

Consejería de Trabajo y Política Social

5178 Convenio Colectivo de Trabajo para J. García Carrión, S.A. Expediente 8/02.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para J. García Carrión, S.A. (Código de Convenio número 3000842), de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 16-01-2002, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo con fecha 12-02-2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Mixta de Interpretación del mismo.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 15 de mayo de 2002.—El Director General de Trabajo.—P.D., el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

CAPITULO I

Artículo 1. - AMBITO APLICACION, FUNCIONAL Y PERSONAL.-

El presente convenio colectivo será de aplicación y obligación a la sociedad mercantil J. GARCIA CARRION S.A., domiciliada en Ctra. Murcia s/n, Jumilla (Murcia), y a todos los trabajadores de la misma, empresa dedicada a la actividad de comercialización, embotellado y envasado de vinos, mostos, sangrías, zumos y néctares.

Artículo 2.- PERIODO DE VIGENCIA, ENTRADA EN VIGOR Y DENUNCIA.-

La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2002 al 31 de Diciembre de 2.003. Sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2002 sea cual fuese la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región.

Tres meses antes de la expiración del presente convenio, las partes firmantes del mismo, se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, sin necesidad de la previa denuncia del vigente, quedando en vigor este hasta la firma del nuevo que será con carácter retroactivo.

Artículo 3.- COMISION NEGOCIADORA Y PARITARIA.-

Para las funciones de interpretación y arbitraje del presente convenio y de los problemas o cuestiones que se deriven de su interpretación o aplicación, se constituye una comisión formada por:

- En representación de la empresa, el comité de dirección a quién la empresa designe.

- En representación de los trabajadores, los componentes del comité de empresa, por ser los representantes legales de los trabajadores siendo pactantes de este convenio.

El desarrollo de las normas que regulan la composición y funcionamiento de la comisión paritaria y negociadora, se especificará en el anexo I del presente convenio colectivo.

CAPITULO II

Artículo 4.- JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS.-

A) La duración de la jornada laboral de trabajo, para el periodo vigente del presente convenio, será de 1.792 horas en computo global año de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, teniendo en cuenta el calendario laboral de la Región.

B) Las secciones de carga, descarga, distribución y mantenimiento, si tuviesen necesidad de realizar una jornada distinta, la pactarán con sus trabajadores, respetando lo establecido en el Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente quedará afectado a dicha jornada distinta el mínimo personal administrativo necesario.

C) El horario de trabajo será acordado entre el comité de dirección y los representantes de los trabajadores, de acuerdo a las necesidades productivas y normativa vigente.

CH) Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de 6 horas continuadas, se establece un periodo de descanso durante la misma de 20 minutos de los que 5 de ellos serán con cargo al trabajador y por tanto recuperables, y el resto con cargo a la empresa que lo considerará tiempo de trabajo efectivo. La empresa habilitará un lugar de descanso o comedor para tomar «el bocadillo», en cada turno todos los trabajadores efectuarán el descanso para el bocadillo en un periodo máximo de 2 horas, en el entendimiento que no puede interrumpirse el proceso productivo.

D) Todos aquellos trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que trabajar en fiestas laborales, que tienen carácter retribuido y no recuperable, les serán abonadas como extraordinarias las horas trabajadas o bien les serán compensadas como descanso la mañana o la tarde, o bien el día completo si fuese el caso, que asignen a su elección los trabajadores afectados por esta circunstancia.

E) Para las dudas que surjan en cuanto a control de entrada y salida a la Empresa se refiere, estarán a disposición los documentos correspondientes en la sección de personal de la Empresa

F) Los trabajadores afectados por este convenio tendrán un periodo anual de vacaciones de 30 días naturales, repartidos en dos quincenas naturales del 1 al 15 y del 16 a final de mes, respectivamente.

- Los días de vacaciones se considerarán a todos los efectos como efectivamente trabajados a efectos retributivos, no de jornada.

- A ser posible y siempre que las necesidades productivas lo permitan la «Quincena» de verano, se disfrutará del 1 de Junio al 30 de Septiembre, fijándose por cada sección el correspondiente cuadro de vacaciones que se deberá conocer antes de finalizar el año.

G) Cualquier persona que por motivos muy especiales necesite disfrutar los dos periodos de forma ininterrumpida, lo negociará con la dirección de la Empresa.

H) En caso de ingreso o cese del personal durante el año, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado.

- Cuando un trabajador se encuentre disfrutando las vacaciones y por enfermedad o accidente tuviese que interrumpir las mismas obteniendo de su médico la baja correspondiente, reanudará las mismas al obtener el alta médica.

I) El establecimiento de turnos será comunicado a los trabajadores todos los viernes a través de sus correspondientes jefes de sección, procurando efectuar rotación semanal de acuerdo con las necesidades productivas.

J) Las jornadas especiales se pactarán en cada momento con la Dirección de la Empresa, que estará abierta a cualquier sugerencia (Feria, Navidades, Semana Santa, etc.), y atendiendo siempre las necesidades productivas de la misma.

K) Cualquier trabajador podrá cambiar su turno con otro compañero de su misma categoría y sección siempre que éste sea autorizado por su inmediato superior.

L) Con independencia de los periodos de descanso establecidos legalmente, los días 24 y 31 de diciembre se trabajará la mitad de la jornada teniendo el resto de la misma el carácter de permiso retribuido. La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa confeccionarán en el mes de Diciembre de cada año, el calendario laboral correspondiente al año siguiente, y negociarán dentro de aquél los puentes que determinen las partes en función de los festivos del año natural correspondiente y teniendo en cuenta la jornada máxima anual establecida en el presente convenio, y en el entendimiento que si no se ha superado dicha jornada las horas invertidas en el disfrute de los puentes serán recuperables y viceversa.

Si finalizado el año natural se constata el exceso en la jornada en el cómputo anual, éste se tendrá en cuenta para los puentes del año siguiente, en mayor cuantía de disfrute de vacaciones o se liquidará su importe como horas extras, a elección del trabajador.

M) El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado, avisando con la suficiente antelación, en los siguientes casos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio civil o canónico en primeras nupcias o sucesivas

- Dos días en caso de alumbramiento de esposa y cuatro días si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto. Caso de enfermedad grave derivada del alumbramiento, se podrá ampliar a seis días siempre que justifique la gravedad mediante el parte médico oficial.

- Un día por cambio de domicilio habitual.

- Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, si tiene lugar en la localidad donde radica la Empresa y cuatro días si se produce fuera de ésta.

El resto de licencias se regirán por lo establecido en el Artº. 37 del Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

CAPITULO III

Artículo 6.- PERCEPCIONES SALARIALES.-

La remuneración de todos los trabajadores estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario base.
- b) Prima de asiduidad y rendimiento.
- c) Plus de transporte.
- d) Complementos salariales de periodicidad superior al mes.
- e) Antigüedad – Plus personal
- f) Incentivos
- g) Plus de productividad

1º) Incremento Salarial:

· El incremento salarial será del IPC real mas un 0,50% para cada uno de los dos años de vigencia del Convenio. Con efectos de 1 de Enero de cada año se aplicará un incremento provisional del IPC previsto por el Gobierno mas 0,50%. En el caso de que el IPC real supere el previsto se practicará una revisión salarial con efectos de 1 de Enero del año que se trate. El Incremento se aplicará a todos los conceptos retributivos del Convenio y sobre el Plus Productividad 1. Los conceptos no salariales y el precio de las horas extras, nocturnidad y hora de puesta a punto y cierre (esta para el segundo año) se incrementarán en el IPC previsto mas 0,50%, sin revisión en ninguno de los dos años.

