

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

14294 Resolución de 27 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; denominación, J. García Carrión, S.L.U., (anteriormente J. García Carrión, S.A.).

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0101/2013; referencia, 201344110031; denominación, J. García Carrión, S.L.U., (anteriormente J. García Carrión, S.A.); código de convenio, 30000842011982; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 01/07/2013, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 27 de septiembre de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Capítulo I

Artículo 1. – Ámbito de aplicación, funcional y personal.-

El presente convenio colectivo será de aplicación y obligación a la sociedad mercantil J. García Carrión Jumilla, S.L.U., 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 que presten servicios en el centro de trabajo de Jumilla.

Artículo 2.- Periodo de vigencia, entrada en vigor y denuncia.-

La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2016. Su entrada en vigor será a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia, salvo para aquellas materias que tengan prevista una vigencia específica en el propio Convenio.

Se estará en materia de denuncia a la regulación contemplada en el artículo 86.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, si bien a la finalización de su vigencia y hasta su sustitución por un nuevo convenio se prorrogará su contenido.

Artículo 3.- Comisión paritaria.-

Se establece una comisión Paritaria cuyas funciones serán:

- a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos.
- b) Las de interpretación y aplicación de los pactos.
- c) Las de seguimiento del conjunto de acuerdos.

La comisión estará integrada paritariamente por cinco representantes designados por las organizaciones sindicales firmantes del convenio con representación en el Comité de Empresa, y cinco nombrados por la Dirección de la empresa.

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.

Capítulo II**Artículo 4.- 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 cómputo global año, de conformidad con el calendario laboral de la Provincia de Murcia así como los festivos locales establecidos para Jumilla para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, lo que equivale a 1.826 horas anuales de trabajo efectivo a lo largo de la vigencia del Convenio.

Las horas de trabajo aquí pactadas son de trabajo efectivo y, por tanto, el trabajador estará a la hora de inicio y terminación de la jornada en el puesto de trabajo.

Distribución de la jornada.

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 que se determinen por la Dirección de la Empresa para producir en régimen de ciclo continuo, con motivo del carácter perecedero de las materias primas y de su tratamiento, se efectuará por la misma, en atención a los procesos productivos, pudiéndose prestar el trabajo, bien en régimen de turnos en horario continuado, a 1, 2 ó 3 turnos, o bien en horario partido cuando el proceso productivo no exija lo anterior.

Atendiendo a las mismas razones la distribución de la jornada a lo largo del año podrá efectuarse de manera variable, pudiéndose distribuir irregularmente a lo largo del año en función de la estacionalidad o de la carga de trabajo diaria, semanal o mensual.

En función de las necesidades productivas de la Empresa, la jornada de trabajo semanal podrá extenderse de forma ordinaria de lunes a domingo, respetándose los descansos semanales previstos en la Ley.

La distribución de la jornada, su planificación y el establecimiento de turno, en el que se incluirán por secciones los horarios y los días de trabajo de la semana, será efectuada semanalmente por la Dirección y 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.

A consecuencia de las razones establecidas en el párrafo primero de este artículo, la prestación de trabajo podrá modificarse por la Dirección en el ejercicio de la facultad que le asiste, con los siguientes límites, salvo pacto en contrario:

1.- El día de descanso semanal podrá acumularse en períodos de catorce días, y el medio día de descanso semanal en períodos de 4 semanas.

2.- Las jornadas especiales serán establecidas por la Dirección en cada momento atendiendo siempre las necesidades productivas de la misma.

3.- Con independencia de los periodos de descanso establecidos legalmente, los días 24 y 31 de diciembre, el trabajo se planificará como máximo hasta las 14 horas.

4.- Los cambios sobre la planificación semanal se avisarán con la mayor antelación posible y se incorporarán a la bolsa de horas anual a que se refieren los párrafos siguientes.

La distribución anual de la jornada de trabajo no podrá afectar a cada trabajador más de 10 domingos de producción, ni más de cuatro consecutivos, salvo pacto en contrario. Las horas realizadas en domingos de producción que excedan del máximo obligatorio aquí establecido se abonarán a razón de 18 Euros y no se computarán a efectos de la bolsa de horas.

