

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

**3042 Resolución de 12-02-2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de trabajo para J. García Carrión, S.A.- Exp. 200944110001.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, 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 n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de J. García Carrión, S.A. (Código de Convenio número 3000842) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 16-12-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia a 12 de febrero de 2009.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

**Comité de Empresa**

José Antonio Martínez Sánchez	CCOO
Manuel Palencia Alonso	CCOO
Juan Simón Bleda	CCOO
Miguel A. Gómez Cruz	CCOO
Juan Antonio Carcelén	CCOO
Angel Torregrosa Asesor	CCOO
José Felipe López	FETICO
Magdalena Hernández	FETICO
José Luis Miñano Sánchez	FETICO
Raquel López del Olmo	FETICO
Encarna Guirao García	FETICO
Miguel Ángel Bernal	FETICO
Inmaculada Tomás	FETICO
Antonio Martínez Cutillas	FETICO
Jose A. Escribano Asesor	FETICO
Inmaculada Gudín Asesor	FETICO

**Por la Dirección:**

Carlos Viña

Vicente Barchino

Jacinto Pérez

Asier Iker Carrasco

José Silvano Ruiz

Antonio de los Mozos Asesor

**ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO**

En Jumilla a dieciséis de Diciembre de dos mil ocho, se reúne, previa convocatoria, el pleno de la Comisión Negociadora para la revisión del Convenio colectivo de la empresa de J. García Carrión, S.A., compuesta por los señores relacionados al margen, integrantes del Comité de Empresa y de la Dirección.

Abierta la sesión, tras darse lectura al texto del convenio consensuado en la sesión del pasado día diez de Diciembre de dos mil ocho, con carácter de preacuerdo a falta del compromiso de inversiones y de la consulta a los empleados, se alcanza el acuerdo de ratificarlo por acuerdo unánime del Comité de Empresa, y por unanimidad de la representación empresarial, con carácter de Convenio Colectivo para los años 2008 a 2011, ambos inclusive, procediéndose a la firma del texto que se adjunta que tiene plena validez al contar con la voluntad de todos los miembros de la comisión negociadora y sobrepasar las mayorías que exige el Estatuto de los Trabajadores.

En concreción del compromiso de inversiones, la Dirección de la empresa se obliga a invertir a lo largo de la vigencia del convenio colectivo un importe de 10.000.000 € (Diez millones de Euros) en el centro de trabajo de Jumilla.

Por los reunidos se acuerda facultar a Don Antonio Martínez Cutillas para que proceda a la tramitación del Convenio ante la Autoridad Laboral.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, y de ella la presente Acta, que, una vez leída, es firmada de conformidad, junto a los ejemplares del Convenio y documentos complementarios, por todos los miembros de la comisión negociadora aprobadora del Convenio, en el lugar indicado siendo las 14 horas del día del encabezamiento.

**Capítulo 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 2008 al 31 de Diciembre de 2.011. Sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2008 sea cual fuese la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región, salvo para aquellas materias que tengan prevista una vigencia específica en el propio Convenio.

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 PARITARIA.-**

Se establece una comisión Paritaria cuyas funciones serán:

Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de los pactos.

Las de seguimiento del conjunto de acuerdos.

Los acuerdos que alcancen la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Básico y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro y publicación.

La comisión estará integrada paritariamente por cinco representantes designados por el Comité de Empresa, y cinco nombrados por la Dirección de la empresa J. GARCIA CARRION.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

**Artículo 4.- COMPROMISO DE EMPLEO.-**

Como Compromiso de Empleo, la Dirección de la empresa se compromete, durante la vigencia del convenio a garantizar el número de trabajadores con contrato indefinido, que al día de la fecha existan en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, en consecuencia, la Dirección de la Empresa sustituirá, necesariamente por empleo fijo, a aquellos trabajadores que sean objeto de un despido declarado judicialmente improcedente, si la Empresa opta por no readmitirlos.

A lo largo del plan de empleo, la paralización de la actividad provocada por conflictos laborales, dará lugar a la liberación de los Compromisos de Empleo asumidos por la Dirección de la Empresa.

Igualmente, el incumplimiento por la Dirección de la Empresa de los Compromisos de Empleo liberará a la representación de los trabajadores del Compromiso de de Paz Social.

## **Capítulo II**

**Artículo 5.- JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS.-**

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, de conformidad con el calendario laboral de la Región de Murcia así como los festivos locales establecidos para Jumilla para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo.

Teniendo en cuenta la actividad de la empresa y la irregularidad de la carga de trabajo a lo largo del año, derivada tanto de razones de estacionalidad como de las exigencias de la demanda y del mercado, la jornada anual antes señalada se distribuirá de forma irregular a lo largo del año. Como consecuencia de ello, la jornada máxima semanal será de 48 horas y la jornada mínima semanal será de 32 horas. A estos efectos, nunca se planificará la jornada ordinaria de trabajo teniendo en cuenta los días festivos delimitados por el citado calendario,

a efectos de reducir las horas de trabajo semanales de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior.

La distribución de la jornada podrá establecerse en régimen de uno, dos tres turnos o en cualquier otra modalidad de horario, continuado o partido, en función de las necesidades productivas, y durante todos los días de la semana.

