	469,85 €	99,59 €	3.916,88 €		54.836,32 €
Jefe Sección	1.797,73 €	439,44 €	99,59 €	2.336,76 €		32.714,64 €
Técnico A	1.629,35 €	143,72 €	99,59 €	1.872,66 €		26.217,24 €
Técnico B	1.553,81 €	56,21 €	99,59 €	1.709,61 €		23.934,54 €
Auxiliar Laboratorio	1.037,39 €		99,59 €	1.136,98 €		15.917,72 €
GRUPO 2º PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Oficial 1ª Administrativo	1.640,94 €		99,59 €	1.740,53 €		24.367,42 €
Oficial 2ª Administrativo	1.353,08 €		99,59 €	1.452,67 €		20.337,38 €
Personal Recepcionista	1.335,02 €		99,59 €	1.434,61 €		20.084,54 €
Auxiliar Administrativo-Telefonista	1.037,39 €		99,59 €	1.136,98 €		15.917,72 €
GRUPO 4º PERSONAL DE SERVICIOS						
Grupo A						
Encargado Procesado					9,96 €	
Ayudante Encargado					9,32 €	
Empaquetador-ensasador					9,14 €	
Grupo B						
Personal Encargado Productos Transfor.					7,93 €	
Personal Asistente Productos Transfor.					7,30 €	
Personal Productos Transfor.					7,11 €	
Grupo C						
Peón	1.035,57 €		99,59 €	1.135,16 €		15.892,24 €
Operario Fábrica de Hielo	1.230,24 €		99,59 €	1.329,83 €		18.617,62 €
Almacenero	1.035,57 €		99,59 €	1.135,16 €		15.892,24 €
GRUPO 5º PERSONAL MANTENIMIENTO						
Encargado Mantenimiento	1.828,32 €	439,44 €	99,59 €	2.367,35 €		33.142,90 €
Oficial 1ª Mantenimiento	1.791,21 €		99,59 €	1.890,80 €		26.471,20 €
Oficial 2ª Mantenimiento	1.545,24 €		99,59 €	1.644,83 €		23.027,62 €
Auxiliar Mantenimiento	1.037,39 €		99,59 €	1.136,98 €		15.917,72 €
Redero 1ª	1.898,80 €		99,59 €	1.998,39 €		27.977,46 €
Redero 2ª	1.545,19 €		99,59 €	1.644,78 €		23.026,92 €
Auxiliar Redes	1.037,39 €		99,59 €	1.136,98 €		15.917,72 €
Conductor	1.498,89 €	143,72 €	99,59 €	1.742,20 €		24.390,80 €

Plus Alerta Seguridad Mantenimiento 79,01€