Cualquier trabajador podrá cambiar su turno con otro compañero de su misma calificación profesional, aptitud y sección, siempre que éste sea autorizado por su inmediato superior.

Los periodos de descanso legalmente previstos en función de la duración de la jornada diaria, no tienen consideración de trabajo efectivo por lo que se tendrán en cuenta para la fijación de la jornada en el caso de que no fuera posible su disfrute, como en la actualidad, sin interrumpir el proceso productivo.

La diferencia entre la jornada planificada semanalmente y la efectivamente realizada, en más o en menos horas, en los términos previstos en los números anteriores, quedará reflejada en una bolsa de horas individual de cada trabajador, y cuyo saldo anual será compensado mediante descanso en el primer cuatrimestre del año siguiente.

El descanso compensatorio resultante de la bolsa de horas anual será disfrutado en días completos, días que preferentemente serán unidos con anterioridad o con posterioridad al descanso semanal.

En el supuesto de no poder compensar con descanso la bolsa de horas anual dentro del primer cuatrimestre del año siguiente, dicho exceso de jornada será abonado antes del 30 de abril.

El Comité de Empresa recibirá información con carácter trimestral del saldo horario individual provisional de la bolsa de horas anual de cada trabajador.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días, que será fijado por la Dirección, tal y como se realiza en la actualidad, con dos meses de antelación al cierre de cada ejercicio.

La Dirección podrá hacer la planificación de las vacaciones, que no comenzarán en domingo ni en festivo, salvo que dicho día fuese laborable para el trabajador, dividiendo su disfrute en dos períodos de dos semanas, que se disfrutarán, salvo pacto en contrario, de forma regular durante todo el año, respetando que en el calendario general de vacaciones, se distribuyan de

manera proporcional entre todos los meses del año. Los dos días restantes hasta completar los treinta de vacaciones, se disfrutarán a solicitud del trabajador siempre que sea posible su concesión por necesidades de la Empresa en los días solicitados.

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

Artículo 5.- Periodo de prueba.-

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

Grupo IV: 9 meses..

Grupo III: 6 meses.

Grupo II: 4 meses

Grupos I y 0: 2 meses

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 6.- Licencias.-

Los trabajadores tendrán derecho a los permisos retribuidos y licencias establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

Con cargo a los excesos de jornada que pudieran darse en la bolsa de horas anuales a favor del trabajador, los trabajadores podrán solicitar permiso recuperable para atender los siguientes supuestos:

1. Hasta dos días por nacimiento de hijo o por fallecimiento de cónyuge o de hijos, o por fallecimiento de hermanos y padres por consanguinidad, que podrán acumularse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores hasta un máximo de cinco días en total.

2.- Un días al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición de vivienda, siempre que el trabajador deba hacerlo personalmente y coincida con su horario laboral.

3.- Hasta dos días anuales, con justificación de la urgencia y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos menores de 15 años a urgencia médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.

4.- Un día por matrimonio del trabajador, acumulable al legalmente previsto.

5.- Un día para la realización del examen para la obtención por primera vez del permiso de conducir siempre que coincida con el horario de trabajo del trabajador.

6.- Hasta dos días para asuntos propios, para cuyo disfrute, el trabajador deberá de preavisar por escrito al menos con 7 días de antelación y cuya autorización, en su caso, constará también por escrito. El disfrute de estos dos días solo podrá realizarse en los periodos de menor producción y una vez salvadas las necesidades productivas, sin que pueda agregarse ni agruparse con vacaciones u otros descansos o licencias.

El disfrute de todos los permisos recuperables recogidos en este apartado nunca podrá exceder de cinco días al año y su concesión por parte de la Dirección estará sujeta a la atención de las necesidades derivadas de la producción y de la organización del trabajo.

En el caso de que la bolsa de horas anual no alcanzara a cubrir el tiempo disfrutado de permisos bajo esta modalidad, el tiempo de defecto se acumulará a la jornada y bolsa del siguiente año.

