

2.4.- Situación de la vivienda: Hasta 10 puntos**-ACCESIBILIDAD DE LA VIVIENDA:**

(barreras arquitectónicas que dificultan la autonomía del anciano) 0 1 2 3 4 5

-CONDICIONES DE HABITABILIDAD:

(existencia de humedad, suciedad en suelos o paredes, falta equipamiento básico..) 0 1 2 3 4 5

-UBICACIÓN DE LA VIVIENDA: (barrio

periférico, malas comunicaciones, pocos servicios en la zona...) 0 1 2

TOTAL _____

ACCESIBILIDAD:

5: Barreras dentro y fuera de la vivienda.

4: Barreras en espacios de uso habitual por el anciano.

3: Barreras en el baño.

2: Algunas dificultades para los desplazamientos dentro de la vivienda.

1: Barreras sólo para acceder a la vivienda.

0: Sin barreras dentro, ni para acceder a la vivienda.

HIGIENE/CONSERVACIÓN:

5: Pésimas (deterioro).

4: Muy malas (humedad, suciedad).

3: Malas (falta de equipamiento básico).

2: Aceptables (falta de espacio).

1: Buenas (mejorables).

0: Muy buenas.

UBICACIÓN:

2: Pocos servicios.

1: Malas comunicaciones.

0: Periferia

3.- SITUACION ECONOMICA (Puntuación máxima 20 puntos).

Se puntuará cada solicitud según al nivel de ingresos del solicitante, teniendo en cuenta que cuando exista una relación de pareja (matrimonios o similares) y si no se ha realizado separación de bienes, se computarán los ingresos de ambos y se dividirán por dos, puntuándose al solicitante sobre esa cantidad resultante, y según la tabla siguiente:

INTERVALO	PUNTUACIÓN
1 Inferior al 40% del Salario Mínimo Interprofesional	20
2 Entre el 40% y el 60% del S.M.I.	15
3 Entre el 60% y el 80% del S.M.I.	10
4 Entre el 80% y el 100% del S.M.I.	5
5 Entre el 100% y el 120% del S.M.I.	0
6 Entre el 120% y el 140% del S.M.I.	- 5
7 Entre el 140% y el 160% del S.M.I.	- 10
8 Entre el 160% y el 180 % del S.M.I.	- 15
9 Superior al 180% del S.M.I.	- 20

4.- OTROS FACTORES (Puntuación máxima 20 puntos).

En este apartado, que no es de necesaria aplicación, se tendrán en cuenta, si procede, otras situaciones no reflejadas suficientemente en apartados anteriores.

Entre las situaciones contempladas, y a modo de ejemplo, pueden considerarse las siguientes :

-Necesidad absoluta de descanso temporal de los cuidadores (En este caso se podría conceder el acceso temporal al servicio)

-Circunstancias especiales del interesado no valoradas anteriormente.

-Circunstancias especiales familiares no valoradas anteriormente.

NORMAS PARA LA APLICACIÓN DEL BAREMO:

Para poder beneficiarse del Servicio de Estancias Diurnas que se solicita, la persona deberá alcanzar un mínimo de 40 puntos, sin que la puntuación del apartado 1 (autonomía personal) pueda ser 0.

En el Servicio de Estancias Diurnas las personas que alcancen una puntuación mayor de 20 puntos en la valoración de la parte física y/o de 15 puntos en la valoración de la parte psíquica no podrán ser dados de alta en el mismo.

En el Servicio de Estancias Diurnas para personas con enfermedad de Alzheimer las personas que alcancen una puntuación mayor de 20 puntos en la valoración de la parte física y/o de 20 puntos en la valoración de la parte psíquica no podrán ser dados de alta en el mismo.