Dado que la actividad de la empresa es, por su naturaleza, de intensidad variable a lo largo del año, y no previsible en periodos de larga duración, los horarios de trabajo serán comunicados a los trabajadores con dos semanas de antelación, mediante la publicación en el tablón de anuncios del correspondiente cuadrante horario. El cuadrante será entregado al Comité de Empresa en la misma fecha. Una vez publicado el cuadrante horario, el mismo sólo podrá ser modificado por decisión de la empresa cuando concurran a juicio de la Dirección circunstancias extraordinarias.

Siempre que la jornada diaria exceda de seis horas continuadas, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso de quince minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo, y que habrá de disfrutarse en forma que no implique la interrupción del proceso productivo y durante un periodo máximo de dos horas. La empresa habilitará un comedor para tomar "el bocadillo".

Dado el régimen de distribución irregular de la jornada de trabajo, el descanso semanal establecido legalmente podrá acumularse en periodos de hasta cuatro semanas, respetándose en todo caso un descanso efectivo mínimo de un día a la semana.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales, distribuidos en dos quincenas completas, que se distribuirán, salvo pacto en contrario, de forma regular durante todo 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.

Los días 24 y 31 de diciembre no se prestarán servicios a partir de las 14 horas.

#### Artículo 6.- PERIODO DE PRUEBA.-

El ingreso del personal se entenderá realizado a título de prueba, durante los siguientes periodos:

Grupo 0: 6 meses. Grupo II: 4 meses. Grupo IV: 1 mes.

Grupo I: 6 meses. Grupo III: 1 mes.

En todo caso, el período de prueba se entiende de trabajo efectivo, por lo que el mismo quedará en suspenso en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo.

#### Artículo 7.- LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario contractual o pactado, avisando con la suficiente antelación, por los motivos y el tiempo siguientes:

Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

Tres días por el accidente grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador

necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 100 km entre ida y vuelta, el plazo será de hasta 5 días.

Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave diagnosticada por facultativo, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 100 Km entre ida y vuelta, el plazo será de hasta cinco días.

El permiso será de dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 100 Km entre ida y vuelta, el plazo será de hasta cuatro días.

Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad el trabajador precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral, siempre que no sea posible hacerlo fuera de su jornada laboral.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El trabajador deberá avisar con la mayor antelación posible a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia y presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute.

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

Artículo 8.- 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.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores permaneciesen en esta situación.

Al término de la situación de excedencia el personal tendrá derecho preferente al reingreso en las vacantes que se produzcan en la empresa de su mismo grupo profesional.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el interesado con una antelación mínima de quince días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

### Capítulo III

Artículo 9.- PERCEPCIONES SALARIALES.-

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

Salario base.

Plus Convenio.

- c) Plus de transporte.
- d) Complementos salariales de periodicidad superior al mes.
- e) Antigüedad – Plus personal.
- f) Complemento personal.

El antiguo plus de asistencia y el incentivo se integran en un Plus Convenio que se percibirá, una vez anualizado, en catorce pagos iguales, doce mensuales y en las dos pagas, a partir del primero de mes siguiente a la firma del Convenio.

Se crean como salario variable, que no se tendrá en cuenta a los efectos de abono de permisos y mejoras voluntarias de la Seguridad Social del artículo 19.º 1.-, un complemento de productividad que se define en el artículo 11 del presente Convenio para el personal de producción y se regula en el anexo I y un incentivo por desempeño para el personal de administración que se regula en el anexo II.

#### 1.º) Incremento Salarial:

El incremento salarial será del IPC real más 0,20% 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 más 0,20%. 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 fijos del Convenio.

Los importes correspondientes a la tabla que regula el complemento variable de productividad y el incentivo por desempeño serán revisados e incrementados anualmente a partir de 01/01/09 con el IPC real correspondiente al año anterior.

Los importes previstos para Horas Extras se incrementarán anualmente a lo largo de la vigencia del convenio y a partir de 01/01/09, con la previsión anual de incremento del IPC. Estos importes no se revisaran en caso de desviación del IPC real sobre la previsión.

Los premios de vinculación y jubilación se incrementaran anualmente y a partir de 01/01/09, con la previsión de IPC, sin revisión.

La comisión paritaria del convenio colectivo se reunirá en la segunda quincena de enero de cada uno de los años que componen la vigencia del presente convenio para cuantificar la tabla de retribuciones de dicho año y para cuantificar la revisión salarial de los conceptos fijos en su caso.

#### 2.º) Horas Extras:

Se considerarán horas extraordinarias a efectos retributivos aquellas que sobrepasen la jornada de 40 horas semanales de promedio, siendo el precio de estas de 10,82€/hora para todas las categorías en 2008. Las trabajadas de domingo/festivo de 17,09€ para todas las categorías en 2008.

Los importes previstos para Horas Extras se incrementarán anualmente a lo largo de la vigencia del convenio y a partir de 01/01/09, con la previsión anual de incremento del IPC. Estos importes no se revisaran en caso de desviación del IPC real sobre la previsión.