· La comisión paritaria del convenio colectivo se reunirá en la primera quincena de cada año de los que componen la vigencia del presente convenio para cuantificar la tabla de retribuciones de dicho año y en la segunda quincena, a año vencido, para cuantificar la revisión salarial en su caso.

2º) Horas Extras:

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que sobrepasen la jornada laboral, siendo el precio de éstas de 9,53 €/hora para todas las categorías en el periodo comprendido entre el 1 de Enero a 31 de Diciembre de 2002.

3º) Puesta a punto, apertura y cierre:

La horas necesarias sobre la jornada ordinaria para los trabajos de puesta a punto, apertura y cierre se retribuirán a razón de 10,52 € en 2002, garantizando la representación de los trabajadores su ejecución.

Artículo 7.- SALARIO BASE.-

Es el que se establece para las diferentes categorías profesionales y que figura en la tabla salarial anexa con tal denominación.

Artículo 8.- PRIMA DE ASIDUIDAD Y RENDIMIENTO.-

Se establece una prima de asiduidad y rendimiento para todas las categorías profesionales afectadas por este convenio, que se devengará por día efectivamente trabajado y en la cuantía que se determina en las tablas salariales anexas de este convenio.

Artículo 9.- PLUS TRANSPORTE.-

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir un plus destinado específicamente a suplir los gastos de locomoción de acuerdo con lo establecido en la tabla anexa.

Artículo 10.- PLUS DE NOCTURNIDAD.-

El personal afectado por este convenio que preste servicios entre las 22 horas y las 6 horas, percibirá como plus de nocturnidad durante el año 2002 la cantidad de 0,83 € por hora efectivamente trabajada y que se añadirá al valor de la hora ordinaria. No afectará el plus a los contratos de trabajo efectuados específicamente para la realización de jornada nocturna.

El importe del plus de nocturnidad se abonará a todas las categorías por igual.

Artículo 11.- ANTIGÜEDAD.-

Se transcribe el texto del presente Artículo correspondiente al Convenio Colectivo anterior, que tiene plena vigencia a los efectos del presente convenio:

1º) A partir del 1 de enero de 1998 queda suprimido el concepto de antigüedad, así como la retribución inherente a la misma para los trabajadores que sean contratados a partir de esa fecha.

a) Los trabajadores que al 1 de enero de 1998 estuvieran en trámite de adquisición de cualquier bienio o cuatrienio, de acuerdo con lo establecido en la anterior redacción del artículo 10 del presente Convenio Colectivo, lo consolidarán y percibirán en la forma y porcentajes pactados y ello como garantía «ad personam».

Ahora bien, una vez se consolide ese bienio o cuatrienio, quedará congelada la posibilidad de seguir acumulando más bienios o cuatrienios, y percibirán el importe de su antigüedad como un PLUS PERSONAL si bien, esa cantidad congelada se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se pacte para el resto de los conceptos salariales en el presente Convenio Colectivo.

Al quedar congelada la antigüedad en los términos descritos en el apartado anterior como la posibilidad de

seguir acumulando tramos de aquélla, el importe que les hubiere correspondido por la adquisición (ahora hipotética) de cualquier bienio o cuatrienio a partir del congelado, ya no lo percibirán en base a la congelación citada, y ya no pasará lógicamente a la nómina del trabajador, sino que pasará a engrosar la aportación al Fondo de Pensiones que se crea, junto a la del resto de los trabajadores.

b) Asimismo, los trabajadores eventuales que hubieran percibido con anterioridad al 31 de diciembre de 1997 el primer bienio, podrán consolidar y cobrar el siguiente, pero a partir de esa fecha, operará la congelación antes citada, y el hipotético importe del siguiente bienio que les hubiera correspondido pasará a engrosar el Plan de Pensiones.

c) Por último, los trabajadores eventuales con relación laboral anterior al 31 de diciembre de 1997 que no hubiesen devengado ningún bienio, lo consolidarán en su momento, y a partir de entonces quedará congelada la posibilidad de seguir acumulando más bienios, sin tener que aportar cantidad alguna al Plan de Pensiones.

2º) Al personal que cumpla los diez, veinte, treinta y treinta y cinco años de servicio ininterrumpido en la Empresa, se le concederá un premio de vinculación que se pagará una sola vez dentro del mes en que se cumplan los años de servicio, en la siguiente cuantía:

A los diez años de servicio:	308,02 €
A los veinte años de servicio:	432,22 €
A los treinta años de servicio:	554,43 €
A los treinta y cinco años de servicio:	677,64 €

Los premios de antigüedad tendrán efectos económicos a partir del primer día del mes de su cumplimiento.

Artículo 12.- PLAN DE PENSIONES

Se transcribe el texto del presente Artículo correspondiente al Convenio Colectivo anterior, que tiene plena vigencia a los efectos del presente convenio:

Se acuerda promover un Plan de Pensiones para toda la plantilla de la Empresa que será financiado hasta el año 2004 inclusive, en una parte con la entrega de 30,05 €/mes por trabajador, por parte de la Empresa y, por otra parte, por las cantidades que los trabajadores se obligan a ingresar como consecuencia de la aplicación de la antigüedad prevista en el artículo anterior.

A partir del año 2.005, seguirá operando esta forma de financiación: la parte de los trabajadores con la cantidad que hubiera correspondido a la antigüedad congelada y, por parte de la Empresa, con el 1% de los beneficios empresariales deducidos impuestos obtenidos en el ejercicio anterior y, en todo caso, con tope máximo equivalente a la aportación realizada por los trabajadores.

Para el año 2.004 se prevé la terminación del periodo de aportación de las cantidades que por congelación de la antigüedad hubiera correspondido a los trabajadores. En

esa fecha, o en la que definitivamente se constate, el fondo se nutrirá de las aportaciones que en esa fecha determinen las partes y que corresponderá la mitad a la Empresa y la otra mitad a los trabajadores.

Para el caso de bajas en la Empresa de trabajadores que al 31 de diciembre de 1997 estaban contratados con carácter indefinido se seguirán los siguientes criterios:

a) Las bajas producidas de forma voluntaria por los trabajadores suspenderán desde ese momento sus aportaciones al fondo pensiones.

b) Las bajas que se produzcan como consecuencia de despidos realizados por la Empresa y sean calificados como improcedentes, no supondrán la suspensión de sus aportaciones al fondo de pensiones, permaneciendo las mismas hasta su extinción como si el trabajador estuviese en activo en la Empresa, en cuyo caso serán aportadas por la Empresa.

c) Las bajas que se produzcan como consecuencia de despidos realizados por la Empresa y sean calificados como procedentes, supondrán la suspensión de sus aportaciones al fondo de pensiones, sin que la Empresa tenga la obligación de continuar las mismas.

Las partes se obligan a crear una Comisión que se encargue del reglamento de régimen interior para la formalización de los estatutos, forma de distribución del fondo, aspectos asistenciales, objeto del fondo, persona o personas afectadas, ... etc.

De la Comisión formarán parte siete personas: dos en representación de la Empresa y cinco en representación de los Trabajadores, rigiéndose su funcionamiento con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

Serán partícipes del Fondo de Pensiones todos los trabajadores regidos por este Convenio cuando adquieran dos años de antigüedad en la Empresa.

