

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia y Empleo

16431 Resolución de 12 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Cítricos de Murcia, 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, 30/01/0105/2014; denominación, Cítricos de Murcia, S.A.; código de convenio, 30100041012014; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 29/10/2014, 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 12 de diciembre de 2014.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Convenio colectivo de Cítricos de Murcia**INDICE:**

CAPITULO I.- ÁMBITO Y VIGENCIA	3
ARTÍCULO 1º.- Ámbito de aplicación.....	3
ARTICULO 2º.- Duración, vigencia y denuncia.....	3
CAPITULO II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	3
ARTICULO 3.- Clasificación Profesional.....	3
ARTÍCULO 4º.- Plantilla.....	3
CAPITULO III.- POLITICA SALARIAL	4
ARTÍCULO 5.- Remuneraciones. Aumento Salarial.....	4
ARTÍCULO 6.- Estructura salarial.....	4
ARTICULO 7.- Tabla Salario Base Convenio.....	5
ARTÍCULO 8º.- Complemento salarial por antigüedad.....	7
ARTÍCULO 9º.- Gratificaciones Extraordinarias.....	7
Artículo 10º — PLUSES.....	7
Artículo 11º - PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN.....	7
CAPITULO IV.- PERCEPCIONES NO SALARIALES	7
Artículo 12º. Ayuda económica.....	7
ARTICULO.- 12.- Dietas	7
ARTÍCULO 13º.- Seguro de Accidentes.....	7
ARTICULO 14º.- Obsequio Natalidad	7
ARTÍCULO 15º.- Enfermedad y Accidente.....	7
CAPITULO V.- JORNADA LABORAL	8
CAPITULO VI.- REGIMEN LABORAL	12
CAPITULO VII.- REGIMEN DISCIPLINARIO	14
CAPITULO VIII.- SEGURIDAD, SALUD y MEDIO AMBIENTE	16
CAPITULO IX.- DERECHOS SINDICALES	17
CAPITULO X.-GARANTÍAS	18
CAPÍTULO XI.....	18
DISPOSICIÓN FINAL	18
ANEXO	19
Grados de consanguinidad y afinidad	19
GRUPOS PROFESIONALES:	20
Bases de antigüedad.....	26

Capítulo I.- Ámbito y vigencia

Artículo 1.º- Ámbito de aplicación.

En la redacción del presente convenio colectivo han participado las siguientes partes.

Por la empresa: Antonio Garcia Menéndez, Abogado y representante legal de la misma según poder notarial que se aporta junto con la documentación administrativa.

Por los trabajadores: Antonio Abenza Martinez, Delegado Sindical único según representación independiente de los trabajadores.

Ambas parte se han reconocido capacidad y legitimación suficiente para la confección del presente Convenio Colectivo.

En su aspecto territorial funcional y personal, el convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores de la empresa Cítricos de Murcia S.A.

Artículo 2.º- Duración, vigencia y denuncia.

1.º- Entrada en vigor.- Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor al día siguiente de su firma.

2.º- Duración.- La duración del Convenio se determina en tres años, a contar desde el 1 de enero de 2.013 hasta el 31 de diciembre de 2.015.

3.º- Prórroga.- El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses, antes del término de su vigencia. En caso de denuncia por cualquiera de las partes, en la forma prevista en el presente artículo, todos y cada uno de los pactos de este Convenio seguirán en vigor, en tanto en cuanto las partes no hayan formalizado un acuerdo sobre la revisión del mismo y según la legislación vigente.

Capítulo II.- Clasificación Profesional

Artículo 3.- Clasificación Profesional

Todo el personal de la empresa estará acogido a lo establecido a este respecto en el Estatuto de los Trabajadores. El sistema de clasificación profesional se define según grupos profesionales funcionales—ver anexo-.

Artículo 4.º- Plantilla.

4.1.- Los trabajadores a los que afecte el presente convenio, en función de la labor que han de desarrollar, y según sea su aptitud profesional, serán clasificados en grupos profesionales, integrados a su vez, en las correspondientes divisiones orgánicas que existen en la empresa.

4.2.- Ingresos.- El ingreso de trabajadores se ajustará a las normas generales de colocación. Para el nuevo ingreso, será requisito indispensable estar inscrito en la oficina de empleo y efectuar una revisión médica.

4.2.1. Contratación

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento. Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido. Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos. Independientemente del tipo de contratación que se use se tendrá en

cuenta la participación de todos los trabajadores en los procesos formativos de la empresa. Serán nulas las cláusulas individuales de los contratos de trabajo que establezcan en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones de derecho necesario establecidas en la legislación vigente o en el presente Convenio Colectivo. Los pactos de no competencia post-contratual y cláusulas de confidencialidad que puedan establecerse en el contrato de trabajo deberán estar siempre justificadas en un efectivo interés industrial o comercial de la empresa.

Los contratos de formación y aprendizaje podrán ser de un mínimo de seis meses. En el caso de los contratos de formación tendrán una duración máxima de 24 meses. Dichos contratos, formación, sólo podrán estar asociados a actividades de los grupos profesionales 1 y 2. La retribución de estos contratos será el 100% del SMG de cada GP.

4.2.2 Contratos Fijos discontinuos

Según lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

4.3.- Período de prueba.

Según lo regulado en el ET. Únicamente a aquellos trabajadores que firmen un contrato indefinido sin haber estado ligados previamente a CITRICOS DE MURCIA (contrato temporal, ETT, subcontrata etc...) se les aplicarán los siguientes periodos de prueba:

- Grupos profesionales 5, siete meses.
- Grupo profesional 4 y 3, cinco meses.
- Grupo profesional 2, tres meses.
- Grupo profesional 1, dos meses.