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

Las retribuciones aquí pactadas se refieren a la ejecución de la jornada anual calculada de conformidad con el calendario laboral de la Región de Murcia así

como los festivos locales establecidos para Jumilla para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo.

**Artículo 10.- SALARIO BASE.-**

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

**Artículo 11.- NUEVA PRIMA DE PRODUCTIVIDAD.-**

A partir del 01/01/2009 los trabajadores de producción percibirán por tiempo efectivo de trabajo una retribución variable en función de la productividad de línea y/ o de planta conforme al sistema que se desarrolla en el anexo I de este convenio.

**Artículo 12.- 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 13.- 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 2008 la cantidad de 1,08 € 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 9.- 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.

**Artículo 14.- PREMIO DE VINCULACION.-**

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:	350,29 €
A los veinte años de servicio:	491,54 €
A los treinta años de servicio:	630,52 €
A los treinta y cinco años de servicio:	770,63 €

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

**Artículo 15.- ANTIGÜEDAD Y PLAN DE PENSIONES**

A los efectos del presente Convenio se da por íntegramente reproducido y con plena vigencia lo establecido en los artículos 11 y 12 del anterior Convenio Colectivo publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de fecha 16 de junio de 2004.

**Artículo 16.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE PERIODO SUPERIOR AL MES.-**

- 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, en las que ya

se ha incluido el Plus Convenio, más el complemento personal y la antigüedad en su caso.

- En caso de ingreso ó 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 17.- 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 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.

b.- 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.

##### -Contrato Eventual por circunstancias de la producción:

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción que se suscriban por esta causa legalmente establecida, podrán pactarse entre empresa y trabajador con una duración máxima de 12 meses en un período máximo de 18 meses, remitiéndose en este apartado a lo dispuesto en el Convenio Colectivo sectorial de para las Industrias Vinícolas y Alcohólicas de la Región de Murcia.

##### 2.- 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 18.- PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL. ASCENSOS.-

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.

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.

La empresa entregara 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.

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

1.- En los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo y baja por maternidad se garantizará al trabajador el 100% de su remuneración fija, desde el primer día de la baja.

En los casos de incapacidad temporal con hospitalización, tanto por enfermedad común como por accidente no laboral, se garantizará al trabajador el 100% de su remuneración fija hasta el alta hospitalaria, y, desde el alta hospitalaria y hasta el alta médica, el 90%. A estos efectos no se tendrán en cuenta las intervenciones ambulatorias o de día.

En los restantes supuestos la empresa garantiza al trabajador el percibo del 80% de su remuneración fija desde el primer día de la baja.

2.- La empresa, afectada por este convenio colectivo, suscribirá una póliza de seguro que cubra el riesgo de muerte ó incapacidad absoluta para el trabajo por accidente laboral, en la cuantía de 60.101 €. La empresa anticipará a sus trabajadores ó 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 establecidas en la citada póliza.

#### Artículo 20.- PERIODO DE LIQUIDACIÓN DE NÓMINAS.-

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

La Empresa garantizará 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.- JUBILACION, JUBILACION PARCIAL Y PREMIO DE JUBILACIÓN.-

##### Jubilación obligatoria

Con amparo en la jurisprudencia constitucional, las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo, limitándolo a un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa en favor de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen a los 65 años, o a los 64 años con sustitución y plenos derechos, la jubilación obligatoria, como causa de extinción de los contratos de trabajo, siempre que los trabajadores puedan acceder al 100 por 100 de la Pensión de Jubilación y de conformidad con lo dispuesto en la Ley.

En estos casos el trabajador percibirá, si cuenta al menos con 10 años de servicio ininterrumpido en la empresa, la cantidad de 1.751,43 €.

En los casos en que el trabajador no tenga la plenitud de derechos prevista en el párrafo anterior, la jubilación forzosa no podrá producirse hasta la cobertura de dicho período de carencia.

Jubilación especial a los 64 años al amparo del R.D. 1194/85.

Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto permanezcan vigentes las previsiones contenidas en el R.D. 1194/85, de 17 de julio, los trabajadores que puedan acceder al 100% de la pensión de jubilación, se podrán jubilar a los 64 años, siendo sustituidos por otro trabajador en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

Jubilación parcial.

Hasta tanto sea de aplicación lo previsto en Ley 40/2007 sobre jubilación parcial a los 61 años, la empresa quedarán obligada a la contratación simultánea de un trabajador en situación de desempleo con las condiciones que se establecen en el art. 12.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Jubilaciones anticipadas.

Al efecto de primar el cese voluntario anticipado en la empresa, se establece una gratificación, independiente de las prestaciones de la Seguridad Social

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:	5.254,31 €
A los 61 años de edad:	4.553,65 €
A los 62 años de edad:	3.853,17 €
A los 63 años de edad:	3.152,53 €
A los 64 años de edad:	2.592,14 €

También percibirán la cantidad de 2.254,23 €, 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 22.- 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	4,55 €
Comida	11,84 €
Cena	8,76 €

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 23.- 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.

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, siendo la misma uniformidad para los hombres y las mujeres.

#### Artículo 24.- 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 25.- 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 26.- ACCION SINDICAL.-

1) El Comité de Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por la ley ó las que leyes posteriores contemplen, se le reconocen 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.

Trimestralmente 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.