Artículo 13.- INCENTIVOS.-

Se establece un incentivo por rendimiento para todas las categorías profesionales afectadas por este convenio que se devengará por día efectivamente trabajado. Su cuantía queda determinada en la hoja salarial anexa columna nº V.

Asimismo percibirán este plus aquellos trabajadores que sean dados de baja por enfermedad, accidente laboral o accidente no laboral, previa justificación de la misma, expedida por el facultativo de la seguridad social que le asista durante el periodo de dicha baja.

Artículo 14.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD.-

La Empresa abonará a los trabajadores como mínimo un 8,5% de la masa salarial de estos, computada en su totalidad, excluida la antigüedad-plus personal y la masa salarial de los directivos.

El plus de productividad se regirá por lo dispuesto en el ANEXO SEGUNDO.

Artículo 15.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE PERIODO SUPERIOR AL MES.-

Se establece por los siguientes conceptos:

- Las gratificaciones extraordinarias se devengarán dentro del año natural de vigencia del convenio.

- Se establecen dos gratificaciones, una en verano y otra en Navidad que se abonarán respectivamente el 30 de Junio y el 15 de Diciembre, a razón de las cantidades que figuran en el anexo salarial del presente convenio. La cuantía de cada una de ellas será de una mensualidad del Salario Base, más plus asistencia, más antigüedad, más plus de productividad, más incentivos y más plus de transporte.

- En caso de ingreso o cese del personal durante el año, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado prorrateándose cada una de ellas de acuerdo a los días de alta en la empresa.

Artículo 16.- POLÍTICA DE EMPLEO.-

1. Garantía de Empleo e Inversiones.-

La Dirección de la Empresa se compromete a garantizar el nivel de empleo fijo que actualmente existe en el ámbito de aplicación del convenio.

En consecuencia las bajas que se produzcan por cualquier causa durante el periodo de vigencia del convenio colectivo se sustituirán necesariamente por empleo fijo.

A fin de mantener tal garantía la Dirección de la Empresa, se compromete a realizar las siguientes inversiones:

Año 2002: Seis millones seiscientos once mil ciento treinta y tres euros.

Año 2003: Cinco millones cuatrocientos nueve mil ciento ocho euros.

Con el objeto de comprobar la realización de las mencionadas inversiones, la Dirección de la empresa deberá hacer entrega a la representación de los trabajadores de la documentación económica que refleje detalladamente las mencionadas inversiones.

El presente compromiso de garantía de volumen de empleo se entiende para los trabajadores fijos de la empresa y en función de las actividades actualmente desarrolladas por la misma. En consecuencia, si a lo largo de la vigencia del convenio, la Dirección de la empresa procediera a la contratación de algunas tareas con empresas suministradoras, se compromete a que éstas asuman igualmente este compromiso de empleo y garanticen en todo caso el empleo indefinido de aquellos trabajadores fijos que habitualmente se dediquen a tales labores que, en tal caso, contarán como volumen global de empleo. En el caso de que la empresa decidiera la realización de tales tareas por sus propios medios los trabajadores a que se refiere este párrafo se volverían a integrar en la misma.

Si la externalización de alguna de las secciones supusiese modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo conforme a lo preceptuado en el art. 41 ET éstas se tendrán que negociar necesariamente con la representación de los trabajadores con carácter previo a su implantación.

2. Compromiso de Contratación.-

La empresa se compromete a contratar como fijos de plantilla a dieciséis trabajadores a lo largo de la vigencia del Convenio, ocho en el 2002 y otros ocho en el 2003.

Se establecerán por la Dirección de la Empresa los perfiles de formación y capacitación necesarios exigibles a los trabajadores que hayan de contratarse.

Tendrán preferencia para cubrir los puestos indefinidos los primeros 16 trabajadores que figuran en el listado adjunto.

La Dirección de la Empresa, dará cuenta del resultado del proceso de selección a la representación de trabajadores.

Aquellos trabajadores de los 16 con preferencia que no sean contratados como fijos dentro de la vigencia natural del Convenio, percibirán a 31/12/2003 una indemnización compensatoria de 25 días de salario por año efectivo de servicio o su parte proporcional en función de los días de trabajo contratados para la Empresa en la modalidad de puesta a disposición.

Esta indemnización se percibirá de una sola vez y su cobro será compatible con permanecer en la lista de trabajadores a efectos de la contratación eventual preferente, por lo que, si se produjese la desvinculación total de alguno de estos trabajadores a lo largo de la vigencia del convenio por causa no imputable al trabajador, se acumulará esta indemnización a la prevista en el punto 3.- 7. posterior. En ningún caso la indemnización que perciban estos 16 trabajadores (legal o pactada), podrá suponer mas de 50 días por año de servicio por su desvinculación de la empresa.

3.- Formas de Contratación.-

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales y a las especificaciones que figuran en el presente convenio, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

4.- Trabajadores Eventuales.-

1. Se consideran trabajadores eventuales los que sean contratados para cubrir las necesidades producidas en la empresa para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que forman parte de la actividad normal de la empresa y pueden o no repetirse cíclicamente en función de las alteraciones del mercado. Tendrán también tal consideración las contrataciones efectuadas a fin de poner marcha y desarrollar el trabajo de un tercer turno cuando las necesidades de mercado lo aconsejen.

2. Los trabajadores que figuran en el listado adjunto tendrán preferencia de contratación, estableciéndose entre ellos mismos un orden de prelación en función del número de jornadas trabajadas y en base al departamento o sección donde mayor número de jornadas hayan trabajado en los dos últimos años.

3. Aquellos trabajadores de la lista que a 31/12/01 se encuentren prestando servicios para la empresa mediante un contrato de puesta a disposición, conservarán el derecho de preferencia que podrán ejercer cuando dejen de prestar servicios a través de la Empresa de trabajo temporal.

4. Los trabajadores de la lista, deberán ser avisados por la empresa con dos días laborables de antelación a la fecha de su incorporación efectiva. En el caso de que se avise con tiempo inferior, se respetará durante dos días

laborables, a contar desde el aviso realizado, el orden de prioridad. El llamamiento se efectuará en primera instancia de forma verbal en su defecto con carta con acuse de recibo. Si el trabajador después del citado llamamiento no asistiese a su trabajo y no se justificase su ausencia causará baja en la lista de eventuales preferentes.

5. El trabajador que sin causa justificada no acuda al aviso perderá toda su vinculación con la empresa.

6. Los llamamientos a estos trabajadores eventuales se realizarán por riguroso orden de antigüedad si bien se tendrá en cuenta el departamento y función al que hayan sido llamados habitualmente, de manera que prevalecerá el trabajador llamado anteriormente para un departamento concreto sobre los llamados para otros departamentos de la empresa, aunque tengan mayor antigüedad.

7. Los trabajadores eventuales de la lista cesarán al término de la causa que haya motivado su contratación. Respetando la duración máxima del contrato, en los términos previstos en el convenio Sectorial para las industrias vinícolas y alcoholeras de la Región de Murcia, los ceses se producirán siempre comenzando por los más modernos dentro de la especialidad.

8. En el caso de que los trabajadores de la lista no sean llamados y se contrate a otros trabajadores sin respetar lo previsto en los números anteriores el trabajador preterido tendrá derecho, por su desvinculación de la lista, a una indemnización de 25 días de salario por año efectivo de servicio, computando como tales los de prestación de trabajo efectivo bajo la modalidad de contrato de puesta a disposición para la empresa, causando en consecuencia baja en la lista.