Capítulo III.- Política Salarial

Artículo 5.- Remuneraciones. Aumento Salarial.

5.1.- Para el año 2013-2015, se pacta expresamente que el incremento salarial porcentual se ajustará a lo dispuesto en el acuerdo de revisión salarial de CITRICOS DE MURCIA 2013-2015:

IPC real a 31 de diciembre hasta un máximo de 3%.

Se realizará un incremento a cuenta del 1% en febrero.

La cláusula de salvaguarda se aplicará en supuestos de IPC real >1% así como en escenarios de IPC real <1%. En este último supuesto el porcentaje devengado superior a IPC real se tendrá en cuenta para el incremento salarial del próximo ejercicio.

5.2. Inaplicación del incremento salarial pactado.

Estará según lo regulado en el art. 82.3 del ET. Si el Reino de España saliera de la zona euro el acuerdo de incremento salarial sería de inaplicación y se tendría que negociar por las partes.

Artículo 6.- Estructura salarial.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo. El salario base es el SMG de cada Grupo Profesional. Los Complementos de Puesto de Trabajo, que se vengán abonando por las empresas, se seguirá percibiendo con los incrementos correspondientes, cuando y mientras se den las circunstancias que

lo motivaron, por lo que no se consolidará cuando al trabajador se le asignen, en función de una correcta aplicación de la movilidad, tareas que no lleven aparejado dicho complemento.

El salario de los trabajadores de ETT se dispondrá lo regulado en la legislación vigente.

5.1.5. Bono extraordinario asociado a resultados

Se define una cantidad fija según MSB de incremento salarial no consolidado en caso de conseguir los objetivos de transformación de fruta definidos en el plan 2014. Dicho incremento será lineal.

Indicador KG. fruta procesada anualmente

Escenarios:

ANUAL	PRIMER SEM.	SEGUNDO SEM.	IMPORTE TOTAL	IMPORTE JULIO	IMPORTE ENERO
30.000.000 kgs	21.000.000	9.000.000	474,04 €	333,26 €	142,83 €
35.000.000 kgs	24.500.000	10.500.000	608,33 €	425,83 €	182,50 €
40.000.000 kgs	28.000.000	12.000.000	760,42 €	532,29 €	228,13 €

Variables excluyentes: Si un profesional tiene >10% de absentismo por IT; Si un profesional tiene un resultado en su evaluación anual de desempeño <3.

ARTICULO 7.- Tabla Salario Base Convenio

CLAVE	GRUPO	ÁREA	Niveles Cat.	SALARIO BASE BRUTO MENSUAL	SALARIO BASE BRUTO ANUAL	IMPORTE HORA ORDINARIA	IMPORTE HORA EXTRA	PLUS HORA NOCTURNIDAD
GP05	5	Dirección	Director Gerente	1.621,89 €	24.328,39 €	13,32 €	17,79 €	8,53 €
GP05	5	Técnica	Director de Área	1.513,75 €	22.706,30 €	12,43 €	16,61 €	7,96 €
GP04A	4	Administración	Jefe de Departamento	1.470,51 €	22.057,64 €	12,08 €	16,13 €	7,73 €
GP040	4	Operaciones	Jefe de Departamento	1.470,51 €	22.057,64 €	12,08 €	16,13 €	7,73 €
GP0401	4	Operaciones	Jefe de Equipo	1.427,11 €	21.406,65 €	11,72 €	15,66 €	7,50 €
GP03T	3	Técnica	Técnico de Laboratorio	1.416,45 €	21.246,75 €	11,64 €	15,54 €	7,45 €
GP030	3	Operaciones	Oficial de Primera	1.308,31 €	19.624,65 €	10,75 €	14,35 €	6,88 €
GP03A	3	Administración	Oficial de Primera	1.308,31 €	19.624,65 €	10,75 €	14,35 €	6,88 €
GP02A	2	Administración	Auxiliar administrativo	1.189,38 €	17.840,77 €	9,77 €	13,05 €	6,25 €
GP02T	2	Técnica	Auxiliar de Laboratorio	1.189,38 €	17.840,77 €	9,77 €	13,05 €	6,25 €
GP020	2	Operaciones	Oficial de Segunda	1.189,38 €	17.840,77 €	9,77 €	13,05 €	6,25 €
GP010	1	Operaciones	Oficial de Tercera	1.135,19 €	17.027,85 €	9,33 €	12,45 €	5,97 €
GP0101	1	Operaciones	Peon	1.065,03 €	15.975,47 €	8,75 €	11,68 €	5,60 €

Artículo 8.º- Complemento salarial por antigüedad.

Para todo el personal fijo de plantilla afectado por el presente Convenio, se establece el Complemento Salarial por antigüedad, devengable en trienios, en la cuantía del 5 por ciento de las bases que para este concepto recoge el Anexo II al mismo, donde quedará reflejado el importe del mismos a cada categoría profesional

La fecha del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día del ingreso en la Empresa.

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese en la misma, solo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso perdiendo por este concepto todos los derechos de antigüedad obtenidos.

En caso de excedencia, al producirse el reingreso se recuperará íntegramente la antigüedad de que se gozaba en la Empresa al iniciar aquella situación, sin perjuicio de descontar de su cómputo el tiempo que duró la misma.

A partir de 24 de enero del 2019 dicho concepto quedará congelado de forma definitiva pasando a denominarse complemento Ad Personam, y cuyo importe será el que tuviere cada trabajador en fecha 24 de enero del 2019.

