

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

1816 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Salinera Española S.A., para su centro de trabajo de San Pedro del Pinatar.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, 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 y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones.

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 30/01/0028/2026; denominado Salinera Española, S.A. - San Pedro del Pinatar; código de convenio n.º 30001222011981; ámbito Empresa; suscrito con fecha 01/12/2025 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, 13 de abril de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

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.

La negociación del Convenio se ha realizado conforme a lo dispuesto en los artículos 82 y 87 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), por una Comisión integrada por:

- Representación de los trabajadores y trabajadoras: el Comité de Empresa del centro de trabajo, legitimado para negociar según el artículo 87.1 ET.
- Representación de la Empresa: la Dirección del centro de trabajo de San Pedro del Pinatar, un apoderado del mismo y la responsable de Recursos Humanos del centro, en virtud de la legitimación prevista en el artículo 87.3 ET.

Se deja constancia de que, aunque la Gerencia y la Responsable de Recursos Humanos de Salinera Española, S.A. no han intervenido directamente en el proceso de negociación, en su calidad de máximos responsables de la gestión y administración de la empresa, aprueban y ratifican el contenido íntegro del presente Convenio, otorgándole plena validez y obligatoriedad, sin que ello afecte a la legitimación exclusiva de la Comisión Negociadora para la negociación y firma del convenio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.- El presente Convenio será de aplicación para todo el personal que preste 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 2025.

Artículo 4. Vigencia.- El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, que comprenderá desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 5. Denuncia.- La denuncia del presente Convenio será automática dos meses antes de extinguirse el mismo, y su aplicación seguirá vigente mientras no sea sustituido por un nuevo acuerdo.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación establecidos por la legislación vigente.

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 y trabajadoras 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 3 Grupos Profesionales con sus correspondientes categorías:

- Grupo 1: Personal técnico.

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:

- Dirección.
- Dirección Comercial.
- Coordinación de Calidad.
- Encargado/a de Producción.
- Técnico/a Salinero.
- Maestro/a de taller.
- Encargado/a de servicio.
- Jefe/a 2.º Administrativo/a.

- Grupo 2: Personal Administrativo.

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 personas.

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

- 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

Artículo 10. Áreas funcionales.- Se establecen las siguientes Áreas Funcionales para los distintos Grupos Profesionales establecidos:

- Técnica
- 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.- Todo el personal cobrará 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 456,69 euros, para el año 2025, y 465,82 € para 2026.

Artículo 17. Plus de turnicidad.- El personal sometido a turnos, lo que implicará la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas, recibirá un plus de turnicidad consistente en 154,50 € mensuales o 38,62 € por semana de realización de turnos para el año 2025, y 157,59 € al mes, o 39,39 € por semana, para el año 2026. 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 o trabajadora, 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 del personal, se establece un plus con las siguientes características:

- Se asignará un porcentaje sobre el sueldo base en función de la edad en el momento de incorporación en la empresa.
 - o Con 35 años de edad, el 3%.
 - o Con 40 años de edad, el 4%.
 - o Con 45 años de edad, el 4,5%.
 - o Con 50 años de edad, el 6%.
 - o Con 54 años de edad, el 7,5%.
 - o Con 57 años de edad, el 10,5%.
- Dicho porcentaje permanece inalterable durante toda la vida laboral de la persona trabajadora en la empresa, para que al final de la misma, la cantidad total percibida sea de un importe similar en función del grupo profesional.
- Se liquidará en 12 pagas

Artículo 20. Plus-incentivo por utilización de maquinaria específica.- Percibirá la prima la persona responsable de la maquinaria a su cargo, la cual, previamente, ha sido designada por el personal encargado.

Los nuevos trabajadores o trabajadoras que se inicien en la utilización de la maquinaria sujeta a prima la percibirán cuando su inmediato superior lo considere apto/a para el desarrollo del trabajo. La Dirección y el Departamento de RR.HH. 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.