La empresa podrá contratar a los trabajadores que necesite bajo la modalidad eventual, teniendo absoluta prioridad los trabajadores de la lista.

5.- Garantía de Paz Social y Compromiso de Producción.-

Los anteriores compromisos de empleo y de inversión, están sujetos a la ejecución de los planes de producción previstos por la Dirección en el centro de trabajo de Jumilla.

En consecuencia, la representación de los trabajadores asume el compromiso de cubrir los programas de producción que efectúe la Dirección en los términos previstos en el convenio colectivo.

En aquellos casos en que, por circunstancias de cualquier tipo, el cumplimiento de la producción prevista exigiera la realización de trabajos no incluidos dentro de la programación ordinaria de la empresa, la representación de los trabajadores se compromete a que los mismos sean cubiertos mediante trabajadores inicialmente en régimen de adscripción voluntaria. En el caso de que no se cubrieran las necesidades con tal adscripción voluntaria, la Dirección de la empresa podrá exigir el cumplimiento de la producción mediante un régimen de adscripción rotatorio y obligatorio de trabajadores de modo y manera que la mayor carga se reparta equitativamente entre todos los trabajadores con aptitud para la ejecución de tales tareas, manteniéndose en tales casos los importes contenidos en el acta de 9 de Julio de 2001, con el incremento contemplado en el artículo 6.- 1º, punto primero, párrafo final, de este Convenio. La Dirección dará cuenta de tal régimen a la representación de los trabajadores y en la

adscripción a trabajos con cambio de horario ambas partes procurarán atender las circunstancias personales de los trabajadores garantizándose en todo caso la producción. El incumplimiento de este compromiso o la paralización de la actividad provocada por conflictos laborales dará lugar a la liberación de los compromisos de empleo e inversión asumidos por la Dirección de la Empresa. Igualmente, el incumplimiento por la Dirección de la Empresa de los compromisos de empleo e inversión previstos en estos acuerdos, liberará a la representación de los trabajadores del compromiso de Paz Social y de realización de la producción aquí contenidos. Para la realización de la programación extraordinaria la Dirección y el Comité mantendrán las reuniones necesarias efectuándose en todo caso la misma.

6.- Minusválidos.-

La dirección de la empresa garantiza el cumplimiento de la normativa sobre contratación de minusválidos, bien directamente, bien a través de la Fundación J. García Carrión o ASPAJUNIDE.

Artículo 17.- IGUALDAD Y REMUNERACION POR RAZON DE SEXO.-

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.

Artículo 18.- PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL. ASCENSOS.-

1.- La empresa desarrollará la política de formación y promoción adecuada en orden a la mejora del nivel cultural y profesional de sus empleados, según las necesidades, administrativas, comerciales, organizativas y de fabricación que se den en cada momento, procurando completar la Formación Profesional de sus trabajadores.

2.- A tal efecto, la empresa facilitará locales adecuados dentro de los disponibles para su realización durante cualquier época del año y fuera de las horas de trabajo.

3.- En los cursos que tengan realización directa con los trabajos que se realizan en la planta se programará la realización de un examen final, entregando al cursillista un certificado en el que figure el nivel de aprovechamiento y conocimientos adquiridos en el curso.

4.- Los trabajadores tendrán derecho igualmente, al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

5.- Igualmente a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional (con reserva del puesto de trabajo).

6.- Periodo de formación. Los trabajadores contratados mediante contratos en prácticas o para la formación percibirán al menos como retribución el 75 % del salario de convenio asignado a su categoría profesional y mientras dure la vigencia de su contrato.

7.- Las partes firmantes de este Convenio asumen íntegramente el III ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA y otros concordantes firmados en su día por la centrales sindicales, asociaciones de empresarios y Gobierno de la Nación, y se comprometen a dar un tratamiento específico y preferente a esta materia sobre la base d los siguientes principios rectores:

Evitar que la empresa quede descolgada de los beneficios de la Formación Continua, rentabilizando la cuota del 0,7% que esta empresa y sus trabajadores pagan para la misma.

Mejorar la competitividad de la empresa y favorecer su adaptación y la de sus trabajadores al cambiante mercado.

Mejorar las competencias y cualificación de los trabajadores de cara a la posible convalidación de experiencias laborales y conocimientos teóricos por títulos y / o certificados de profesionalidad.

Elevar el nivel cultural de todo el capital humano de la empresa de cara a favorecer la capacidad de diálogo y comprensión del medio laboral y social.

Por lo expuesto se acuerda que la Comisión paritaria prevista en el presente convenio asuma las competencias informativas y participativas en materia de Formación Continua, quedando facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del presente acuerdo; bien en reuniones ordinarias o convocadas al efecto por cualquiera de las partes firmantes.

Se acuerda que entre otras, serán objetivo de dicha Comisión:

Detectar las necesidades formativas específicas de Empresa y trabajadores, intentando compatibilizar la oferta y la demanda de acciones formativas así como las necesidades de la empresa con las preferencias y aspiraciones de los trabajadores.

Orientar a empresa y trabajadores sobre las posibilidades de realizar cursos, así como sobre todo lo relacionado con la convalidación de certificados de profesionalidad.

Será oída y tenidos en cuenta sus criterios sobre los supuestos en los que las horas destinadas a formación deben ser a cargo de la empresa, a cargo del trabajador o tener una consideración mixta.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen asimismo a realizar una labor de seguimiento, control y evaluación de las distintas acciones formativas que se impartan.

Artículo 19.- MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.-

1.- En caso de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo o enfermedad común o bien motivado por cualquier otra causa, la empresa garantiza al trabajador el percibo de la totalidad de su remuneración desde el primer día de la baja, como si se tratara de días efectivamente trabajados.

2.- La empresa, afectada por este convenio colectivo, suscribirá una póliza de seguro que cubra el riesgo de muerte o incapacidad absoluta para el trabajo por accidente laboral, en la cuantía de 60.101 €. La empresa anticipará a sus trabajadores o a sus herederos legales tres mensualidades de sus haberes, con cargo a la indemnización que éstos deben percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose a la empresa dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.

En caso de muerte de sus trabajadores por cualquier causa, no contemplada en la póliza de accidentes a que se hace mención anteriormente, la empresa pagará a sus herederos la cuantía de 18.030 €, con las limitaciones siguientes:

a) Los siniestros causados intencionadamente por el trabajador.

b) Los accidentes o enfermedades que sobrevengan al trabajador por embriaguez o uso de estupefacientes no prescritos médicamente.

c) Las consecuencias de un acto de imprudencia temeraria o negligencia grave del trabajador, declarado así judicialmente, así como los derivados de la participación de éste en actos delictivos, duelos o riñas, siempre que en este último caso no hubiere actuado en legítima defensa o en tentativa de salvamento de personas o bienes.

d) Las consecuencias de guerra u operaciones de carácter similar o derivadas de hechos de carácter político o social, o actos de terrorismo.

e) Los accidentes causados por temblor de tierra, erupción volcánica, inundación y otros fenómenos sísmicos o meteorológicos de carácter extraordinario.

f) Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radiactiva.

g) Las consecuencias de enfermedad o accidente originados con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 20.- PERIODO DE LIQUIDACION DE NOMINAS.-

La liquidación de devengos de los trabajadores se efectuará computándose por meses naturales completos.