En el plazo de dos días desde la contratación, de las contrataciones habidas. A tal efecto la empresa deberá entregar igualmente al Comité 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 el Comité, por medio del presidente o secretario, firmará el recibí de la copia.

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

Con carácter trimestral de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, y los índices de siniestralidad y el movimiento de ingresos y ceses y lo referente a los ascensos

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.

c) 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.

d) 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 1) 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) 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 30 horas mensuales retribuidas, adaptándose en cada momento a lo establecido en la Ley, 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 27.- SEGURIDAD Y SALUD.-

#### .- Principios de la Acción Preventiva

La Dirección de la empresa promoverá entre todos sus colaboradores unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación de la persona al puesto de trabajo elaborando para ello una política de prevención que tenga como principios:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar al trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro

Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones al personal.

J. GARCIA CARRION, S.A. adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo el personal que haya recibido información suficiente y adecuada puedan desarrollar el trabajo encomendado, comprometiéndose todos los trabajadores a realizar toda la formación necesaria, fuera de la jornada laboral cuando no sea posible impartirla dentro siendo compensada debidamente en este caso, establecida tanto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como por necesidades de la Empresa.

#### 2.- Servicio de Prevención:

El Servicio de Prevención de J. GARCIA CARRION, es el conjunto de medios humanos y materiales, propios o ajenos, que J. GARCIA CARRION pone a disposición para realizar las actividades preventivas. Dicho servicio de prevención cumplirá lo marcado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento del Servicio de Prevención, teniendo las siguientes funciones:

Diseño, aplicación y coordinación de los planes, como programas de actuación preventiva.

Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.

La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas a la vigilancia de su eficacia.

La información y formación de los trabajadores.

La prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.

La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

#### 3.- Comité de Seguridad y Salud

##### Competencias:

Participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

##### Facultades:

Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.

Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas necesarias.

Conocer la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

## **Capítulo VI**

### **Conciliación de la vida laboral y familiar**

Artículo 28.- Conciliación de la Vida laboral y familiar.

I.- Riesgos durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Durante este supuesto los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de su remuneración fija.

II.- Maternidad.

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al periodo de baja por maternidad.

Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por maternidad, un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute.

Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por maternidad, la Empresa mantendrá la cotización de las trabajadoras.

III.- Suspensión del contrato por maternidad o adopción.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

IV.- Nacimientos prematuros.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas, (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

V.- Lactancia.

El permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad o permiso paternal.

VI.- Guarda Legal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñen una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

VII.- Licencia no retribuida para atención de menor.

Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán disponer de una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado. En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la Empresa la licencia podrá ser disfrutada por uno solo de ellos.

VIII.- Trabajo de la mujer embarazada.

Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, la Empresa facilitará a las trabajadoras en cuestión, un puesto de trabajo idóneo a su estado.

En el supuesto de riesgo para el embarazo se estará a lo dispuesto en el apartado I del presente artículo.

Artículo 29.- Excedencia por motivos familiares.

I) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II) También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida, previa justificación de esta situación.

III) Si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen esta derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

IV) Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

V) En los casos contemplados en los apartados, I, II, III y IV de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será

computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa firmante del presente Convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de la excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

### **Capítulo VII - Régimen disciplinario.-**

Artículo 30.- 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, adquiriendo el compromiso de negociar antes de primero de julio de 2009 un régimen disciplinario propio que sustituirá al mismo.

A tal efecto la negociación se llevará a cabo mediante la constitución de la oportuna comisión negociadora y la publicación del acuerdo resultante que se considerará parte del presente Convenio.

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.

Disposición Transitoria única:

El antiguo incentivo, a partir del primero de mes siguiente a la firma del presente Convenio se integra en el Plus Convenio. A tal efecto el importe del mismo se ha anualizado y añadido a las tablas salariales.

La nueva prima de productividad variable que figura en el artículo 11 del presente Convenio sustituye, a partir del primero de mes siguiente a la firma del mismo, al antiguo Plus de Productividad.

Ello no obstante, los trabajadores que hubieran estado sujetos al antiguo sistema, mantendrán como garantía personal anual, durante la vigencia del presente Convenio, el importe de 774,2 €, devengados conforme al sistema vigente anterior a la fecha de la firma del presente Convenio, en el supuesto de que el nuevo plus de productividad no alcanzara tal cifra. Para el año 2009 el cálculo se efectuará sumando lo percibido por el trabajador por los dos conceptos, el antiguo y el nuevo plus de productividad.

Anexos:

### **ANEXO I NUEVA PRODUCTIVIDAD.-**

CRITERIOS APLICACION SISTEMA DE PRODUCTIVIDAD PLANTA JUMILLA

Ámbito Personal:

El sistema de productividad será de aplicación a todo el personal de la Planta de Jumilla a excepción del personal de Administración, que dispondrá de un sistema de valoración de desempeño específico, así como el Director Industrial y el Controller.

**Funcionamiento:**

Rendimiento objetivo: es el tomado como base para el establecimiento del incentivo y es el fijado en el Presupuesto de la Planta correspondiente al ejercicio en vigor, tanto para cada una de las líneas como para la propia Planta.