Así pues, a partir del 24 de enero del 2019 todo trabajador que ingrese en la compañía dejará de devengar antigüedad de forma definitiva

Artículo 9.º- Gratificaciones Extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias a percibir en los meses de marzo, junio y diciembre. El importe de cada una de las gratificaciones, será el equivalente a treinta días de: Salario Mínimo Garantizado, Plus Convenio, Complemento Personal y antigüedad y se harán efectivas antes del 20 de marzo, 30 de junio y 20 de diciembre.

Artículo 10º- Pluses.

Si hubiese trabajos que produjesen penosidad, toxicidad o peligrosidad con arreglo a la legislación vigente, se intentará, ante todo y dentro de lo posible, eliminar aquellos factores, y de no ser ello posible con los medios disponibles, se satisfará el correspondiente plus, si procediese, con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

Igualmente se satisfará con arreglo a la legislación vigente el plus de nocturnidad.

Artículo 11.º - Principio de no discriminación

De conformidad con la legislación vigente la empresa y los trabajadores velarán de forma conjunta por el cumplimiento del principio de no discriminación por razones de sexo, raza o condición.

Las medidas dispuestas al respecto son: procesos de selección equitativos, difusión de la promoción interna equitativa, promoción de medidas de conciliación vinculadas a la bolsa de horas u otros aspectos. La comisión paritaria anualmente realizará una evaluación de la igualdad de trato efectivo de mujeres y hombres.

Capítulo IV.- Percepciones no salariales**Artículo 12.º Ayuda económica.**

Además de las prestaciones de carácter general, se regulan una serie de ayudas familiares en las siguientes condiciones:

Por los hijos menores de 18 años: 13,80 €

Por hijos con alguna discapacidad psíquica, física o sensorial acreditada: 27,58 €.

Artículo.- 12.- Dietas

Cualquier tipo de dieta tendrá que ser autorizada explícitamente por la Dirección, así como justificadas por parte del trabajador/a.

Artículo 13.º- Seguro de Accidentes

Se formalizará una cobertura con una entidad aseguradora de reconocido solvencia, que garantizará a las personas trabajadoras de CITRICOS DE MURCIA s.a., o en su caso, a sus herederos o personas asignadas, en caso de defunción, derivada de accidente las indemnizaciones siguientes:

Muerte	100.000 €
Invalidez permanente absoluta	100.000 €
Invalidez permanente total	100.000 €
Invalidez permanente parcial	100.000 €
Gran invalidez	100.000 €

Artículo 14.º- Obsequio Natalidad

La compañía facilitará una tarjeta de regalo por un importe de 100 € por el nacimiento de cada hijo/a de trabajadores de la compañía. El proveedor de la tarjeta regalo será un establecimiento de reconocido prestigio.

Artículo 15.º- Enfermedad y Accidente.

La empresa complementará a su cargo, hasta alcanzar el 100% del devengo, las prestaciones económicas que por Incapacidad Transitoria o por Accidentes de Trabajo, concedan, en los mismos plazos y condiciones del seguro.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste, para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento del médico señalado por la empresa. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos, determinará la suspensión de los derechos económicos que a cargo de la empresa pudieran existir por dichas situaciones.

Artículo 16.º- Lote de Navidad.-

La empresa entregará a todos los trabajadores en plantilla un lote de calidad y cantidad similar al de ejercicios anteriores. La asignación y reparto de los mismos se seguirá realizando de la misma forma que en ejercicios anteriores, o sea, por un lote por unidad familiar. Los estudiantes en prácticas recibirán un detalle de Navidad.

Artículo 17.º- Préstamos.-

Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo a cuenta del trabajo realizado en la forma que prevé el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa podrá conceder préstamos cuando medien fundamentos de tipo familiar por enfermedad.

La cuantía y concesión de estos préstamos será con el criterio de la Dirección, pero observando la necesidad del trabajador y las condiciones que el caso requiera.

Capítulo V.- Jornada Laboral

Artículo 18.º- Jornada Laboral.

Se establece en 1.784 horas anuales de presencia, jornada que se fija, una vez deducidos el periodo de vacaciones y los festivos semanales e intersemanales, quedando fijada su distribución diaria de lunes a viernes.

Si durante la duración del convenio vigente se modificara por ley general Estatal la jornada de 40 horas semanales, dicha ley tendría su aplicación inmediata.

Durante la vigencia de este Convenio, se mantendrá el tiempo de descanso para "bocadillo" que hasta ahora se tenía de 20 minutos, por jornada de trabajo continuada.

Entrada al trabajo.-La jornada de trabajo comenzará a la hora en punto que señale el cuadro horario, debiendo encontrarse todo el personal en su puesto de trabajo, en condiciones de dar comienzo al mismo.

Salida del trabajo.- A la hora de finalizar el trabajo, el responsable de cada sección autorizará el cese del mismo. Antes de dicha autorización el personal permanecerá en su puesto sin que pueda realizar preparativo alguno para la salida.

Desalojamiento del recinto de trabajo.- Pasado un cuarto de hora de la finalización del trabajo, todo el personal habrá tenido que abandonar el recinto de trabajo, salvo aquellos productores que deban permanecer en sus puestos realizando labores de urgencia ordenadas por la Dirección y con consentimiento de los interesados.

Se reconoce a la Empresa la facultad de amoldar la jornada laboral vigente, distribuyéndose en los horarios que pueden precisar la organización del trabajo de esta Empresa, en cuyo caso se establecerá el correspondiente calendario con los Representantes Legales de los trabajadores. Igualmente, si bien la jornada se distribuirá en dos turnos de forma habitual, aunque el tercer turno tendrá un carácter excepcional debido a actividad de campaña.