La Empresa garantiza la percepción de los haberes el último día laborable del mes en que corresponda. En caso de domingo o festivo, se abonará el día laborable anterior.

Los trabajadores que en caso de necesidad justificada, necesiten un anticipo mensual de sus haberes, lo negociarán directamente con la dirección de la empresa.

Artículo 21.- ANTICIPOS ESPECIALES.-

Cualquier trabajador que necesite anticipos especiales para cubrir situaciones de imperiosa e ineludible necesidad familiar, lo solicitará a la dirección de la empresa quién lo estudiará.

Artículo 22.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.-

Todos aquellos trabajadores que realicen funciones de superior categoría a las que correspondan a la categoría profesional que tuviesen reconocida, por un tiempo superior a 6 meses, en el periodo de un año u ocho meses en el periodo

de dos años, se les reconocerá la categoría profesional adecuada al trabajo que realice y siempre que se cumplan las condiciones de antigüedad, méritos y formación que determine la dirección de la empresa, de acuerdo con el comité de empresa, salvo cuando desarrolle funciones de sustitución en excedencias forzosas o superiores a dos años.

Todos aquellos trabajadores que desempeñen funciones de superior categoría a las que actualmente tienen, tendrán derecho a percibir las diferencias entre la categoría asignada y la que corresponda a la función que realice.

Artículo 23.- ASCENSOS.-

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa y de acuerdo con las propuestas de los jefes de sección al comité y dirección de la empresa, quienes resolverán conjuntamente.

Los criterios de ascenso y categorías profesionales en la empresa, se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores.

Artículo 24.- PREMIO DE JUBILACION.-

Se establece la jubilación obligatoria de todos los trabajadores afectados por este convenio en la edad de los 65 años, siempre que en esa fecha tengan cubierto el periodo mínimo de cotización para lucrar la correspondiente pensión.

El trabajador que se jubile durante la vigencia de este convenio y cuente al menos con 10 años de servicio ininterrumpido en la empresa, a las edades que se detallan percibirán las siguientes cantidades:

A los 60 años de edad:	4.620,28 €
A los 61 años de edad:	4.004,24 €
A los 62 años de edad:	3.388,21 €
A los 63 años de edad:	2.772,11 €
A los 64 años de edad:	2.279,34 €
A los 65 años de edad:	1.540,09 €

También percibirán la cantidad de 2.156,13 €, aquellos trabajadores que dejen de prestar sus servicios en la empresa por haber sido declarados por el INSS en situación de invalidez permanente total para su profesión habitual, o absoluta para toda clase de trabajo, salvo que tengan concertadas garantías mayores a su favor.

Artículo 25.- EXCEDENCIAS.-

En relación con esta materia, por una parte la Empresa y por otra el Comité de empresa pactantes de este convenio, se remiten a lo establecido en la Ley Vigente y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26.- DIETAS.-

En los casos de desplazamiento la empresa abonará a los trabajadores afectados por el presente convenio y por los conceptos que a continuación se detallan, las cantidades siguientes:

- Desayuno: 4,00 €
- Comida: 10,41 €
- Cena: 7,70 €

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan le importe de la dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma de tal situación y posterior justificación por los trabajadores.

Artículo 27.- PRENDAS DE TRABAJO.-

La empresa entregará a cada trabajador dos uniformes de trabajo de verano y dos de invierno que vendrán obligados a llevar durante la jornada de trabajo.

A los trabajadores que por sus necesidades de trabajo necesiten calzado especial de seguridad, bien sean zapatos o botas de agua, se le proveerá del mismo con un juego al año siendo sustituidos en caso de roturas previa presentación al almacén de materias auxiliares del material deteriorado, debiendo usar éstos sólo y exclusivamente dentro de la jornada laboral.

Igualmente se entregará una cazadora cada dos años para la época de invierno, previa entrega del anterior. En circunstancias excepcionales se repondrá la cazadora si fuera necesario con anterioridad a la fecha antes indicada. También se entregará una cazadora cada tres años para la época de verano.

La reposición de cualquier prenda deteriorada será estudiada por la dirección y el comité de empresa.

Los trabajadores cuidarán muy especialmente de su higiene personal y de las prendas de trabajo.

Las prendas se entregarán en Mayo, las de verano y en Octubre, las de invierno.

Artículo 28.- ABSORCION Y DERECHO SUBSIDIARIO.-

1) Las condiciones que se establecen en el presente convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias para la empresa comprendida en su ámbito de aplicación.

2) Las mejoras salariales pactadas en este convenio podrán ser objeto de absorción si a título individual y en cómputo anual se supera desde el punto de vista económico las condiciones pactadas en este convenio.

3) En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la ordenanza laboral correspondiente y legislación general vigente y aplicable.

Artículo 29.- INDEMNIZACIONES ASISTENCIALES.-

Por hijos disminuidos psíquicos o físicos se establece una ayuda de 1.108,87 € anuales, a abonar dividida en cada uno de los meses naturales del año, para cada hijo disminuido de las personas comprendidas en el presente convenio, exigiéndose los siguientes dos requisitos para la percepción de la ayuda:

- Que el hijo esté calificado como disminuido por los servicios competentes médicos y con un porcentaje mínimo del 33% de minusvalía.

- Que el hijo calificado como disminuido esté matriculado en un centro de educación o sometido a un tratamiento médico adecuado.

CAPITULO IV

Garantías sindicales

Artículo 30.- ACCION SINDICAL.-

1) Los Comités de Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por la ley o las que leyes posteriores contemplen, se les reconoce las siguientes funciones:

a) Ser informado trimestralmente por la Dirección de la Empresa, sobre la evolución general del sector y situación de la producción en la misma, evolución de los negocios y la evolución del empleo en la Empresa.

b) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este en las siguientes cuestiones:

- Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

- Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- La empresa deberá entregar igualmente al Comité de Empresa, la copia básica de todos los contratos de trabajo que celebre por escrito, según dispone el art. 1, apartados 1 y 2, de la Ley 2/91, y en el plazo de dos días desde la contratación. A tal fin, el Comité, por medio del presidente o secretario, firmará el recibí de la copia. El Comité será informado y con carácter trimestral, a tenor de lo regulado en el art. 1,3 de la Ley 2/91, de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación de número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación

- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y lo referente a los ascensos.

- Ejercer la labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la

empresa en vigor formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

- Sobre las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo de trabajo de la empresa.

- Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

- Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado 1º de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

- El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad del sexo y fomento de una política racional de empleo.

- El Comité de Empresa, elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral a efecto de registro y a la empresa.

- El Comité de Empresa, dispondrá, de acuerdo con lo previsto en el art. 81 ET., de un local adecuado en el que pueda reunirse y desarrollar sus actividades. El local y su llave estará a disposición del Comité con las instalaciones y útiles necesarios, tales como máquina de escribir, teléfono, mesas, sillas, armarios, papel, etc., que serán facilitados por la empresa.

2º) GARANTIAS.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al de su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de sus representaciones.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de un crédito de treinta horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación que podrán destinarlas a la asistencia a cursos de formación. Las horas de reunión de la Comisión Paritaria o Negociadora del Convenio (entendiéndose como Comisión Negociadora a la formada por la parte Social y Económica) no computarán en dicho crédito, e igualmente en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

e) Los representantes de los trabajadores podrán utilizar el sistema de acumulación de horas de su crédito horario. La acumulación de horas sindicales se deberá comunicar a la dirección de la empresa con un mes de antelación señalando las horas sindicales que disfrutará cada miembro del Comité de Empresa.

f) Se notificará a la dirección con 48 horas de antelación la ausencia por motivos sindicales, salvo causa grave que justifique una notificación de menor tiempo.