La persona trabajadora, 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 o trabajadora también apto/a para dicha labor, en referencia al artículo n.º 26, sobre movilidad funcional, del presente Convenio.

La prima sólo se percibirá si la persona se encuentra efectivamente trabajando 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 14 palets. Se aplicará esta gratificación a los dos trabajadores/as. La producción que sobrepase estos 14 palets por turno se gratificará a razón de 0,59 €/palet para el año 2025, y 0,61 €/ palets para el año 2026.

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

Artículo 21. Dietas.- Las dietas se fijan en 38,91 euros la dieta completa y 19.47 euros la media dieta, para el año 2025, y 39,61 euros la dieta completa y 19.86 la media dieta para el año 2026.

Artículo 22. Complemento personal y complemento por nivel.- Se fija un complemento por nivel de 57,09 € para el año 2025, y 58,23 € para el año 2026 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 21,04 € por hora para el año 2025, y 21,46 € por hora para el año 2026.

Para el trabajo realizado durante los primeros 30 minutos se abonará el 50% de la cuantía establecida, es decir, 10,52 € en 2025 y 10,73 € en 2026.

Para el trabajo realizado sobrepasando los 30 minutos se abonará el 100% de la cuantía establecida, es decir, 21,04 € en 2025 y 21,46 € en 2026.

Artículo 25. Vacaciones.- Todo el personal tendrá 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.-

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si

existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Dirección del centro deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 27. Prendas de trabajo.- Se proporcionará la ropa y el equipo necesario al personal que lo precise, tanto para el desarrollo de sus funciones como para garantizar las condiciones de seguridad.

La empresa proporcionará gafas graduadas laborales a todo el personal que lo necesite para el desempeño de su puesto de trabajo. En caso de que se le proporcionen, y el trabajador no las utilice, el mismo tendrá que abonar el importe de las mismas, a la empresa.

Artículo 28. Complemento por I.T.- En los casos de baja de cualquier productor/a 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, horas extras y becas, desde la baja médica.

Como refleja el artículo 17 del presente Convenio, el personal que se encuentre de baja por Incapacidad Temporal los meses de julio y/o agosto, no cobrará el plus de turnicidad, aunque esté en el devengado del mes anterior. Si la baja perdurara en el mes de septiembre, se volverá a cobrar dicho plus de turnicidad, siempre que esté en su devengo del mes anterior a la baja médica.

Artículo 29. Revisión médica.- La Empresa cuidará se efectúe una revisión médica anual a todo el personal afectado por este Convenio. A cada trabajador/a se le entregará el resultado de dicha revisión.

Artículo 30. Becas.- Se establece por este concepto un fondo de 10.300 € anuales para el año 2025, y 10.506 € para el año 2026, tanto para los trabajadores y trabajadoras como para sus hijos, 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 al personal que preste sus servicios en la misma, independientemente del centro al que pertenezca.

Cualquier contencioso que pueda derivarse de la contratación, se tratará con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y en los centros en los que no haya representación, con el personal afectado, 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 su personal para que, en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, éste o sus herederos perciban una indemnización de 26.021,46 euros para 2025, y 26.541,88 euros. En caso de muerte, a excepción de muerte por accidente de trabajo, la indemnización será de 6.840,42 euros para 2025, y 6.977,22 euros para 2026.

La Empresa entregará a los trabajadores y trabajadoras, 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 26.021,46 euros para 2025, y 26.541,88 euros para 2026.

Artículo 33. Licencias.- El personal, 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 o registro de pareja de hecho: quince días naturales.
2. De acuerdo con el artículo 37.3b) del Estatuto de los Trabajadores: cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
3. Fallecimiento 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.
4. Matrimonio de hijos, padres o hermanos: un día (el de la fecha de celebración). En caso de necesitarse desplazamiento con pernocta, dos días más.
5. Traslado de vivienda habitual: dos días. En caso de necesitarse desplazamiento con pernocta, dos días más.
6. Exámenes, por estudios en centros de enseñanza públicos o privados reconocidos: por el tiempo necesario.
7. Para el resto de familiares se estará a lo legislado.