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

8057 Resolución de 26 de mayo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de trabajo de J. García Carrión, S.A.- Exp. 12/04.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de J. GARCIA CARRION, S.A. (Código de Convenio número 3000842) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 11-05-2004 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE nº 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Murcia a 26 de Mayo de 2004.—El Director General de Trabajo.—Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

Capítulo I**Artículo 1. - Ámbito aplicación, funcional y personal.**

El presente convenio colectivo será de aplicación y obligación a la sociedad mercantil J. García Carrión 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 2004 al 31 de Diciembre de 2.007. Sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2004 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.- Comisión 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, cinco miembros de dirección a quienes la empresa designe.
- En representación de los trabajadores, cinco miembros del Comité de Empresa designados por los sindicatos firmantes del Convenio en proporción a los resultados electorales.

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.

Capítulo II**Artículo 4.- Jornada, vacaciones y licencias.**

A) La duración de la jornada laboral de trabajo, para el periodo de vigencia del presente convenio, será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en computo global año.

Para facilitar el compromiso de que la Dirección pueda organizar y hacer posible la producción durante veinticuatro horas todos los días del año, se mantendrán los horarios actuales de los turnos continuos, de 06 a 14; de 14 a 22 y de 22 a 06, del partido, de 08,30 a 14 y de 16 a 18,30, y los actuales especiales. En caso de modificación se seguirá, en su caso, el procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

B) La distribución de la jornada anual de trabajo, dada la posible irregularidad de la carga de trabajo a lo largo del año, en razón de la estacionalidad derivada de las exigencias del mercado, y la necesidad de prestar el trabajo durante todos los días de la semana o producir en régimen de ciclo continuo, con motivo del carácter perecedero de las materias primas y de su tratamiento, se efectuará por la Dirección de la Empresa, en atención a los procesos productivos, pudiéndose prestar el trabajo, bien en régimen de turnos en horario continuado, a 1, 2 o 3 turnos, o bien en horario partido. La distribución se efectuará en todo caso conforme a lo previsto en los siguientes apartados.

C) Las secciones de carga, descarga, distribución y mantenimiento, si tuviesen necesidad de realizar una jornada distinta a la general, 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.

D) El horario de trabajo será establecido por acuerdo entre el comité de dirección y los representantes de los trabajadores, en caso de desacuerdo se establecerá por la Dirección de acuerdo a las necesidades productivas.

E) 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 se 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.

F) Las fiestas laborales tienen carácter retribuido y no recuperable por lo que aquellos trabajadores que, por necesidades de la Empresa, tengan que trabajar tales días, les serán abonadas las horas trabajadas como figura en la Disposición Adicional Primera.

G) 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.

H) 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 que, salvo pacto en contrario, se distribuirán regularmente a lo largo de todo el año.

- 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.

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

- En cada sección se fijará el correspondiente cuadro de vacaciones que se deberá conocer antes de finalizar el año.

- Cualquier persona que por motivos muy especiales necesite disfrutar los dos periodos de forma ininterrumpida, lo solicitará a la Dirección de la Empresa, quien atendiendo a las circunstancias organizativas o de producción, resolverá la petición.

- 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.

Con carácter general los turnos continuos de trabajo se distribuirán de lunes a viernes salvo en el periodo de mayo a septiembre, ambos inclusive, en el que la empresa, por necesidades de producción, podrá incluir sábado y domingo.

En el caso de que la empresa necesitara producir fuera de los días y horas señalados, las horas de trabajo serán de necesario cumplimiento si se preavisan con una semana de antelación a los empleados afectados.

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

K) 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.

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.

Artículo 5.- Licencias.

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 nacimiento de hijo 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 Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

Capítulo III

Artículo 6.- Percepciones salariales.

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

a) Salario base.

b) Plus asistencia.

c) Plus de transporte.

d) Complementos salariales de periodicidad superior al mes.

e) Antigüedad – Plus personal.

f) Incentivos.

g) Complemento personal

h) Plus de productividad.

Las cuantías establecidas en el presente Convenio se refieren a la ejecución de una jornada anual de 1792 horas de trabajo efectivo sin que contabilicen como tal los 5 minutos a que se refiere el apartado E del artículo 3.-.