Art. 18.1 Ampliaciones:

Dada la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma al ritmo normal de los transportes, la empresa podrá, en circunstancias extraordinarias que se produzcan por retrasos imprevisibles u otras de excepción, ordenar la continuación de la jornada, en cuyo supuesto el exceso de la misma se abonará como horas extraordinarias estructurales. El descanso entre jornada y jornada será, como mínimo, de doce horas, salvo en el supuesto de trabajo a turnos en que se estará a lo establecido en el Real Decreto 1561/1995.

Los trabajadores, cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás, podrán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello.

18.2 Organización de la jornada:

Será facultad de la empresa la organización en los Centros de trabajo de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, etc., de conformidad con la legislación vigente.

Cuando en la empresa se trabaje a turnos (mañana y tarde; o mañana, tarde y noche) se establecerá un sistema de rotación.

La rotación está regulada bajo la premisa de la voluntariedad de los trabajadores/as. Dicha prioridad voluntaria tendrá que ser compatible con las necesidades productivas de la empresa.

El tercer turno de trabajo no podrá ser de aplicación a personas que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, edad, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

18.2.1 Horas Flexibles

Sobre el calendario que rijan en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 100 horas cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rijan en la empresa, excepto en los supuestos previstos en los artículos siguientes, pudiendo superarse, el tope diario de jornada de 9 horas referido en la Ley, con respeto de los descansos mínimos ya señalados. Para la aplicación de la hora flexible se tendrán en cuenta los criterios de causalización y explicación de las razones técnicas productivas u organizativas que lo justifiquen a los Representantes de los Trabajadores, así como a los directamente afectados, con 7 días de antelación a la adopción de dicha decisión. Estas prolongaciones de jornada pueden darse tanto previamente al inicio de la jornada, como posteriormente a la finalización de dicha jornada siendo el tiempo mínimo de prolongación de 1 hora y el máximo de 3 horas.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a trabajadores/trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia. La compensación de las horas flexibles o de libre disposición realizadas, será la siguiente:

- 1 hora de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la novena hora de trabajo diario, incluida ésta.

- 1,5 horas de descanso obligatorio por cada hora flexible realizada, desde la décima hora de trabajo diario, e incluida ésta. - En los supuestos de utilización de la bolsa de horas para los casos: nocturnas, festivos o sábados, la compensación por cada hora flexible realizada será de 2 horas de descanso obligatorio.

El periodo de descanso compensatorio que pueda corresponder por la realización de horas flexibles pasará a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible regulada en el artículo 19.1 y se disfrutarán en la forma y plazos allí previstos.

La bolsa de 100 horas flexibles regulada en el apartado anterior podrá utilizarse así mismo en sentido inverso para abordar situaciones productivas de carácter excepcional, y provisionales en el tiempo, relacionadas con la disminución del volumen o carga de trabajo motivadas por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas. Se utilizará como instrumento preferente y previo a la adopción de decisiones que afecten al mantenimiento del empleo, ya sea este de carácter fijo o temporal.

1. Causas. Las empresas que pretendan acudir a la flexibilidad inversa regulada en el presente artículo deberán acreditar de modo razonable la existencia suficiente y actual de alguna de las citadas causas económicas,

productivas, organizativas o técnicas, en la que se justifique objetivamente la adopción de la medida. Cuando las disminuciones en la demanda en los productos o servicios que ofrezca la empresa en el mercado sean de carácter estructural, cíclico o estacional, es decir, propios de la actividad o ciclo productivo del sector al que pertenezca, no será aplicable la flexibilidad inversa regulada en el presente apartado sino, en todo caso, otras medidas como las previstas en el apartado anterior.

2. Procedimiento Previa entrega a los representantes de los trabajadores de la información y documentación justificativa, así como de las medidas de flexibilidad inversa que la empresa pretenda implantar, se abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores que tendrá una duración máxima de siete días. La consulta previa con los representantes de los trabajadores versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores directamente afectados y los compromisos de mantenimiento de empleo. Las empresas podrán aplicar las horas flexibles en sentido inverso mientras perduren las causas que justifica la adopción de la medida conforme a las siguientes exigencias y limitaciones:

a) La empresa notificará al trabajador por escrito, de forma motivada y con 4 días de antelación a la efectividad de la medida de flexibilidad inversa, la necesidad de sustituir las horas de prestación efectiva de su trabajo que determine la empresa por un descanso obligatorio sin merma de retribución o derecho laboral alguno. El plazo de preaviso al trabajador podrá ser

Simultáneo al del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores señalado anteriormente.

b) La empresa notificará al trabajador por escrito, de forma motivada y con 7 días de antelación, la necesidad de recuperar las horas de trabajo efectivo que hubieran sido sustituidas por un descanso obligatorio en el marco de la flexibilidad inversa. Dicha recuperación será de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa, salvo pacto en contrario con los representantes de los trabajadores, debiendo respetar en todo caso el régimen de descansos establecido en la ley y en el presente Convenio Colectivo.

c) Las horas de flexibilidad inversa aplicadas como descanso obligatorio durante los primeros ocho meses del año natural deberán recuperarse dentro de este último. Las horas de flexibilidad inversa generadas en los cuatro últimos meses del año natural se podrán recuperar dentro del tercer trimestre del año natural siguiente.

d) La flexibilidad inversa está regulada bajo la premisa de la voluntariedad de los trabajadores/as. Dicha prioridad voluntaria tendrá que ser compatible con las necesidades productivas de la empresa.