En lo demás se estará a lo dispuesto en la normativa vigente al respecto

CAPITULO V

Artículo 31.- SEGURIDAD E HIGIENE.-

1) En las empresas de más de 50 trabajadores el Comité de Empresa designará, por mayoría los vocales que le corresponden, según lo dispuesto en la Ley 31/1995

2) La empresa viene obligada a instalar los servicios de higiene y aseo personal necesarios, con agua corriente, caliente y fría, y demás elementos. Igualmente el habitáculo destinado como vestuario de los trabajadores, con las correspondientes taquillas.

3) Igualmente la empresa afectada por el presente convenio, está obligada a realizar a sus trabajadores un reconocimiento médico anual.

4) La Empresa y el Comité de Empresa, que suscriben este acuerdo, se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo, donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

5) La Empresa deberá dotarse de un Plan de Prevención en materia de Salud y Seguridad, así como los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente.

Los representantes legales de los trabajadores firmantes participarán en su elaboración y velarán el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

6) Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades de la empresa en función a su actividad laboral, con participación de los representantes legales de los trabajadores.

7) La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente convenio significan la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose, asimismo, a realizarla de forma eficiente.

8) La Empresa continuará potenciando a todos los niveles la formación en materia de Seguridad e Higiene, a fin de crear una mentalidad correcta en este campo.

9) En cuantas materias afecten a la Seguridad e Higiene en el trabajo, serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento, siguiéndose los criterios de aplicación y valoración de Trabajo y Seguridad Social.

10) El Comité de Seguridad e Higiene debe de ser informado de todos los equipos o diseños que se apliquen en el proceso productivo.

11) Durante el periodo de gestación, la mujer trabajadora tendrá derecho a cambiar el puesto de trabajo cuando el desempeño de su tarea habitual entrañe peligro para la salud de la madre o del gestante, a cuyo efecto se tendrán en cuenta los factores que puedan influir en la salud de los mismos, tanto los referentes a la maternidad del trabajo como a los agentes químicos o físicos del entorno.

En lo demás estará a lo dispuesto en la normativa vigente al respecto.

CAPITULO VI

Artículo 32.- REGIMEN DISCIPLINARIO.-

Las partes dan por reproducido y asumen como parte integrante del presente convenio el acuerdo sobre coberturas de vacíos aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de Mayo de 1.997, BOE de 9/6/97 en lo referente a régimen disciplinario, y dando por tipificadas la descripción de faltas y sanciones que aparece en aquél.

Disposición final primera

En todos aquellos aspectos no determinados concretamente en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales de carácter general y de obligado cumplimiento vigentes en cada momento.

Disposiciones Adicionales

ANEXO PRIMERO

Comisión Paritaria y Negociadora.-

Se constituye una Comisión de interpretación, mediación, negociación y vigilancia del Convenio, y estará compuesta por el comité de dirección de la empresa y por los representantes legales de los trabajadores, que constituyen igualmente el Comité de Empresa y son pactantes de este convenio.

La Comisión celebrará, al menos una reunión bimensual ordinaria y tantas extraordinarias como acuerden a petición fundada por los miembros de una u otra parte.

Serán competencias de esta Comisión:

a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre el mismo.

b) Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.

c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

d) La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estimen necesarios para el desarrollo de sus funciones.

e) La Dirección de la Empresa, informará con carácter previo, a la Comisión Paritaria, del procedimiento para la implantación, modificación o sustitución en su caso de los sistemas de organización de trabajo, del régimen de incentivos o la calificación de los puestos de trabajo, así en los que afecte a la jornada laboral, horarios, turnos. En el caso de no existir acuerdo en la Comisión, se recurrirá en primer término al intento de conciliación de la Consejería que asuma las competencias de Trabajo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, siempre que esto no perjudique los derechos de las partes a seguir el procedimiento regulado en la Ley, para caso de mantenerse el desacuerdo.

f) Se llevará igualmente un libro de actas de todas las reuniones.

g) Tanto las reuniones ordinarias como las extraordinarias, podrán ser convocadas con una antelación de diez días máximo y mínimo de tres, mediante llamada telefónica o nota interior por escrito, dirigidas según el caso, al representante de la empresa o al Comité de Empresa, según de donde preceda la citación.

ANEXO SEGUNDO.- PRODUCTIVIDAD.-

SISTEMA DE MEDIR, PAGAR Y CONTROLAR EL PLUS DE PRODUCTIVIDAD

Punto 1:Paradas no computables a efectos del pago del plus de productividad.

A la hora de calcular el rendimiento que sirve de base para el pago del complemento de productividad se acordó no computar las siguientes paradas:



BOLETIN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA

Depósito legal: MU-395/1982

MARTES, 4 DE JUNIO DE 2002

Número 128

Franqueo concertado número 29/5

FASCÍCULO II
DE LA PÁGINA 8053 A LA 8092

Cortes y microcortes de energía eléctrica.

Revisiones de máquinas

Cambio de formato, en líneas como cristal o pure pak (paradas para efectuar el cambio de un producto con una conformación de caja o botella, distinta de la del producto anterior o siguiente)

Lavado de máquina (Limpieza)

Pruebas

Técnico externo, periodo en que un técnico que no es de la empresa, coge una máquina para repararla durante un tiempo y no la deja hasta que se considera reparada

Fin de producción, periodo de tiempo desde que se termina un determinado producto, porque se ha agotado la materia prima preparada hasta ese momento hasta el fin de turno inmediatamente posterior.

Inicio de producción no logrado por causas externas, periodo de tiempo hasta que se inicia la producción, de forma que si a la hora de iniciar la producción no se puede comenzar por motivos ajenos a la industria, no se contará ese tiempo.

Falta de agua por motivos externos.

Falta de materia prima por causas externas.

Punto 2: Nuevas Líneas.

Cuando se instalen nuevas líneas el tiempo durante el cual a las personas que estén en ellas se les va a pagar el rendimiento medio de todas las líneas queda fijado en los dos primeros meses de funcionamiento a fin de que la puesta en marcha de la línea no repercuta en el cobro de una productividad más baja pese al esfuerzo que supone ponerla en marcha.

Punto 3: Secciones medibles y no medibles.

Como hasta ahora, las líneas de producción cobrarán según su rendimiento puesto que se han considerado secciones medibles.

Queda fijado que las secciones de Logística, Carretilleros de Producción, Almacén Dunia, Materias Primas, Zumos, Bodega y Laboratorio cobren su productividad según la media de los rendimientos de las líneas de producción puesto que se han considerado no medibles.

En la sección de Mantenimiento, hasta que los mecánicos que hay ahora estén asignados de forma fija a una minifábrica se llega al acuerdo de que cobren su productividad calculada de acuerdo a la media de todas las líneas, cuando estén asignados de forma fija, lo harán de acuerdo a las medias de las líneas de su minifábrica.

Punto 4: Nominales de la línea de Cristal 1.