1.º) Incremento Salarial:

* El incremento salarial será del IPC real mas 0,5% para cada uno de los cuatro 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 0,5%. 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 que se tendrá en cuenta como base para el incremento del siguiente año. El Incremento se aplicará a todos los conceptos retributivos del Convenio. Los conceptos no salariales se mantendrán en sus mismos términos a lo largo de la vigencia del convenio.

* 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.

2.º) Horas Extras:

Se considerarán horas extraordinarias a efectos retributivos aquellas que sobrepasen la jornada de cuarenta horas semanales, siendo el precio de estas de 10 €/hora para todas las categorías en 2004.

3.º) Puesta a punto, apertura y cierre:

La horas necesarias sobre la jornada ordinaria para los trabajos de puesta a punto, apertura y cierre serán de obligado cumplimiento y se retribuirán a razón de 11 €/hora para todas las categorías en 2004.

Los importes previstos para Horas Extras y horas de Puesta a punto, apertura y cierre se incrementarán anualmente a lo largo de la vigencia del convenio y a partir de 01/01/05, con la previsión anual de incremento del IPC. Estos importes no se revisarán en caso de desviación del IPC real sobre la previsión.

Los premios de vinculación y jubilación se incrementarán anualmente con la previsión de IPC, sin revisión.

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 salarial anexa.

Artículo 10.-**A).-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 2004 la cantidad de 1 € por hora efectivamente trabajada y que se añadirá al valor de la hora ordinaria. A lo largo de la vigencia del convenio el Plus de nocturnidad tendrá el mismo incremento que el previsto en el artículo 6.- para las horas extraordinarias. 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.

B).- Plus de sábado tarde y domingo.

Los trabajadores que trabajen desde el sábado por la tarde a domingo por la noche en jornada ordinaria percibirán un plus por hora trabajada de 1,25 € el sábado por la tarde y 2,5 • el domingo. El Plus será incompatible con el cobro de tales horas como extraordinarias.

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:

1.º) 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 aquella, 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.

2.º) 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:	323,61 €
A los veinte años de servicio:	454,11 €
A los treinta años de servicio:	582,50 €
A los treinta y cinco años de servicio:	711,94 €

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 el tope máximo equivalente a la aportación realizada por los trabajadores.

Para el año 2040 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 un año de antigüedad en la Empresa.

A fin de clarificar lo previsto en los apartados precedentes los firmantes manifiestan que durante las negociaciones entre las partes para la congelación de la antigüedad y creación de un Plan de Pensiones del sistema de empleo, se suscitó la inquietud por parte de los trabajadores para el supuesto de que, una vez congelada la antigüedad a nivel individual a partir del 2º tramo de antigüedad posterior al 31/12/1997, fueran causando baja en la Empresa trabajadores con antigüedad, que supusiera que no hubieran aportaciones al fondo de congelación de la antigüedad de tramos de antigüedad, del que parcialmente se nutrirá el plan de pensiones como aportaciones realizadas por los trabajadores a partir del 1 de enero de 2005.

Ante esta situación se acordó que si un trabajador causaba baja en la Empresa como consecuencia de despido calificado como improcedente por la Autoridad Laboral, las aportaciones al fondo de congelación de la antigüedad correspondientes a los tramos de antigüedad congelados al mismo, se mantendrán como si el trabajador estuviera en activo en la Empresa, y su importe será aportado por la Empresa.

En definitiva, los tramos de antigüedad congelados no revierten directamente en la cuenta de posición de cada partícipe (trabajador) en el Plan de Pensiones, sino que se repartirán linealmente entre todos los partícipes en activo del Plan de Pensiones, es decir, trabajadores que sigan trabajando en la Empresa cada mes, realicen o no aportaciones al fondo de congelación de la antigüedad.

Por otra parte, y sea cual sea la causa de la baja, las aportaciones de 30,05 € (5.000 ptas.) que hasta el 31/12/2004 realiza la Empresa por cada trabajador, se extingue en el momento en el que el trabajador causa baja 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 n.º V.