d) La flexibilidad inversa no podrá ser de aplicación a personas que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, edad, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

e) En la puesta en práctica cualquiera de las posibles acciones de flexibilidad se tendrán en cuenta sistemas de rotación de tal forma que no sea realizada siempre por las mismas personas, así como se establecerá la posibilidad de

permutas entre ellas siempre que estas sean organizativamente posibles y se basen en la voluntariedad de las personas afectadas.

f) Durante el periodo de recuperación de horas al que se refiere el presente apartado también podrá acudirse a la medida de flexibilidad regulada en el anterior, siempre que la suma de horas de recuperación no superen, entre ambas, más de 100 horas en cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

G) Atendiendo las singularidades de la línea de extracción debido a su proceso continuo determinado por las campañas cítricas se determina lo siguiente. El personal ubicado de forma permanente en esta sección podrá tener un incentivo económico al alcanzar un determinado de horas flexibles realizadas. Estos son:

GP01	GP02	GP03
25 horas	300 €	338 € 375 €
50 horas	600 €	675 € 750 €
75 horas	900 €	1015 € 1125 €
100 horas	1200 €	1350 € 1500 €

En caso que el tramo de horas realizadas conllevará haber realizado horas nocturnas, estas se compensaran proporcionalmente en el mismo porcentaje extraordinario que en la tabla salarial (pág.5).

El trabajador podrá escoger el incentivo, o bien, la acumulación a la bolsa de horas para su disfrute. El trabajador que escoja el incentivo económico y no haya alcanzado el número de horas el siguiente tramo, se le compensará el número de horas de forma proporcional.

Quedará a salvo lo que se pacte al respecto en las empresas y lo que se acuerde en los contratos individuales de trabajo.

18.3 Descanso semanal:

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Se exceptúan de esta norma general:

a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción.

b) Los trabajos de reparación y limpieza necesarios para no interrumpir con ello las faenas de la semana en establecimientos industriales, entendiéndose que sólo se consideran indispensables a este efecto los que, de no realizarse en domingo, impidan la continuación de las operaciones de las industrias o produzcan grave entorpecimiento y perjuicio a las mismas.

c) Los trabajos de vigilancia.

d) Los trabajos perentorios por causa de fuerza mayor.

18.4 Fijación de campañas:

Las campañas serán fijadas conforme a las necesidades productivas de la empresa.

En este sentido se tendrá en cuenta que las campañas deberán fijarse según necesidades de la compañía.

Artículo 19. Horas Extraordinarias

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, las siguientes: Las que excedan de la jornada anual pactada en cada empresa, es

decir, las trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral que rija en la empresa, salvo las horas flexibles que resulten de la aplicación de los artículos anteriores. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. La compensación por descanso, o la retribución de horas extraordinarias, si el trabajador optase por dicha modalidad, será la que esté establecida en la empresa o la que pueda pactarse en el seno de la misma. Las horas extraordinarias compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales,

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: mantenimiento. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo. La Dirección de la Empresa informará mensualmente por escrito a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este Convenio. Las discrepancias podrán someterse a los procedimientos previstos en la Disposición Adicional Primera.. Las horas de descanso que puedan corresponder por realización de horas extraordinarias pasarán formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible que se regula en el artículo 19.1 y se disfrutarán en la forma y plazos allí previstos.

Anualmente estos importes se incrementaran con el IPC negociado. Las horas extras se notificaran en la nómina.

Artículo 20.º- Vacaciones

Se conviene un período anual de vacaciones de treinta días naturales. Si durante el periodo vacacional previamente fijado de un/a trabajador/a, éste coincidiera con el tiempo de permiso por maternidad/paternidad, se interrumpirá el periodo vacacional aplazándose el disfrute del mismo según la legislación

vigente. Según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Las vacaciones tendrán que ser disfrutadas dentro del año natural.

Artículo 21.º- Calendario Laboral.

Tal como previene el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa, previa intervención y negociación con los representantes de los trabajadores, presentará a la Autoridad Laboral, para su visado, el calendario laboral, adecuando la jornada convenida en este Capítulo a las jornadas de trabajo, festivos y vacaciones.

Capítulo VI.- Regimen Laboral

Artículo 22.- Permisos Remunerados.

El trabajador, avisando con la suficiente antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

-1.- Quince días naturales en los casos de matrimonio y análogos reconocidos por la legislación vigente.

-2.- Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad, cesárea, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

-3.- Tres días, o su equivalente en horas, en caso de grave enfermedad, accidente y/ o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que podrá ampliarse a cinco cuando medie necesidad de desplazarse fuera de la provincia al efecto. Hospitalización, accidente y/o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

En caso de que el trabajador/a opte por el disfrute fraccionado deberá ser un mínimo de dos horas, exceptuando urgencias.

-4.- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

-5.- Durante un día en caso de traslado de la vivienda habitual.

-6.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En este último caso dicha circunstancia deberá ser previamente aprobada por la empresa.

-7.- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.

En cuanto a los señalados en los número 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de su concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

En todos los casos de permisos retribuidos, por las causas reguladas en este artículo, deberán los trabajadores, aportar, previamente ante el Jefe de Sección, los documentos legales y oportunos que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para la solicitud del permiso, y si en algún caso no se pudiese obtener la justificación requerida con la anticipación debida, imprescindiblemente, deberá aportar aquella documentación en el plazo máximo de 48 horas desde su reincorporación al trabajo.

8. Asistencia a consultorio médico: cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con

las de sus jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.,

9. Fallecimiento familiar de tercer grado: el profesional podrá solicitar uno o varios días como permiso retribuido de carácter recuperable.