El rendimiento real obtenido: es por el que se obtendrá el incentivo correspondiente a la Planta y a las líneas de producción. Es el correspondiente a la productividad de líneas y planta obtenida durante los tiempos planificados de producción. Dicho rendimiento se obtiene de forma directa en la transacción ZPP38E de SAP y se corresponde al que aparece en la última columna de este listado que se basa exclusivamente en las horas de trabajo planificadas (en el listado columna con la cabecera "R.MES%").

El sistema de productividad posee una doble aplicación en función de que se trate de personal no asignado a una Línea de Producción o de personal asignado a una Línea de Producción.

-Para el personal no asignado a Línea: La cantidad a percibir en concepto de productividad vendrá determinada por la cantidad asignada a la obtención del rendimiento alcanzado por el total de la Planta que será obtenido de la transacción de SAP citada con anterioridad. Se incluyen en este colectivo todos los trabajadores no asignados expresamente a una línea como las secciones de Logística, Carretilleros de Producción, Almacén Dunia, Materias Primas, Zumos, Bodega, Mantenimiento y Laboratorio.

-Para el personal asignado a Línea: La cantidad a percibir en concepto de productividad será el resultado de sumar el 50% de la cantidad asignada al grupo anterior y el 50% de la cantidad asignada al rendimiento alcanzado por la Línea que será igualmente obtenido de la transacción ZPP38E de SAP.

Cuando se instalen nuevas líneas, durante los tres primeros meses los trabajadores afectos a las mismas percibirán la productividad por el promedio de la planta.

**Tablas de rendimientos y cantidades asignadas:**

Tanto por el rendimiento de la Planta como por el rendimiento de las Líneas las cantidades a percibir aumentarán o disminuirán en atención al incremento/decremento por punto porcentual de dichos rendimientos de conformidad con la escala establecida.

Las cantidades asignadas a rendimientos de planta y a cada línea quedan reflejadas en la Tabla anexa (ver anexo IV). Los rendimientos podrán ser revisados anualmente en función de las circunstancias concurrentes cada año previa notificación al Comité de Empresa.

Anualmente, con efectos de primero de enero, se revisará por la Dirección la Tabla que recoge los rendimientos objetivos presupuestados fijado en el Presupuesto de la Planta correspondiente al ejercicio que se trate, tanto para cada una de las líneas como para la propia Planta, así como las cantidades percibidas por los mismos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Convenio Colectivo.

**Vigencia:**

El nuevo sistema de productividad entrará en vigor a partir del día primero del mes siguiente a la firma del Convenio y tendrá la misma vigencia que el Convenio Colectivo.

Periodicidad de cálculo y cobro de Productividad:

Cada trabajador asignado al sistema percibirá la productividad en función de las horas de trabajo efectivo prestadas en el mes que se trate y con arreglo a la productividad por planta y línea alcanzada en el mes en cuestión.

En los casos en los que el trabajador sea cambiado de línea, la productividad diaria del mes se medirá por los días de prestación efectiva en la línea que se trate en el mes en cuestión.

En los casos de cambio de línea en el día, el trabajador percibirá en tales días la productividad en función de la planta íntegramente.

En vacaciones el trabajador percibirá el promedio de lo efectivamente percibido por tal concepto durante los seis meses anteriores a las mismas.

Control de los listados de productividad.

Previa consulta con el director industrial, para cerciorarse de que los datos de listados de productividad están ultimados, cualquier trabajador podrá obtener los listados diarios, semanales o mensuales del ZPP38E de SAP, para poder controlar cualquier incidencia.

## **ANEXO II RETRIBUCIÓN VARIABLE PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.-**

A partir del primero de mes siguiente a la firma del convenio los trabajadores de administración tendrán derecho a percibir un incentivo individual anual variable fijado por la Dirección en función de la evaluación de su desempeño en el año que se trate y abonable semestralmente independientemente de los pagos a cuenta mensuales.

El Incentivo por evaluación del desempeño compensa cualquier otro sistema de bonus, productividad, o los mayores importes de salario que sobre la retribución básica prevista en este Convenio vinieran percibiendo los trabajadores del área de administración, y es independiente del incentivo especial que se abone una vez al año a las personas que los directores de área consideren.

Para la puesta en marcha del sistema se efectuará una entrevista de evaluación del desempeño inicial sin valoración pero con fijación de objetivos anuales personales dentro del mes siguiente a la firma del Convenio.

En el mes de Julio de cada año se efectuará una entrevista de seguimiento del desempeño en la que el evaluador fijará el importe de incentivo del semestre vencido y ajustará en su caso los objetivos y puntos de mejora del evaluado.

A lo más tardar en el mes de Enero de cada año se efectuará la entrevista anual de evaluación del desempeño del año anterior con valoración, y se fijarán en la misma los nuevos objetivos para el año que se trate.

La liquidación del incentivo se efectuará con la nómina correspondiente al mes de Enero de cada año.

La fijación de objetivos y la evaluación del desempeño se llevará a cabo mediante entrevista personal anual realizada por el responsable directo del personal evaluado, revisada posteriormente con los correspondientes directores y comentada con el personal evaluado en la que se rellenará el correspondiente formulario con los siguientes datos y elementos de valoración, del que el trabajador evaluado firmará el correspondiente recibí previa entrega del mismo con los comentarios que estime convenientes:

Datos del personal evaluado:

Nombre de la persona, puesto de trabajo, unidad a la que pertenece, etc.