Así mismo 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 específico y se repartirá entre aquellos trabajadores que tengan derecho al mismo en función del tiempo efectivamente trabajado en el período de cómputo que se trate. Para el reparto solo las horas de utilización de crédito sindical, los permisos retribuidos y las bajas por accidente laboral y maternidad se asimilarán a las efectivamente trabajadas. En los casos de baja por enfermedad común, a partir del decimosexto día de baja percibirán el importe correspondiente al 4% de la escala.

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 complemento personal, 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.- Modalidades contractuales.

1.- 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.

Con carácter no limitativo se conviene en identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la empresa susceptibles de contratación mediante la modalidad de obra o servicio las siguientes:

a.- Las tareas referidas a la elaboración y puesta en ejecución de planes específicos de organización o iniciativas administrativas, informáticas, tecnológicas, contables, comerciales promocionales, de prospección de mercado o de desarrollo de producto.

b.- En general las tareas referidas a la puesta en marcha y ejecución de planes en cualquier área de la actividad de la empresa susceptible de precisa identificación y de sometimiento a plazo de ejecución.

c.- Las referidas como consecuencia de la suscripción por parte de la empresa de contratos o acuerdos de carácter temporal relacionados con el suministro de productos sin marca o por cuenta y con marca de terceros. En estos casos se efectuarán las contrataciones en base a la previsión de duración del contrato de

suministro, finalizando la contratación de estos empleados prioritariamente en orden inverso a las fechas de contratación, y siempre en base al volumen real de producción. La utilización de los trabajadores así contratados para la ejecución subsidiaria de tareas no relacionadas con el contrato de suministro, cuando este no exigiera trabajo continuo, no dará lugar a la desnaturalización del mismo.

d.- Las tareas que tengan su origen en la suscripción de acuerdos de suministro con clientes, aún referidos a la explotación de las marcas del propio negocio, cuando obedezcan a pedidos puntuales sin que esté asegurada su continuidad en el tiempo.

La Empresa notificará a la Representación legal de los Trabajadores, previamente a efectuar este tipo de contratación, los acuerdos con los clientes que justifiquen estos contratos así como los ingresos y ceses realizados de acuerdo a la modalidad de contratación por tiempo determinado descrita anteriormente.

2.- Trabajadores Eventuales.

Se consideran trabajadores eventuales los que sean contratados para cubrir las necesidades no recogidas en el número anterior 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 en marcha y desarrollar el trabajo de un tercer turno cuando las necesidades de mercado lo aconsejen.

3.- 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 remuneración por razón 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.- Promoción y formación 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.

La empresa entregará a los Representantes de los Trabajadores el plan de formación continua de la

empresa cada año así, como el personal que ha impartido dichos cursos del plan de formación continua a la finalización de estos.

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 de 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 así mismo 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 estos 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 liquidación de nóminas.

La liquidación de devengos de los trabajadores se efectuara 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 categoría.

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 jubilación.

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:	4.854,18 €
A los 61 años de edad:	4.206,96 €
A los 62 años de edad:	3.559,74 €
A los 63 años de edad:	2.912,45 €
A los 64 años de edad:	2.394,73 €
A los 65 años de edad:	1.618,05 €

También percibirán la cantidad de 2.210,03 €, 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, sin necesidad de justificante, las cantidades siguientes:

Desayuno	4,20 €
Comida	10,94 €
Cena	8,09 €

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan del importe de las 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 estos solo 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, siendo obligatorio el estar durante la jornada de trabajo, no solo con los EPI, sino con la ropa de trabajo, en perfecto estado: zapatos de seguridad; uniformidad; gorra; etc.

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

Artículo 28.- Absorción 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 1.143,24 € 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.

Capítulo IV

Garantías Sindicales

Artículo 30.- Acción 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 estos 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 ordenador, impresora, teléfono, mesas, sillas, armarios, papel, etc., que serán facilitados por la empresa.

2.º) Garantías.

- 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

Capítulo V

Artículo 31.- Seguridad e higiene.

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

Comité de Seguridad y Salud Laboral.- Dichos Delegados de Prevención junto a la representación de la

Dirección de la Empresa, constituyen dicho Comité. Son funciones de este Comité promover en la Empresa la observancia y general aplicación de las normas de Prevención de Riesgos Laborales y en todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento relativas a esta materia, así como promover, estudiar y dar publicidad a las medidas que estimen oportunas en el orden a la prevención de riesgos profesionales.