10. En los casos de acogimiento o adopción internacional se podrá gozar de un permiso de quince días extra más lo regulado según la legislación vigente.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, se puede disfrutar en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

Los aspectos o situaciones no reguladas en el presente artículo 22 quedan recogidas en el art. 37 de ET.

Artículo 23.º- Permisos sin sueldo.

Se estará en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 24. Jubilación anticipada.

Las personas trabajadoras que desean jubilarse anticipadamente a los 64 años, según lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, lo comunicaran a la empresa, si cumplen con la normativa vigente en cada momento.

Artículo 25.º- Excedencia y Reducción de Jornada..-

Artículo 25.1 –Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores vigente así como en la legislación vigente.

Cualquier otro tipo de solicitud de excedencia solicitada por un trabajador y que no se adapte a las especialmente especificadas en el Convenio Sectorial de aplicación serán estudiadas por la Empresa, siendo potestad de la misma proceder en cada caso concreto a su concesión o denegación.

Artículo 25.2 –Reducción de jornada por motivos familiares.

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Los trabajadores que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 añossegún art. 37.5 ET o una persona con discapacidad física,

psíquica o sensorial, que no desempeñe 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 el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se podrá acordar la acumulación de este permiso en jornadas completas. Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, 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.

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

4. El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.

5. Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

6. A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

7. En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

8. El personal con una antigüedad superior a 9 meses podrá solicitar a la empresa, a través de su Departamento de RRHH, la reducción de jornada por cuidado de menor de conformidad con lo regulado en la legislación vigente.

Esta solicitud puede contemplar la reducción agrupada en días, semanas o meses siendo siempre potestad de la empresa la aceptación o negación de dicha agrupación según estos conceptos. El Dep. de RRHH en caso de rechazar dicha solicitud realizará una carta motivada al respecto.

Capítulo VII.- Régimen disciplinario

Artículo 26.º- Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 26.1.º-Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

ARTÍCULO 26.2. Faltas Leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.- La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6.- No atender al público, compañeros o superiores con la corrección y diligencia debidas.

7.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave. Las discusiones violentas con compañeros de trabajo.

9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores. No seguir las instrucciones de seguridad y salud y la no utilización de EPIS cuando así este regulado. En este caso el trabajador habrá sido previamente informado de los derechos y deberes en materia de PRL así como se le habrá facilitado los EPIS necesarios y una taquilla para estos.

11.- La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 79.2.

12.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

13. El retraso continuo o la negligencia repetitiva en el cumplimiento del trabajo, de poca transcendencia para la compañía.

Artículo 26.3. Faltas Graves

. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2.- Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5.- La desobediencia repetitiva a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. El incumplimiento de las instrucciones de los superiores i de las obligaciones concretas del puesto de trabajo así como negligencias graves.

6.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

7.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8.- La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10.- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

11.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

13.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

14.- La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa para el acceso a redes sociales.

Artículo 26.4. Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2.- Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

3.- La simulación de enfermedad o accidente.

4.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. La transgresión de la buena fe contractual.

5.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

7.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

8.- La embriaguez habitual.

9.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a los mismos datos de reserva obligada. Revelar secretos o información confidencial de la compañía.

10.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

11.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

14.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo. Las ofensas verbales o físicas a los trabajadores y trabajadoras de la compañía.

15.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y salvo lo previsto en el artículo 25.3.

16.- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

17.- El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18.- El acoso moral (mobbing), entendiéndolo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados

comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

19.- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. En este acoso se activará un Protocolo de Prevención del Acoso.

20.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. En este acoso se activará un Protocolo de Prevención del Acoso.

21.- En caso de reiteración de la prohibición de no fumar en lugares no habilitados según art.25.3.13, dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

22. El abuso de autoridad en el cumplimiento de sus funciones, es decir, acciones sistemáticas como gritos o gesticulación violenta cuando se comunica al colaborador.

23. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa para usos privados y que pudiesen atentar a la imagen así como la posición competitiva de la empresa con las otras empresas del sector.

Artículo 26.5. Régimen de sanciones:

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. A) La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos. 2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 25 y sig. En que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados

sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga. B) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio de conformidad con el procedimiento previsto en el Convenio Colectivo de Industria Química vigente.

Artículo 26.6 Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves.- Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día.
- b) Por faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de dos a 7 días.
- c) Por faltas muy graves.- Desde la suspensión de empleo y sueldo de ocho a treinta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 26.7 Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII.- Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Artículo 27.º- La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación

De una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción.

De los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente Convenio y toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, así como el Real Decreto 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del Real Decreto 374/2001 sobre protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y normativa relacionada vigente.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz el empresario estará obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como con los siguientes:

1. Principios generales.

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas aplicarán

las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en

el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

- Evitar los riesgos.
- Evaluar aquellos que no se pueden evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la condición 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 el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

- Tener en cuenta la evolución 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 a los trabajadores.

3. Delegados de Prevención.

3.1 Los Delegados de Prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes

de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley, con excepción del tramo de 50 a 100 trabajadores en el que el número de delegados de prevención será de tres. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal. En todo caso, en este tramo y durante la vigencia del presente Convenio colectivo, los representantes de los trabajadores podrán mantener las designaciones de Delegados de Prevención realizadas hasta el momento entre la plantilla del personal.

3.2 En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

3.3 Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Cuando los delegados de personal o el Comité de empresa designen como Delegados de Prevención a trabajadores de la plantilla sin representación sindical, su decisión comportará al mismo tiempo la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito

horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 9 de noviembre.