1. Conocimientos:

¿Posee unos conocimientos adecuados en relación al trabajo que realiza?

                                                                                         
Excelentes                      Muy buenos                      Adecuados                      Necesita mejorar                      Deficientes

Formación:

¿Realiza una buena autoformación?

                                                                                         
Excelente                      Muy buena                      Adecuada                      Necesita mejorar                      Deficiente

Asunción de responsabilidades

¿De qué forma asume responsabilidades, toma decisiones y encuentra soluciones alternativas a los problemas que se le plantean en el trabajo diario?

                                                                                         
Excelente                      Muy buena                      Adecuada                      Necesita mejorar                      Deficiente

Realización del trabajo

¿De qué forma asimila y comprende el trabajo que se le encomienda?

                                                                                         
Excelente                      Muy buena                      Adecuada                      Necesita mejorar                      Deficiente

5. ¿Cómo planifica, administra y controla su trabajo?

                                                                                         
Excelente                      Muy bueno                      Adecuado                      Necesita mejorar                      Deficiente

Documentación/archivo.

¿Cual es su eficacia a la hora de documentar y archivar adecuadamente el trabajo bajo su responsabilidad?

                                                                                         
Excelente                      Muy buena                      Adecuada                      Necesita mejorar                      Deficiente

Supervisión/Autorrevisión

¿Realiza una autorrevisión adecuada y tiene un grado de terminación del trabajo adecuado?

                                                                                         
Excelente                      Muy bueno                      Adecuado                      Necesita mejorar                      Deficiente

Relación con el personal de su unidad

¿Tiene un alto nivel de madurez personal?

                                                                                         
Excelente                      Muy bueno                      Adecuado                      Necesita mejorar                      Deficiente

¿Tiene capacidad de trabajo en equipo?

                                                                                         
Excelente                      Muy bueno                      Adecuado                      Necesita mejorar                      Deficiente

¿Posee un alto nivel de iniciativa, dinamismo y motivación?

                                                                                         
Excelente                      Muy bueno                      Adecuado                      Necesita mejorar                      Deficiente

¿De qué forma se integra con el resto de personal de su unidad?

                                                                                         
Excelente                      Muy buena                      Adecuada                      Necesita mejorar                      Deficiente

Puntualidad / absentismo/

¿Es una persona puntual en el trabajo?



¿Durante la jornada laboral, se ausenta de su puesto de trabajo sin justificación?

¿Falta al trabajo?

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN:

Valoración resumen

En resumen, la evaluación del trabajo y características profesionales del evaluado es:

- |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> |
| Excelente                | Muy buena                | Adecuada                 | Necesita mejorar         | Deficiente               |

Objetivos evaluado:

---

---

---

---

---

-Puntos Fuertes:

---

---

---

---

---

-Puntos Débiles

---

---

---

---

---

-Comentarios del evaluado

---

---

---

---

---

-Criterios de evaluación

≥ 6 excelentes (sin ningún necesita mejorar o deficiente) =  
2.250 euros/año

≥ 6 muy buenos o superior (sin ningún deficiente) = 1.750 euros/año

Se liquidarán 65 euros/mes, a cuenta que se complementarán semestralmente, si corresponde, hasta el límite de las cantidades citadas con anterioridad mediante el seguimiento de la evaluación del desempeño.

En cómputo semestral los trabajadores con un absentismo < al 3% de las horas estipuladas percibirán un 10% adicional a la cantidad resultante de la liquidación semestral y anual.

### **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 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 ó sin ella, una adecuada competencia ó practica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico ó de dirección especializada.

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

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

Grupo IV: Personal de Fabrica ó Producción: Componen éste Grupo quienes realizan funciones operativas en fabricas ó plantas de producción, de índole material ó mecánico ó 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.<sup>a</sup>
- Jefe 2.<sup>a</sup>
- Encargado

#### **GRUPO I - PERSONAL TECNICO:**

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

#### **GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO:**

- Oficial 1.<sup>a</sup>
- Oficial 2.<sup>a</sup>
- Auxiliar
- Telefonista-Recepcionista

#### **GRUPO III - PERSONAL COMERCIAL:**

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

GRUPO IV – PERSONAL DE FABRICA O PRODUCCION:

- Oficial 1.<sup>a</sup>
- Oficial 2.<sup>a</sup>
- Oficial 3.<sup>a</sup>
- Peón

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 órdenes de la Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios de tipo organizativo, técnico ó administrativo, lleva la supervisión, organización y coordinación de un departamento.

**JEFE DE SEGUNDA:** Es quién, a las órdenes 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 órdenes 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 ó 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 aquellas, 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 órdenes y directrices de la Dirección, gestiona con iniciativa la actividad comercial completa de la Delegación asignada, pudiendo supervisar ó 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 maquinas, 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 ó 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 gálibo.