Artículo 7.- 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 el Estatuto de Los Trabajadores.

Capítulo III

Artículo 8.- Percepciones salariales.-

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

- a) Salario base.
- b) Salario Base Personal.
- c) Complementos salariales de periodicidad superior al mes.

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 17, un complemento de productividad que se define en el artículo 10 del presente Convenio para el personal de producción y se regula en el anexo I.

Las mejoras retributivas se producirán con motivo de los cambios introducidos precisamente en el complemento de productividad que entrarán en vigor a partir del día 1 de abril de 2013, por lo que la productividad de abril 2013 se liquidará en mayo de 2013 con arreglo a los nuevos criterios.

Los trabajadores afectados por el presente convenio en plantilla a la fecha de la firma del mismo, percibirán de una sola vez y con carácter no consolidable una prima por firma de convenio por importe de 200€. El importe de la prima de firma de convenio se hará efectivo en la nómina de mayo.

2.º) Horas extraordinarias:

Tendrá la consideración de horas extraordinarias a efectos retributivos las que correspondan a la bolsa anual que no hayan sido compensadas con descanso dentro del primer cuatrimestre del año siguiente y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.

La retribución de las horas extraordinarias será a razón de 11,26 euros por hora.

Se excluyen de esta consideración las horas necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños o averías imprevistas de subsanación urgente que serán de obligada ejecución independientemente de su incorporación en su caso a la bolsa de horas anual.

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 9.- Salario base y salario base personal.-

Será Salario Base el que se establece para los distintos Grupos Profesionales y que figura en la tabla salarial de la Disposición Adicional Segunda de este Convenio con tal denominación.

Será Salario Base Personal la diferencia entre el Salario Base antes definido y la suma de los siguientes conceptos que viniera percibiendo el trabajador a la fecha de la firma del convenio, (que en cualquier caso mantendrán su naturaleza):

- Antiguo Salario Base.
- Plus Convenio.
- Plus Personal.

Artículo 10.- Nueva prima de productividad.-

Criterios de Aplicación.

Ámbito Personal:

El sistema de productividad será de aplicación a todo el personal de la Planta de Jumilla a excepción del Director Industrial y el Controller.

Funcionamiento:

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 el tiempo total correspondiente a cada turno de trabajo. 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 (en el listado columna con la cabecera "R.MES").

Rendimiento mínimo: se establece un rendimiento mínimo del 60%, por debajo del cual no se abonará incentivo alguno.

Coefficiente corrector por merma: es el factor corrector que se aplica sobre el rendimiento obtenido para calcular la prima a percibir por cada trabajador.

El coeficiente se calcula igualmente con carácter mensual y respecto a la merma total de la fábrica correspondiente a dicho período. Se trata de un ratio que mide la excelencia y optimización de los recursos materiales empleados y se obtiene tanto de las mermas de materias primas como de las mermas de material auxiliar y las regularizaciones de producto terminado. Se calcula sumando el valor de las mermas, ajustes y regularizaciones del mes que se trate y dividiéndose entre el valor estándar de cada uno de los costes respectivos.

En el Anexo II figura la tabla de merma.

Periodicidad de cálculo del rendimiento: El cómputo del rendimiento y de la merma en orden a la percepción de la prima se efectuará mensualmente y el importe de la prima resultante se abonará en la nómina del mes siguiente a su devengo.

Aplicación del sistema:

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 prima 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, Materias Primas, Zumos, Bodega, Mantenimiento, Laboratorio y Administración.

- Para el personal asignado a Línea: La cantidad a percibir en concepto de prima 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.

- Rendimiento teórico: Es el que figura para cada máquina en las especificaciones del fabricante.

En el caso de instalarse nuevas líneas de producción, 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 I). Los rendimientos podrán ser revisados anualmente en función de las circunstancias concurrentes cada año previa notificación al Comité de Empresa. En el cálculo del importe de la tabla se ha tenido en consideración el que la prima se devenga exclusivamente durante once meses al año, por lo que está acrecentada en el doceavo correspondiente a vacaciones, y que el número de trabajadores adscritos al sistema y a cada línea son los existentes en la plantilla en la actualidad.