Asimismo, el empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones y que se determinen en cada empresa de acuerdo con las especificidades propias de la producción en relación con la seguridad y salud laboral. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. Los Delegados de Prevención deberán acreditar su asistencia a las acciones formativas que se lleven a cabo en este sentido y el tiempo dedicado a ella será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

27.1 Medio Ambiente

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

A estos efectos se considera necesario conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuando, sean conocidos y valorados adecuadamente por la sociedad y la administración.

Para alcanzar los objetivos marcados, se considera fundamental adoptar los siguientes acuerdos:

- La Dirección informará, al menos una vez al año, al Delegado de Medio Ambiente, de sus políticas en materia de Medio Ambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño del Grupo en los distintos vectores ambientales.
- En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la Dirección informará al Delegado de Medio Ambiente de su influencia en el Medio Ambiente y la seguridad en general.

El Delegado de Medioambiente, tendrá las funciones y competencias siguientes:

- Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental, así como de las políticas y objetivos medioambientales que el Grupo establezca. Colaborar en el diseño de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

Para poder desarrollar las funciones y competencias asignadas, el Delegado de Medio Ambiente, recibirá una formación de 20 horas en materia medio ambiental durante la vigencia de este convenio.

Capítulo IX.- Derechos Sindicales

Artículo 28.º- Se estará a lo dispuesto en el Título II del Real Decreto Legislativo 1/1.995 de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo X.-Garantías

Artículo 29.º- Comisión Paritaria.

Ambas partes acuerdan establecer una comisión mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Esta Comisión Mixta estará integrada por el Delegado de Personal y el responsable de recursos humanos de la empresa.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinario. Otorgaran tal calificación el Comité de Empresa o la Empresa.

En los asuntos ordinarios la Comisión Mixta resolverá en el plazo de 15 días, en los extraordinarios en 72 horas.

De no alcanzarse acuerdos en el seno de la comisión Mixta las partes se someterán a lo dispuesto en la disposición adicional 1.ª del presente convenio.

Ambas partes negociadores se comprometen a tratar cualquier apartado del presente convenio y en esta comisión paritaria. Las partes se comprometen a priorizar el dialogo de la negociación colectiva vs. Otras medidas jurídicas o de resolución de conflictos.

Se fija el domicilio de la comisión paritaria en la Sede Social de la empresa situada en Ceutí, Polígono Los Torraos, calle Manzana nº9, 30562.

Artículo 30.º- Garantía "AD PERSONAM".

Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones, tales que, examinadas en su conjunto, resultaren superiores a las que les correspondiese percibir con la aplicación del presente Convenio, se le respetaran dichas condiciones, con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente afecten.

Los complementos garantizados reconocidos en estructura salarial de forma individual a cada profesional tendrán la consideración de concepto salarial fijo y consolidable.

Artículo 31.º- Vinculación a la totalidad.

A efectos de la aplicación práctica del Convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo indivisible, y se consideraran globalmente, por lo que se renegociará en su totalidad, en el supuesto de que resultara modificada alguna de sus cláusulas, aunque fuese parcialmente, por resolución o sentencia de la Autoridad o Jurisdicción social.

Capítulo XI

Artículo. 32.- Formación.

Según lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposición Adicional 1.ª-

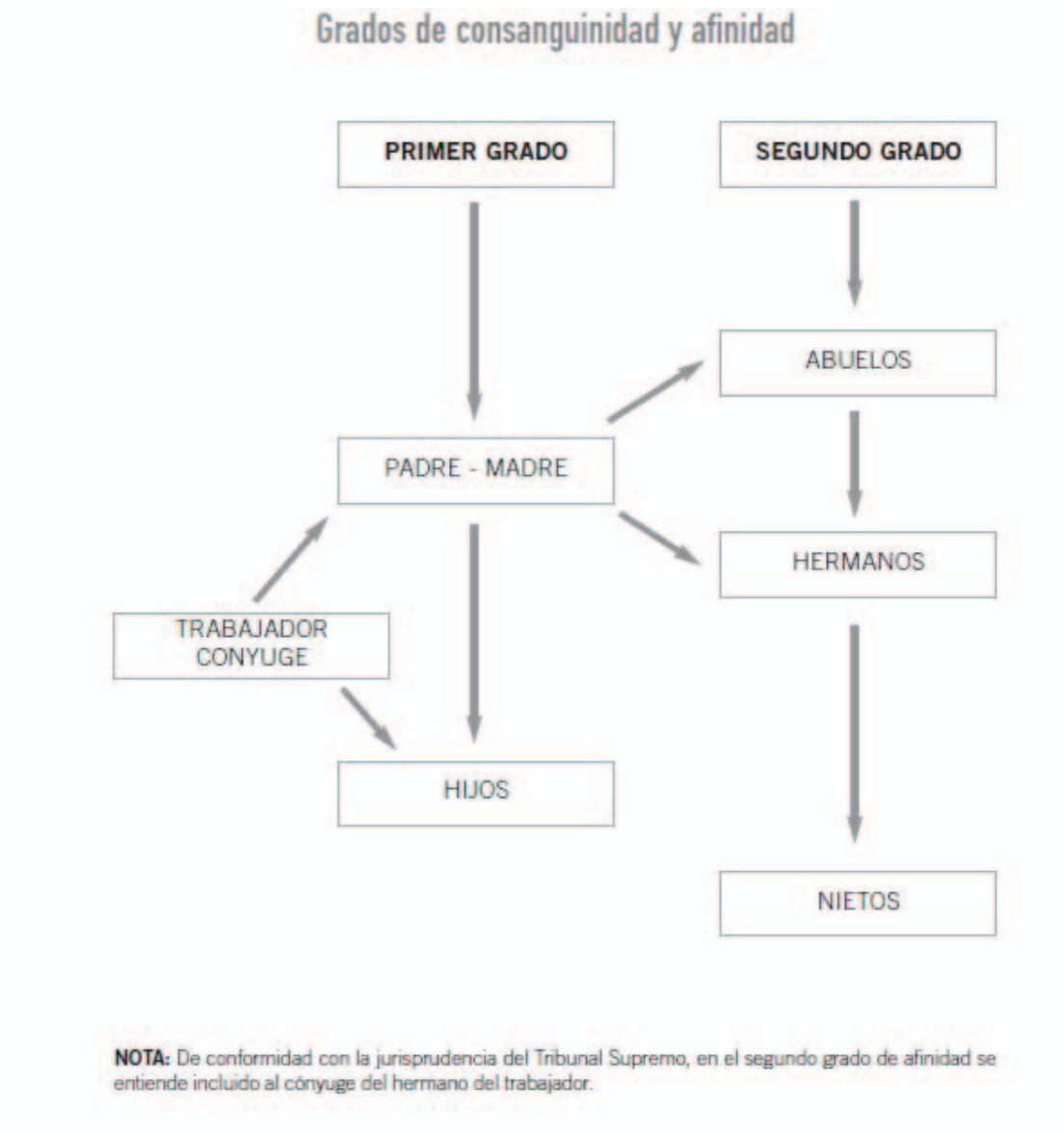
Las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente someterse al II Acuerdo sobre solución de extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II).