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

### **Anexo V. Igualdad de oportunidades**

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo se acuerda la constitución de una Comisión de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades, fortaleciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La composición será paritaria entre la empresa y la representación legal de los trabajadores RLT contando además con la figura de los asesores necesarios de acuerdo con lo que se decida en el seno de dicha Comisión. La primera reunión de la comisión de igualdad se celebrará a los treinta días de la firma del presente convenio y fijará un calendario de reuniones.

La Comisión de Igualdad elaborará un Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida, con los datos que aporte la empresa, una propuesta de medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y de los mecanismos de seguimiento y evaluación que se consideren convenientes para ver el grado de cumplimiento.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afecten a:

Igualdad de trato y de oportunidades en:

Acceso al empleo

Clasificación profesional

Formación

Promoción

Retribuciones

Distribución del tiempo de trabajo

Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Entre las competencias de la Comisión de Igualdad también estará la de realizar propuestas que garanticen el principio de igualdad y no discriminación en la empresa y aquellas acciones que hagan cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO MORAL Y SEXUAL.**

Declaración de Principios.-

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de la empresa. Por ello, la empresa junto con los representantes de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, las organizaciones firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica.

#### Medidas preventivas.-

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

La empresa, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente Procedimiento que se habilite en cumplimiento de este Protocolo.

La Empresa establecerá los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y en, su caso, procederá a la evaluación de los mismos y promoverá, adicional mente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

La Empresa en el plazo de un año desde la implementación del Procedimiento incorporará en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en la misma, información relativa a las materias que aborda este Procedimiento.

#### Definición del acoso moral y sexual.-

A los efectos del presente Procedimiento, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

#### ACOSO SEXUAL.

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Procedimiento de actuación.-

En el término de un año desde la publicación del presente Convenio, se establecerá un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto.

El Procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

IPC Previsto + 0,20 = 2,20%  
2008 (2%)

Moneda EURO €

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2008

Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Plus Transporte	Bruto Mes	Extra Julio	Extra navidad	Salario Anual
-----------	--------------	---------------	-----------------	-----------	-------------	---------------	---------------

Técnicos

Director	1.232,69	334,58	102,72	1.669,99	1.567,28	1.567,28	23.174,47
Tit. Superior	1.162,24	334,58	102,72	1.599,54	1.496,82	1.496,82	22.188,13
Tit. Medio	1.091,81	334,58	102,72	1.529,11	1.426,39	1.426,39	21.202,10
Tit. Inferior	1.021,37	334,58	102,72	1.458,67	1.355,95	1.355,95	20.215,92
Ay. Laboral	858,47	334,58	102,72	1.295,78	1.193,06	1.193,06	17.935,44
Aux. Laboral	845,27	334,58	102,72	1.282,57	1.179,85	1.179,85	17.750,54

Administración

Director	1.232,69	334,58	102,72	1.669,99	1.567,28	1.567,28	23.174,47
Jefe Superior	1.091,81	334,58	102,72	1.529,11	1.426,39	1.426,39	21.202,10
Jefe Primera	1.021,37	334,58	102,72	1.458,67	1.355,95	1.355,95	20.215,92
Jefe Segunda	898,10	334,58	102,72	1.335,40	1.232,68	1.232,68	18.490,14
Of. Primera	884,89	334,58	102,72	1.322,19	1.219,47	1.219,47	18.305,24
Of. Segunda	871,68	334,58	102,72	1.308,98	1.206,27	1.206,27	18.120,34
Auxiliar Adm.	845,51	334,58	102,72	1.282,81	1.180,09	1.180,09	17.753,94

Comerciales

Director	1.232,69	334,58	102,72	1.669,99	1.567,28	1.567,28	23.174,47
Jefe Superior	1.162,24	334,58	102,72	1.599,54	1.496,82	1.496,82	22.188,13
Jefe Ventas	1.091,81	334,58	102,72	1.529,11	1.426,39	1.426,39	21.202,10
Deleg. Ventas	1.021,37	334,58	102,72	1.458,67	1.355,95	1.355,95	20.215,92
Promotor	898,10	334,58	102,72	1.335,40	1.232,68	1.232,68	18.490,14

Trab. Profesional

Capataz/Bodega	911,30	334,58	102,72	1.348,61	1.245,89	1.245,89	18.675,04
Encarg. Sección	898,10	334,58	102,72	1.335,40	1.232,68	1.232,68	18.490,14
Oficial Primera	884,89	334,58	102,72	1.322,19	1.219,47	1.219,47	18.305,24
Oficial Segunda	871,68	334,58	102,72	1.308,98	1.206,27	1.206,27	18.120,34
Oficial Tercera	858,47	334,58	102,72	1.295,78	1.193,06	1.193,06	17.935,44

Ofic. Auxiliares

Oficial Primera	884,89	334,58	102,72	1.322,19	1.219,47	1.219,47	18.305,24
Oficial Segunda	871,68	334,58	102,72	1.308,98	1.206,27	1.206,27	18.120,34
Peón especialista	845,27	334,58	102,72	1.282,57	1.179,85	1.179,85	17.750,54
Peón	836,47	334,58	102,72	1.273,77	1.171,05	1.171,05	17.627,32