Vigencia:

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

Periodicidad de cálculo y cobro de Productividad:

Cada trabajador asignado al sistema percibirá la prima de 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 una vez aplicado el coeficiente corrector por merma.

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.

Control de los listados de productividad y datos de merma.

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

Con periodicidad mensual los representantes legales de los trabajadores tendrán acceso al dato del coeficiente de merma una vez cerrado.

Artículo 12.- 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 la vigencia del presente convenio colectivo la cantidad de 1,12 € por hora efectivamente trabajada y que se añadirá al valor de la hora ordinaria.

No afectará el plus a los contratos de trabajo efectuados específicamente para la realización de jornada nocturna.

El importe del plus de nocturnidad se abonará a todos los Grupos Profesionales por igual.

Artículo 13.- Premio de vinculación.-

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: 364,47 €

A los veinte años de servicio: 511,45 €

A los treinta años de servicio: 656,06 €

A los treinta y cinco años de servicio: 801,84 €

Artículo 14.- Complementos salariales de periodo superior al mes.-

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

- Se establecen dos, una en verano y otra en Navidad que se abonarán respectivamente el 30 de Junio y el 15 de Diciembre, a razón del salario base más el salario base personal correspondiente a un mes ordinario.

- 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 15.- Modalidades contractuales.-**1.- Formas de Contratación.-**

La empresa se ajustará a las modalidades de contratación vigentes, de acuerdo con la legalidad en vigor en cada momento.

- Contrato temporal por obra o servicio:

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.- Globalmente, aquellas que sean consecuencia de la suscripción por parte de la empresa de contratos o acuerdos 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 al volumen global de empleo previsto para

el cumplimiento 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 que tenga su causa en el referido contrato. La utilización de los trabajadores así contratados para la ejecución complementaria de tareas no relacionadas con el contrato de suministro, no dará lugar a la desnaturalización del contrato de obra, siempre que el contrato de suministro constituya su actividad principal.

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.

e.- Las referidas a atender la demanda estacional o puntual propia de la actividad productiva de la empresa, como recolectas y campañas.

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 16.- Promoción y formación 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 al Grupo Profesional correspondiente.

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 17.- Mejoras voluntarias de la Seguridad Social.-

1.- En caso de incapacidad temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral del trabajador, la empresa abonará las prestaciones económicas que sean a su cargo. Además, cuando la prestación económica sea a cargo exclusivo de la Seguridad Social, la empresa las complementará hasta alcanzar el 80% del Salario Base de Grupo más Salario base Personal. Ello no obstante, en los casos de internamiento hospitalario, y mientras dure la hospitalización, la empresa

complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 90% del Salario Base de Grupo más Salario base Personal.

En caso de incapacidad temporal debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional del trabajador, la empresa, desde el día de la baja, complementará las prestaciones económicas de la entidad correspondiente hasta alcanzar el equivalente al Salario Base de Grupo más salario base Personal.

La Dirección podrá acordar la retirada de los referidos complementos si, a juicio del médico de la empresa o de la mutua, la enfermedad o accidente no son reales o el trabajador no está siguiendo adecuadamente las prescripciones facultativas en orden a lograr un rápida curación, a cuyo efecto podrán realizarse los reconocimientos e inspecciones, incluso domiciliarios, que se estimen convenientes.

Los presentes complementos se abonarán exclusivamente en tanto no sobrepase el 3%, el índice promedio de absentismo en la planta.

Se considerarán de cumplimiento obligatorio, las horas que resulten necesarias para cubrir el puesto de trabajo del trabajador que cause baja por enfermedad, accidente o permiso, durante dos días. El exceso de jornada que se produzca para sustituir estas situaciones, cuando no pudiera preavisarse con cuarenta y ocho horas será abonado como horas extraordinarias o se adicionará a la bolsa anual, a elección del trabajador.