Al objeto de favorecer las funciones de sus miembros, se posibilitará, previa comunicación a la Gerencia, las visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores de la Empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente instalaciones, máquinas, herramientas y constatar los riesgos que puedan afectar a los trabajadores e informar de las posibles deficiencias a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

El comité de seguridad y salud se reunirá con carácter ordinario una vez al mes.

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) Los reconocimientos médicos se planificarán dentro del plan de actividades anual de Vigilancia de la Salud a desarrollar en cada periodo anual, conforme lo establecido en la Ley 31/95 y normas de desarrollo, adaptando los mismos a las características de los distintos puestos de trabajo y planificándolo con el Comité de Seguridad y Salud, posibilitando como mínimo 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, así mismo, 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.

12) La representación legal de los trabajadores se compromete a realizar las campañas de concienciación que fueren necesarias, al objeto de reducir el absentismo laboral.

13) La empresa entregará todos los meses a los delegados de prevención y a los representantes de los trabajadores, por escrito, los partes de accidentes y la causa de los mismos, así como la relación del personal de la empresa en baja por enfermedad o accidente.

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

Capítulo VI

Artículo 32.- Régimen 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 aquel.

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 y Anexos:

Disposición adicional primera:

Aquellos trabajadores contratados con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio que tienen el compromiso, por aplicación del artículo 16. 5 del convenio anterior, de trabajar en sábado, domingo y festivo,

y no estén obligados por contrato individual a trabajar tales días, que serán de obligado cumplimiento, verán compensada la prestación de trabajo en tales momentos de la siguiente manera como condición personalísima:

Las horas de trabajo realizadas en esos días, se abonarán en los mismos términos, conceptos y precio vigente a 31/12/03, aunque no se supere la jornada semanal de 40 horas. Estos precios se revisarán a partir de 01/01/05 en el mismo porcentaje que se aplique a las horas extras.

El abono de las retribuciones a que de lugar los trabajos realizados en el punto anterior se hará de forma mensual, por lo que estos trabajadores percibirán las compensaciones que hasta el momento se venían percibiendo por el trabajo en sábado, domingo y festivo. Igualmente las horas que excedan de las 40 horas en cómputo semanal, que igualmente serán de obligado cumplimiento, se retribuirán como extraordinarias. Para estos trabajadores el descanso semanal se disfrutará continuado.

Disposición adicional segunda:

Con efectos de 01/01/2004 el Plus de productividad 1 se incorporará a las nóminas de los trabajadores que vinieran cobrándolo como complemento personal.

Anexo Primero

Comisión Paritaria y Negociadora.

Se constituye una Comisión de interpretación, mediación, negociación y vigilancia del Convenio, con la composición que figura en el artículo 3.-.

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.

Anexo II 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:

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, Carretileros 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.

Previo 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

En el primer trimestre del presente año se presentará por la Dirección de la Empresa, en la Comisión de Productividad, el sistema de abono de la productividad para el personal de Administración adscrito al centro de Jumilla, y que no este sujeto a otro sistema personal de incentivos, garantizando hasta ese momento el percibo del 5% de la tabla de productividad arriba transcrita.

Anexo 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 este 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 1.^a
- Jefe 2.^a
- Encargado

Grupo I - Personal técnico:

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

- Auxiliar de Laboratorio

Grupo II - Personal administrativo:

- Oficial 1.^a
- Oficial 2.^a
- Auxiliar

- Telefonista-Recepcionista

Grupo III – Personal Comercial:

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

Grupo IV – Personal de fábrica o producción:

- Oficial 1.^a
- Oficial 2.^a
- Oficial 3.^a
- Peón

Definición 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 quien 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 quien 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 quien 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 quien en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa, funciones propias de su titulación.

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

TITULADO INFERIOR: Es quien 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 quien 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 quien bajo la supervisión de su superior, realiza labores básicas en el laboratorio.