Se llega al acuerdo de que se calcule la productividad a partir de ahora con una bajada de los nominales (capacidad teórica de producción) de un 15% para todas y cada una de las diferentes fabricaciones que se hacen en esa línea, así quedarían los diferentes nominales de estos tipos de fabricaciones:

Botella Rhin-Petillán Mate 10000 – 15%	= 8500 botellas/hora
Botella Europa 10000 – 15%	= 8500 botellas/hora
Botellín 187 c.c. 10000 – 15%	= 8500 botellas/hora
Botella Alborada 8000 – 15%	= 6800 botellas/hora

Punto 5: Base cálculo para aplicar el porcentaje de productividad.

Los representantes de los trabajadores en la comisión de la productividad consultaron a los trabajadores sobre la manera de cobrar cada punto de productividad, hasta ahora se venía calculando sobre el salario de cada trabajador, y han llegado al acuerdo, a lo cual la empresa le ha dado el visto bueno, de que esta cantidad se calcule en base al salario de todos los trabajadores que cobran productividad, de esta forma, para calcular el importe de cada punto a aplicar de productividad se actuará de la forma siguiente:

Masa salarial de los trabajadores que cobren productividad por el 8,5% de productividad = productividad neta mínima para el conjunto de trabajadores

Productividad neta mínima para el conjunto de trabajadores dividida entre el número de trabajadores y dividida entre 8,5% puntos = valor del punto de productividad.

El valor así obtenido será el que se multiplique por el porcentaje de productividad que figura en la tabla original del pago de la productividad, que quedó reconocida en el laudo de productividad.

Punto 6: Control de los listados de productividad.

Prevía consulta con el director industrial, para cerciorarse de que los datos de listados de productividad están ultimados, cualquier miembro de la comisión de control de productividad podrá obtener los listados diarios, semanales o mensuales del «Resumen de Productividad», para poder controlar cualquier incidencia.

Punto 7: Reuniones periódicas.

Queda acordado que esta comisión se siga reuniendo cada 15 días con los representantes de la empresa para seguir mejorando la productividad de cualquier línea o sección.

TABLA QUE SE APLICARA PARA TODO EL PERSONAL DE LA EMPRESA

Esta tabla es la masa salarial de todos los trabajadores que perciben el plus de productividad y será lineal para todos los trabajadores/as que perciben dicho plus.

		EUROS
70%	5%	64,56
71%	7%	90,39
72%	9%	116,21
73%	11%	142,03
74%	13%	167,86
75%	15%	193,68
76%	17%	219,51
77%	19%	245,33
78%	21%	271,16
79%	23%	296,98
80%	25%	322,80
81%	27%	348,63
82%	29%	374,45

83%	31%	400,28
84%	33%	426,10
85%	35%	451,93
86%	37%	477,75
87%	39%	503,57
88%	41%	529,40
89%	43%	555,22
90%	45%	581,05

GRUPO III – PERSONAL COMERCIAL:

- Delegado de Ventas
- Vendedor-Promotor
- Auxiliar de Ventas

GRUPO IV – PERSONAL DE FABRICA O PRODUCCION:

- Oficial 1ª
- Oficial 2ª
- Oficial 3ª
- Peón

ANEXO TERCERO III.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.-

Se establece una clasificación profesional por **grupos profesionales**, atendiendo al contenido global de la prestación laboral y funciones que se desarrollen.

Se establecen 5 Grupos Profesionales:

Grupo 0 : Personal con Mando: Componen éste Grupo quienes tienen como principal característica tener mando sobre un número indeterminado de trabajadores, para, por delegación de la Alta Dirección bajo una relación esencialmente de confianza, dirigir y coordinar las actividades de aquellos.

Grupo I: Personal Técnico: Componen éste Grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o practica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II: Personal Administrativo: Componen éste Grupo quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables u otros analógicos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III: Personal Comercial: Componen éste Grupo, quienes desempeñen funciones de tipo comercial, incluyendo labores de exposición, promoción o venta de productos.

Grupo IV: Personal de Fabrica o Producción: Componen éste Grupo quienes realizan funciones operativas en fabricas o plantas de producción, de índole material o mecánico o que no estén incluidos en cualquiera de los grupos anteriores.

Puestos de trabajo incluidos en cada uno de los grupos Profesionales

GRUPO 0 - PERSONAL CON MANDO:

- Director
- Jefe 1ª
- Jefe 2ª
- Encargado

GRUPO I - PERSONAL TECNICO:

- Titulado Superior
- Titulado Medio
- Titulado Inferior
- Programador - Analista
- Analista de Laboratorio
- Auxiliar de Laboratorio

GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO:

- Oficial 1ª
- Oficial 2ª
- Auxiliar
- Telefonista-Recepcionista

DEFINICION DE PUESTOS DE TRABAJO

PERSONAL CON MANDO:

DIRECTOR: Es quien, bajo la dependencia directa de la Alta Dirección, tiene como misión esencial dirigir una o varias áreas, participando de la estrategia global de la Empresa.

JEFE DE PRIMERA: Es quién, a las ordenes de la Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios de tipo organizativo, técnico o administrativo, lleva la supervisión, organización y coordinación de un departamento.

JEFE DE SEGUNDA: Es quién, a las ordenes de un Jefe de Primera, si lo hubiere o directamente de la Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de uno o varios servicios, lleva la supervisión, organización y coordinación de una o varias secciones.

ENCARGADO: Es quién, bajo las ordenes y directrices de la Dirección, lleva por delegación de ésta, la dirección, organización o coordinación del área concreta asignada, estando bajo su mando y supervisión cuantos oficiales, ayudantes o peones se encuentren ubicados en la misma.

PERSONAL TECNICO:

TITULADO SUPERIOR: Es quién, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa, funciones propias de su titulación.

TITULADO MEDIO: Es quién, en posesión de título académico medio, desempeña en la Empresa, funciones propias de su titulación.

TITULADO INFERIOR: Es quién, en posesión de título académico de grado inferior, desempeña en la Empresa, funciones propias de su titulación.

PROGRAMADOR-ANALISTA: Es quien, en posesión de la titulación y/o experiencia adecuada, analiza, estudia y verifica con autonomía todos los procesos informáticos, también confecciona programas en los lenguajes adecuados.

ANALISTA DE LABORATORIO: Es quién, en posesión de la titulación y/o experiencia adecuada, está capacitado para realizar análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, obtiene muestras y extiende certificados de calidad y boletines de análisis.

AUXILIAR DE LABORATORIO: Es quién, bajo la supervisión de su superior, realiza labores básicas en el laboratorio.

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

OFICIAL DE PRIMERA: Es quién, bajo la supervisión de un Jefe Administrativo o de la Dirección, tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejerce iniciativa y lo domina correctamente, pudiendo coordinar a otros empleados bajo su supervisión y coordinación.

En éste sentido y entre otras funciones, se incluyen la gestión de las áreas que presentan reportes periódicos, mensuales o anuales, elaboración de informes, cuentas de resultados, informes comerciales, la negociación y gestión de condiciones de compra o venta de productos, elaboración de documentación oficial, así como funciones de similares características.

OFICIAL DE SEGUNDA: Es quién, bajo la supervisión de un superior y con cierta iniciativa, posee un adecuado dominio de su trabajo y ayuda en ocasiones a los oficiales de primera.

AUXILIAR: Es quién se encarga de actividades administrativas sencillas, propias de la gestión y administración bajo la supervisión de sus superiores y con una autonomía limitada.