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 18.- 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 19.- Movilidad funcional y centro de trabajo.-

Para la realización de trabajos de superior o inferior grupo se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose el término Grupo conforme a la definición recogida en el Artículo 22.2 del E.T. y concretada en el presente Convenio.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser destinados, temporal o definitivamente, a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa tenga en la provincia de Murcia.

En los casos de traslado definitivo a otro centro de trabajo de la empresa o del grupo se estará a lo dispuesto en el artículo 40 de ET, adaptándose las condiciones del trabajador a las del nuevo centro.

Cuando el trabajo se preste fuera de la localidad donde esté radicado el centro de trabajo habitual, y el trabajador no hubiera sido contratado con tal condición, tendrá derecho a percibir una compensación por gastos de locomoción, a razón de 0,19 €/km, si la empresa, a su elección, no pone a su disposición medio de transporte adecuado.

Artículo 20.- 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 21.- 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 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 legislación general vigente y aplicable.

Artículo 22.- 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 23.- Acción 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 estos 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) 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 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 24.- Seguridad y salud.-

1.-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:

a- Evitar los riesgos.

b- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c- Combatir los riesgos en su origen.

d- 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

e- Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro

g- 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.

h- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i- Dar las debidas instrucciones al personal.

La Empresa 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. García Carrión Jumilla, S.L., es el conjunto de medios humanos y materiales, propios o ajenos, que J. García Carrión Jumilla, S.L., 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:

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

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

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

d- La información y formación de los trabajadores.

e- La prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.

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

3.- Comité de Seguridad y Salud

a) 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.

b) 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 25.- 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 y 48 bis 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 26.- 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 este 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 27.- Régimen disciplinario.

Las partes convienen en la necesidad, durante la vigencia del presente convenio, de acordar un Régimen Disciplinario propio e insertarlo en el texto del convenio colectivo.

En tanto en cuanto no sea así las partes se rigen a estos efectos por lo previsto tanto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, la normativa provincial y el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición derogatoria.

Quedan derogados todos los preceptos del anterior convenio colectivo, bien fueran reconocedores de derechos individuales o colectivos, que no estén expresamente recogidos en el presente Convenio.

Se deroga expresamente con efectos de 01/01/2013 el redactado y los compromisos asumidos en el antiguo artículo 11 del Convenio Colectivo anterior. En sustitución de los mismos se establecen las compensaciones pactadas en la Disposición Adicional Cuarta.

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 adicional primera.

Clasificación Profesional.

Nuevos Grupos Profesionales:

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales con los contenidos específicos que los define.

La adscripción a estos Grupos podrá estar o no en función de la titulación que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo que, en cualquiera que fuese el Grupo, podrá implicar incomodidad o esfuerzo físico.

Grupo IV. Titulación a nivel de escuela superior o facultad/es y/o formación práctica equivalente, adquirida en el ejercicio de la profesión. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. Entre sus responsabilidades figura la formación de las personas que estén bajo su dependencia, actúa con alto grado de autonomía sobre uno o más sectores de la empresa, partiendo de directrices muy amplias.

Grupo III. Titulación de grado medio o conocimientos a nivel de bachiller superior, formación profesional de grado superior o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, puede coordinar el trabajo de un equipo asesorando o solucionando los problemas que se le planteen y realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión u oficio y responsabilizándose del trabajo ejecutado.

Grupo II. Conocimientos a nivel de formación profesional básica o media o graduado escolar, combinados con una formación práctica en las labores propias de la empresa, los trabajos pueden requerir alguna iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica y funcional.

Grupo I. Conocimientos a nivel de formación profesional o graduado escolar. Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Grupo 0: Desarrollo.

Las partes, conscientes de la importancia que tiene el empleo, acuerdan la puesta en marcha de un Grupo de Desarrollo profesional en el que se incorporarán a la empresa aquellos trabajadores que desarrollen las funciones comprendidas en el Grupo I, II, III y IV.

La permanencia en este Grupo Profesional será, como máximo, de 36 meses de trabajo efectivo, trascurridos los cuales los empleados pasarán a formar parte de los Grupos I, II, III y IV en función de las funciones y de las áreas en las que éstas se desarrollen.