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

OFICIAL DE PRIMERA: Es quien 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 quien 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 aquellas, con labores de ayuda a otras áreas, esencialmente de contenido administrativo.

PERSONAL COMERCIAL:

DELEGADO DE VENTAS: Es quien 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 quien 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 quien 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 quien 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 gálibo.

Oficial de tercera: Es quien 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.

Peón: 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 SALARIAL PROVISIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL 01/01/2004 AL 31/12/2004

Categoría	Salario	Plus	Plus	Incentivos	Bruto	Extra	Extra	Salario
Profesional	Base	Asistencia	Transporte	Mes	Mes	Julio	Navidad	Anual
Técnicos								
Director	1.058,90	117,24	75,64	170,18	1.421,94	1.421,94	1.421,94	19.907,09
Tit. Superior	998,38	117,24	75,64	170,18	1.361,42	1.361,42	1.361,42	19.059,85
Tit. Medio	937,87	117,24	75,64	170,18	1.300,91	1.300,91	1.300,91	18.212,76
Tit. Inferior	877,37	117,24	75,64	170,18	1.240,41	1.240,41	1.240,41	17.365,68
Ay. Laboral	737,44	117,24	75,64	170,18	1.100,49	1.100,49	1.100,49	15.406,82
Aux. Laboral	726,10	117,24	75,64	170,18	1.089,13	1.089,13	1.089,13	15.247,88
Administración								
Director	1.058,90	117,24	75,64	170,18	1.421,94	1.421,94	1.421,94	19.907,09
Jefe Superior	937,87	117,24	75,64	170,18	1.300,91	1.300,91	1.300,91	18.212,76
Jefe Primera	877,37	117,24	75,64	170,18	1.240,41	1.240,41	1.240,41	17.365,68
Jefe Segunda	771,47	117,24	75,64	170,18	1.134,52	1.134,52	1.134,52	15.883,31
Of. Primera	760,13	117,24	75,64	170,18	1.123,18	1.123,18	1.123,18	15.724,53
Of. Segunda	748,79	117,24	75,64	170,18	1.111,83	1.111,83	1.111,83	15.565,60
Auxiliar Adm.	726,31	117,24	75,64	170,18	1.089,34	1.089,34	1.089,34	15.250,82
Comerciales								
Director	1.058,90	117,24	75,64	170,18	1.421,94	1.421,94	1.421,94	19.907,09
Jefe Superior	998,38	117,24	75,64	170,18	1.361,42	1.361,42	1.361,42	19.059,85
Jefe Ventas	937,87	117,24	75,64	170,18	1.300,91	1.300,91	1.300,91	18.212,76
Deleg. Ventas	877,37	117,24	75,64	170,18	1.240,41	1.240,41	1.240,41	17.365,68
Promotor	771,47	117,24	75,64	170,18	1.134,52	1.134,52	1.134,52	15.883,31
Trab. Profesional								
Capataz/Bodega	782,83	117,24	75,64	170,18	1.145,87	1.145,87	1.145,87	16.042,25
Encarg. Sección	771,47	117,24	75,64	170,18	1.134,52	1.134,52	1.134,52	15.883,31
Oficial Primera	760,13	117,24	75,64	170,18	1.123,18	1.123,18	1.123,18	15.724,53
Oficial Segunda	748,79	117,24	75,64	170,18	1.111,83	1.111,83	1.111,83	15.565,60
Oficial Tercera	737,44	117,24	75,64	170,18	1.100,49	1.100,49	1.100,49	15.406,82
Ofic. Auxiliares								
Oficial Primera	760,13	117,24	75,64	170,18	1.123,18	1.123,18	1.123,18	15.724,53
Oficial Segunda	748,79	117,24	75,64	170,18	1.111,83	1.111,83	1.111,83	15.565,60
Peón especialista	726,10	117,24	75,64	170,18	1.089,13	1.089,13	1.089,13	15.247,88
Peón	718,53	117,24	75,64	170,18	1.081,57	1.081,57	1.081,57	15.141,97