TELEFONISTA-RECEPCIONISTA: Es quien, entre sus funciones principales, están las de atender una centralita de teléfonos, establecer, recibir y distribuir comunicaciones, recepción, atención e información de clientes, proveedores, visitas y público en general. Puede complementar aquéllas, con labores de ayuda a otras áreas, esencialmente de contenido administrativo.

PERSONAL COMERCIAL:

DELEGADO DE VENTAS: Es quién, al servicio exclusivo de la Empresa y bajo las ordenes y directrices de la Dirección, gestiona con iniciativa la actividad comercial completa de la Delegación asignada, pudiendo supervisar o coordinar a otros trabajadores asignados.

VENDEDOR – PROMOTOR: Es quién, al servicio exclusivo de la Empresa, realiza la actividad comercial

encomendada, de acuerdo a las directrices marcadas, fomentando ventas y optimizando mercados, reportando su actividad al Delegado de Ventas o a la propia dirección.

AUXILIAR DE VENTAS: Es quién se encarga de actividades comerciales sencillas, propias de la gestión de sus superiores y con autonomía limitada. Puede conllevar la realización de labores administrativas sencillas complementarias.

PERSONAL DE FABRICA O PRODUCCION:

OFICIAL DE PRIMERA: Es quién, con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión de su superior, todas o algunas de las labores propias del área designada, con conocimiento de las máquinas, útiles o herramientas que tenga asignadas para cuidar de su normal uso, eficacia y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto o anomalía que observe, que pudiera perjudicar o interrumpir el normal desarrollo del proceso productivo.

En este sentido y entre sus funciones, se encuentran las correspondientes a las unidades autónomas de llenado y etiquetado, la preparación y tratamiento térmico de los productos, la gestión y responsabilidad sobre los almacenes de materiales y repuestos, la responsabilidad final de las cargas a los clientes y las tareas de reparaciones mecánicas.

OFICIAL DE SEGUNDA: Es quién, aún sin alcanzar el grado de perfección exigible para los oficiales de primera, efectúan las tareas asignadas con la suficiente corrección y eficacia, bajo la supervisión de su mando correspondiente.

En este sentido y entre sus funciones, se encuentran las del manejo de paletizadores, encartonadoras, carretillas y gálbo.

OFICIAL DE TERCERA: Es quién ayuda y auxilia en la realización de las tareas encomendadas a oficiales de primera o segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia y mientras dure la misma.

PEON: Es quien ayuda en la realización de las tareas más elementales y básicas, encomendadas por sus superiores o labores de ayudas sencillas a los oficiales.

TABLA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL 01/01/2002 AL 31/12/2002

Categoría profesional	Salario base	Plus asistencia	Plus transporte	Incentivos mes	Bruto mes	Extra julio	Extra navidad	Salario anual
Técnicos								
Director	982,83	108,81	70,20	157,95	1.319,79	1.319,79	1.319,79	18.477,08
Tit. Superior	926,66	108,81	70,20	157,95	1.263,62	1.263,62	1.263,62	17.690,75
Tit. Medio	870,50	108,81	70,20	157,95	1.207,46	1.207,46	1.207,46	16.904,50
Tit. Inferior	814,34	108,81	70,20	157,95	1.151,31	1.151,31	1.151,31	16.118,26
Ay. Laboral	684,47	108,81	70,20	157,95	1.021,43	1.021,43	1.021,43	14.300,04
Aux. Laboral	673,94	108,81	70,20	157,95	1.010,90	1.010,90	1.010,90	14.152,60

Administración

Director	982,83	108,81	70,20	157,95	1.319,79	1.319,79	1.319,79	18.477,08
Jefe Superior	870,50	108,81	70,20	157,95	1.207,46	1.207,46	1.207,46	16.904,50
Jefe Primera	814,34	108,81	70,20	157,95	1.151,31	1.151,31	1.151,31	16.118,26
Jefe Segunda	716,06	108,81	70,20	157,95	1.053,02	1.053,02	1.053,02	14.742,26
Of. Primera	705,53	108,81	70,20	157,95	1.042,50	1.042,50	1.042,50	14.594,91
Of. Segunda	695,00	108,81	70,20	157,95	1.031,96	1.031,96	1.031,96	14.447,48
Auxiliar Adm.	674,13	108,81	70,20	157,95	1.011,10	1.011,10	1.011,10	14.155,31

Comerciales

Director	982,83	108,81	70,20	157,95	1.319,79	1.319,79	1.319,79	18.477,08
Jefe Superior	926,66	108,81	70,20	157,95	1.263,62	1.263,62	1.263,62	17.690,75
Jefe Ventas	870,50	108,81	70,20	157,95	1.207,46	1.207,46	1.207,46	16.904,50
Deleg. Ventas	814,34	108,81	70,20	157,95	1.151,31	1.151,31	1.151,31	16.118,26
Promotor	716,06	108,81	70,20	157,95	1.053,02	1.053,02	1.053,02	14.742,26

Trab. Profesional

Capataz/Bodega	726,59	108,81	70,20	157,95	1.063,56	1.063,56	1.063,56	14.889,79
Encarg. Sección	716,06	108,81	70,20	157,95	1.053,02	1.053,02	1.053,02	14.742,26
Oficial Primera	705,53	108,81	70,20	157,95	1.042,50	1.042,50	1.042,50	14.594,91
Oficial Segunda	695,00	108,81	70,20	157,95	1.031,96	1.031,96	1.031,96	14.447,48
Oficial Tercera	684,47	108,81	70,20	157,95	1.021,43	1.021,43	1.021,43	14.300,04

Ofic. Auxiliares

Oficial Primera	705,53	108,81	70,20	157,95	1.042,50	1.042,50	1.042,50	14.594,91
Oficial Segunda	695,00	108,81	70,20	157,95	1.031,96	1.031,96	1.031,96	14.447,48
Peón especialista	673,94	108,81	70,20	157,95	1.010,90	1.010,90	1.010,90	14.152,60
Peón	666,92	108,81	70,20	157,95	1.003,88	1.003,88	1.003,88	14.054,31

ANEXO QUE SE CITA

Najar Olivares, María José
 López Gómez, María Soledad
 Marín Tomás, Bernardo
 Sánchez Hernández, Josefa
 Martínez González, Alberto Jesús
 Cánovas Pérez, Josefa
 Bernal Guardiola, María
 Romero Martínez, Isabel
 Romero Martínez, Ángela José
 Carrión Soriano, Marcos Lorenzo
 Marín Tomás, Bernardo José
 Navarro Guardiola, María Concepción
 Soriano García, María del Carmen
 Navarro Guardiola, Isabel María
 Pérez Ruiz, Margarita
 Cutillas Lozano, Matías
 Olivares Tomás, Juan Miguel
 García Toral, Juan Manuel
 Ruiz Carrión, Miguel

Martínez González, Juan Esteban
 Martínez Valero, Antonio
 Mejías Abellán, Luis
 Navarro Molina, José Gaspar
 Palazón Corredor, Beatriz
 Pérez Sánchez, José
 Sigüenza Lozano, Pascual
 Simón Fernández, Antonio José
 Soriano García, Juana
 Tomás Hernández, Ángel
 Valero Olivares, Carmen

Total: 39 personas.

Consejería de Trabajo y Política Social

5179 Convenio Colectivo de Trabajo para Estacionamientos y Servicios, S.A. Exp. 16/02.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Estacionamientos y Servicios, S.A. (Código de Convenio número 3001960) de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 17-12-2002, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 10-4-2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995,