Cuando el trabajador hubiese sido contratado para el puesto desempeñado inicialmente de forma indefinida el periodo de prueba será, en todo caso, de seis meses.

Disposición adicional segunda.

Salarios Base de Grupo.

Las partes acuerdan que, durante la vigencia del presente convenio, los anteriores Grupos Profesionales tengan los siguientes salarios base anuales que, en cualquier caso, se distribuirán en 12 pagos ordinarios y los dos extraordinarios previstos en el artículo 14 del convenio colectivo.

- Grupo IV: 16.023,28 €/año
- Grupo III: 14.906,92 €/año
- Grupo II: 13.790,84 €/año
- Grupo I: 13.046,60 €/año

- Grupo 0: 11.968,18 €/año

Estos salarios base de grupo se mantendrán inalterados durante la vigencia del convenio.

Disposición adicional tercera. 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 prevaleciendo 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.

Disposición adicional cuarta.

Como compensación a la eliminación de las aportaciones al Plan de Pensiones de J.G.C en los términos que figuraban en el art. 11 del anterior convenio colectivo, los trabajadores que, estando en activo a la fecha de la firma del presente convenio y en plantilla en el momento de cada pago, y fueran partícipes del referido plan, percibirán una cantidad indemnizatoria por un importe total de 3.000€ que se abonarán en tres pagos iguales de 800€ en el mes de septiembre de cada uno de los años 2014, 2015 y 2016, y un pago de 600€ en el mes de julio de 2013.

Los importes se abonarán con las nóminas del mes correspondiente, y, por su origen y causa, carecen consecuentemente de carácter salarial.

Disposición transitoria primera.

A partir del día primero de mes siguiente a la fecha de firma el convenio se procederá por la Dirección a la reclasificación profesional de los trabajadores que

actualmente prestan servicios en la Empresa mediante la aplicación por una sola vez de la siguiente Tabla de asimilación-reclasificación Profesional:

Operarios de producción, zumos y bodega y carretilleros: Grupo I

Operarios de mantenimiento y personal de administración: Grupo II

Jefes de Turno: Grupo III

Responsables de Sección: Grupo IV

Se garantiza, en función de la experiencia adquirida, que los trabajadores actualmente contratados, en cualquier caso, se encuadrarán como mínimo en el Grupo I.

De la reclasificación así operada se dará cuenta a la comisión Mixta del Convenio.

Disposición transitoria segunda.

A fin de dar cumplimiento a la reordenación salarial producto de la nueva clasificación profesional y de lo previsto en el artículo 9 del presente Convenio, con efectos el día primero de mes siguiente a la fecha de firma del convenio se procederá por la Dirección, una vez asignado cada trabajador al correspondiente Grupo profesional, a adecuar los conceptos de la nómina a los previstos en el presente convenio.

A tal efecto se procederá a sumar por cada trabajador los antiguos conceptos fijos de: Salario base, Plus Convenio, Consolidación de antigüedad y Complemento Personal.

Del importe total se deducirá el importe del nuevo Salario Base de Grupo. La diferencia resultante de cada trabajador se incorporará a la nómina como Salario Base Personal que, a futuro, tendrá el mismo tratamiento que el Salario Base de Grupo.

Con la presente disposición se garantiza que los trabajadores que actualmente prestan servicios en la empresa mantengan el mismo nivel retributivo que el que venían percibiendo con anterioridad a la aplicación del Convenio.

De la reordenación salarial así operada se dará cuenta a la comisión paritaria del Convenio que resolverá las incidencias que se pudieran producir.

Disposición transitoria tercera.

Especial Tratamiento del Antiguo Concepto Compensador del Transporte.

Las partes acuerdan, para dar cumplimiento a la plena garantía del mantenimiento de las percepciones que venían cobrando antes de la firma del convenio, el mantenimiento, para aquellos empleados que prestasen servicios antes de la firma del presente convenio colectivo, de un Plus de Transporte Personal, en el mismo importe en el que venían percibiéndolo.