**PLUS DE PRODUCTIVIDAD ANEXO IV**

Rendimiento (%)	TOTAL PLANTA	LINEAS DE ENVASADO									
		SLIM	SPEED	PRISMA 1L	PKL MINI	MINIBRIK	PKL 1,5	Prisma 330	PKL 1L	PURE PAK	CRIST. 2
45				10							
46				20							
47				30							
48				40							
49				50							
50				60				10			
51				70				20			
52				80				30			
53				90				40			
54				100 €				50			
55			10 €	125 €	10			60	10		10
56			20 €	150	20			70	20		20
57			30 €	175	30			80	30		30
58	10 €		40 €	200	40			90	40		40
59	20 €		50 €	225	50			100 €	50		50
60	30 €	10 €	60 €	255	60	10	125 €	60	10	60	40
61	40 €	20 €	70 €	285 €	70 €	20 €	150 €	70 €	20 €	70 €	50 €
62	50 €	30 €	80 €	315 €	80 €	30 €	175 €	80 €	30 €	80 €	60 €
63	60 €	40 €	90 €	345 €	90 €	40 €	200 €	90 €	40 €	90 €	70 €
64	70 €	50 €	100 €	375 €	100 €	50 €	225 €	100 €	50 €	100 €	80 €
65	80 €	60 €	125 €	410 €	125 €	60 €	255 €	125 €	60 €	125 €	90 €
66	90 €	70 €	150 €	445 €	150 €	70 €	285 €	150 €	70 €	150 €	100 €
67	100 €	80 €	175 €	480 €	175 €	80 €	315 €	175 €	80 €	175 €	125 €
68	125 €	90 €	200 €	515 €	200 €	90 €	345 €	200 €	90 €	200 €	150 €
69	150 €	100 €	225 €	550 €	225 €	100 €	375 €	225 €	100 €	225 €	175 €
70	175 €	125 €	255 €	585 €	255 €	125 €	410 €	255 €	125 €	255 €	200 €
71	200 €	150 €	285 €	620 €	285 €	150 €	445 €	285 €	150 €	285 €	225 €
72	225 €	175 €	315 €	655 €	315 €	175 €	480 €	315 €	175 €	315 €	255 €
73	255 €	200 €	345 €	690 €	345 €	200 €	515 €	345 €	200 €	345 €	285 €
74	285 €	225 €	375 €	725 €	375 €	225 €	550 €	375 €	225 €	375 €	315 €
75	315 €	255 €	410 €	760 €	410 €	255 €	585 €	410 €	255 €	410 €	345 €
76	345 €	285 €	445 €	795 €	445 €	285 €	620 €	445 €	285 €	445 €	375 €
77	375 €	315 €	480 €	830 €	480 €	315 €	655 €	480 €	315 €	480 €	410 €
78	410 €	345 €	515 €	865 €	515 €	345 €	690 €	515 €	345 €	515 €	445 €
79	445 €	375 €	550 €	900 €	550 €	375 €	725 €	550 €	375 €	550 €	480 €
80	480 €	410 €	585 €	935 €	585 €	410 €	760 €	585 €	410 €	585 €	515 €
81	515 €	445 €	620 €	970 €	620 €	445 €	795 €	620 €	445 €	620 €	550 €
82	550 €	480 €	655 €	1.005 €	655 €	480 €	830 €	655 €	480 €	655 €	585 €
83	585 €	515 €	690 €	1.040 €	690 €	515 €	865 €	690 €	515 €	690 €	620 €
84	620 €	550 €	725 €	1.075 €	725 €	550 €	900 €	725 €	550 €	725 €	655 €
85	655 €	585 €	760 €	1.110 €	760 €	585 €	935 €	760 €	585 €	760 €	690 €
86	690 €	620 €	795 €	1.145 €	795 €	620 €	970 €	795 €	620 €	795 €	725 €
87	725 €	655 €	830 €	1.180 €	830 €	655 €	1.005 €	830 €	655 €	830 €	760 €
88	760 €	690 €	865 €	1.215 €	865 €	690 €	1.040 €	865 €	690 €	865 €	795 €
89	795 €	725 €	900 €	1.250 €	900 €	725 €	1.075 €	900 €	725 €	900 €	830 €
90	830 €	760 €	935 €	1.285 €	935 €	760 €	1.110 €	935 €	760 €	935 €	865 €
<b>OBJETIVOS</b>	<b>68%</b>	<b>70%</b>	<b>65%</b>	<b>55%</b>	<b>65%</b>	<b>70%</b>	<b>60%</b>	<b>65%</b>	<b>70%</b>	<b>65%</b>	<b>67%</b>

Incentivo por cumplimiento de rendimiento objetivo = **125 €**

Incremento por punto porcentual tramo 1 =	<b>10 €</b>
Incremento por punto porcentual tramo 2 =	<b>25 €</b>
Incremento por punto porcentual tramo 3 =	<b>30 €</b>
Incremento por punto porcentual tramo 4 =	<b>35 €</b>

**CALCULO DEL INCENTIVO FINAL**

PERSONAL DE LINEAS DE ENVASADO:

50% incentivo según rendimiento planta + 50% incentivo según rendimiento línea en la que trabaje

RESTO DE PERSONAL

100% incentivo según rendimiento planta