8. Asuntos propios: 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.

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, defunción y asuntos propios.

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 y trabajadoras 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.

15. Incumplimiento ocasional de la obligación de registrar la jornada laboral de forma correcta.

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 la persona trabajadora, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él o ella como de otras personas.

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.

17. Incumplimiento reiterado de la obligación de registrar la jornada laboral de forma correcta.

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, destrozarse 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. La persona perjudicada podrá acudir a la dirección de la empresa o a la representación de trabajadores y trabajadoras, 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.

18. La manipulación, alteración o registro fraudulento de la jornada laboral, así como cualquier conducta destinada a falsear el control horario.

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 trabajadoras y en la empresa.

2.- Previamente a la imposición de sanciones a personas que ostenten la condición de representante legal o sindical, en todos los casos y al resto del personal 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/a, 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/as afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a la delegación sindical si la hubiera.

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 o trabajadoras que ostenten cargos sindicales, públicos o del Comité de Empresa, tendrán derecho a las necesarias facilidades para el desempeño de estos, 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. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.- Se estará a lo dispuesto en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. Comisión Paritaria.- Se establece una Comisión Paritaria, compuesta por ocho personas, de las cuales cuatro corresponderán a la representación de los trabajadores y trabajadoras y otras 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 esta y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la Comisión Paritaria:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

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

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

Artículo 46. Cláusula de revisión.- El convenio de 2025 se cierra con un incremento salarial del 3% sobre el convenio de 2024, y un 2% para el 2026, y no se establece revisión alguna, independientemente de la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC) para 2025, y/o 2026.

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 género y respeto a los derechos LGTBI.- Las partes signatarias del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de hombres y mujeres 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:

- **Igualdad de género:** La empresa se compromete a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los niveles y áreas de la organización. Se garantizará la igualdad salarial para trabajos de igual valor, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de género y se fomentará la participación equitativa de hombres y mujeres en programas de formación, desarrollo profesional y promoción interna.

- **Respeto a los derechos LGTBI:** La empresa reconoce y respeta la diversidad sexual y de género, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación. Se implementarán políticas y procedimientos para prevenir y abordar cualquier forma de acoso o discriminación hacia personas LGTBI. Se garantizará el acceso igualitario a beneficios y derechos laborales, independientemente de la orientación sexual o identidad de género de los empleados.

- **Sensibilización y formación:** La empresa organizará programas de sensibilización y formación continua para todos los empleados, con el objetivo de fomentar el respeto y la inclusión de todas las personas, independientemente de su género u orientación sexual. Se promoverá la creación de comités de igualdad y diversidad que supervisen la implementación de estas políticas y propongan mejoras continuas.

- **Medidas de conciliación:** Se garantizará el derecho a permisos y licencias por motivos familiares, sin discriminación por género u orientación sexual.

- **Revisión y seguimiento:** Se establecerán mecanismos de revisión periódica para evaluar la efectividad de las políticas de igualdad y respeto a los derechos LGTBI. La empresa se compromete a realizar ajustes y mejoras

continuas en sus políticas, en colaboración con la representación de las trabajadoras y trabajadores.

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.

Disposición 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 2025

<u>Personal Técnico 1ª</u>	<u>Salario Base Mensual</u>	<u>Cómputo anual</u>
Dirección	2.071,88€	31.078,20€
Dirección Comercial	2.071,88€	31.078,20€
Coordinador de Calidad	2.071,88€	31.078,20€

<u>Personal Técnico 2ª</u>	<u>Salario Base Mensual</u>	<u>Cómputo anual</u>
Encargado/a Producción	1.918,09€	28.771,35€
Técnico Salinero	1.918,09€	28.771,35€
Maestro de Taller	1.918,09€	28.771,35€
Encargado/a de Servicio	1.918,09€	28.771,35€
Jefe/a 2ª Administrativo	1.918,09€	28.771,35€

<u>Oficiales 1ª</u>	<u>Salario Base Mensual</u>	<u>Cómputo anual</u>
Oficial 1º Administrativo	1.918,09€	28.771,35€
Oficial 1ª Producción/Mantenimiento	1.825,28€	27.379,20€

<u>Oficiales 2ª</u>	<u>Salario Base Mensual</u>	<u>Cómputo anual</u>
Oficial 2ª Administrativo	1.816,12€	27.241,80€
Oficial 2ª Producción/Mantenimiento	1.816,12€	27.241,80€

<u>Oficiales 3ª</u>	<u>Salario Base Mensual</u>	<u>Cómputo anual</u>
Oficial 3ª Producción/Mantenimiento	1.808,57€	27.128,65€

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 2025

<u>Maquinaria</u>	<u>Importe Plus</u>
Encargado de Secadero	10,43 €/día efectivo de trabajo
Trituradores y molienda	8,35 €/día efectivo de trabajo
Envasado Línea de sacos	8,35 €/día efectivo de trabajo
Envasado Línea Paquetería	8,35 €/día efectivo de trabajo
Envasado Big Bag húmeda	8,35 €/día efectivo de trabajo
Envasado Polvo	8,35€/día efectivo de trabajo ⁽¹⁾
Palista	8,35 €/día efectivo de trabajo
Compactadora	8,35 €/día efectivo de trabajo

⁽¹⁾ Nota:

Ver artículo nº 20

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 2026

<u>Personal Técnico 1ª</u>	<u>Salario Base Mensual</u>	<u>Cómputo anual</u>
Dirección	2.113,31€	31.699,65€
Dirección Comercial	2.113,31€	31.699,65€
Coordinador de Calidad	2.113,31€	31.699,65€

<u>Personal Técnico 2ª</u>	<u>Salario Base Mensual</u>	<u>Cómputo anual</u>
Encargado/a Producción	1.956,45€	29.346,75€
Técnico Salinero	1.956,45€	29.346,75€
Maestro de Taller	1.956,45€	29.346,75€
Encargado/a de Servicio	1.956,45€	29.346,75€
Jefe/a 2ª Administrativo	1.956,45€	29.346,75€

<u>Oficiales 1ª</u>	<u>Salario Base Mensual</u>	<u>Cómputo anual</u>
Oficial 1º Administrativo	1.956,45€	29.346,75€
Oficial 1ª Producción/Mantenimiento	1.861,78€	27.926,70€

<u>Oficiales 2ª</u>	<u>Salario Base Mensual</u>	<u>Cómputo anual</u>
Oficial 2ª Administrativo	1.852,44€	27.786,60€
Oficial 2ª Producción/Mantenimiento	1.852,44€	27.786,60€

<u>Oficiales 3ª</u>	<u>Salario Base Mensual</u>	<u>Cómputo anual</u>
Oficial 3ª Producción/Mantenimiento	1.844,74€	27.671,10€

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 2026

<u>Maquinaria</u>	<u>Importe Plus</u>
Encargado de Secadero	10,63 €/día efectivo de trabajo
Trituradores y molienda	8,51 €/día efectivo de trabajo
Envasado Línea de sacos	8,51 €/día efectivo de trabajo
Envasado Línea Paquetería	8,51 €/día efectivo de trabajo
Envasado Big Bag húmeda	8,51 €/día efectivo de trabajo
Envasado Polvo	8,51€/día efectivo de trabajo ⁽¹⁾
Palista	8,51 €/día efectivo de trabajo
Compactadora	8,51 €/día efectivo de trabajo

⁽¹⁾ Nota:

Ver artículo nº 20