Disposición Final

Será de derecho supletorio al presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores vigente.

ANEXO

Grados de consanguinidad y afinidad



GRUPOS PROFESIONALES:

GRUPO PROFESIONAL 1**Criterios generales.**

Actividades que no requieran un nivel académico superior a la educación obligatoria y que la experiencia sea irrelevante o innecesaria. La actividad se desarrolla con unos procedimientos estandarizados o donde se requiere de forma preferente esfuerzo o atención. Los problemas de la actividad son sencillos o de mínima dificultad. La influencia en resultados sólo afecta al entorno al puesto de trabajo.

El perfil corresponde a un peón.

Requisitos mínimos de formación:

EGB O ESO

Requisitos mínimos de experiencia:

No se precisan

Actividades por áreas de trabajo:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Producción:

Recoger y/o eliminar restos de materiales, embalajes, etc. Actividades manuales en acondicionado y/o envasado.
Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiendo por tales aquellas que no requieran conocimientos específicos. Actividades de etiquetado, reetiquetado y retractilar mercancías.
Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos sencillos.
Operaciones de limpieza, aun utilizando maquinaria a tal efecto.
Asistir o facilitar a otros operarios en sus funciones.
Recoger desperdicios o restos de materiales de desecho generados en el proceso productivo.

Administración:

Operaciones elementales con máquinas sencillas y/o de registro en soporte informático así como la gestión del correo electrónico.
Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar correspondencia, mailing, fotocopiar, etc.
Trabajos elementales de archivo y soporte en tareas administrativas semi-manuales.

Técnicos:

Operaciones elementales de máquinas sencillas así como la analítica con instrumentos básicos.

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales:

Actividades que no requieran un nivel académico superior a un ciclo formativo de grado medio o equivalente; y que la experiencia necesaria sea inferior a un año. La actividad se desarrolla a través de operaciones sencillas en le marco de una acción definida y con decisiones sencillas sobre temas rutinarios. Los problemas de la actividad son de poca dificultad y pueden ser solucionados con un pequeño esfuerzo de interpretación de las instrucciones existentes. La influencia en resultados sólo afecta al entorno al puesto de trabajo o departamento.

El perfil profesional corresponde a operario o auxiliar administrativo o laboratorio.

Requisitos mínimos de formación:

EGB O ESO

Requisitos mínimos de experiencia:

EGB O ESO: 2 años

CFGM O BACHILLERATO: no se precisa experiencia.

Actividades por áreas de trabajo:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Producción:

Actividades de envasado: cualquier actividad realizada en las diferentes secciones de producción.

Actividades auxiliares, elementales o de soporte en el proceso de elaboración de productos.

Estas operaciones consisten en la pesada de materias primas, la adición de estas a los procesos de fabricación así como las operaciones de limpieza de la maquinaria que se utilice en dicho proceso productivo.

Detectar deficiencias en la calidad de las materias primas o semielaboradas que utilizará en el proceso productivo, comprobando la calidad de los productos por él manipulados.

Realizar la limpieza y cuidado de la zona en la que desarrolla sus funciones, así como el mantenimiento de los útiles y herramientas utilizados.

Mantenimiento preventivo y correctivo sencillo. Manipulación básica de depuradora según instrucciones precisas. Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

La utilización de la carretilla elevadora podrá formar parte de su actividad ordinaria.

Administración:

Funciones de recepción o conserjería que no exija una calificación especial.

Actividades de soporte como: registro de información, datos o documentos –ejemplo: asientos contables, registros de contratos -; registros de datos de clientes y documentación asociada, actividades de verificación de información parametrizada. Esta actividades consisten en la gestión de la información y el registro de está en procesos sistematizados y procedimentados.

Técnicos:

Actividades de análisis físico-químico y microbiológico con instrumental analítico no complejo. Actividades básicas de laboratorio que consisten en la correcta preparación del material de análisis y de las muestras a analizar, así como las tareas de limpieza y lavado de medios.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales:

Actividades que no requieran un nivel académico superior a Educación Secundaria Obligatoria o CFGM; y que la experiencia necesaria sea inferior a tres años. Se requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. La autonomía se establece en base a decisiones en el marco de unos procedimientos estandarizados para la consecución de objetivos definidos por otros. Se tiene libertad para modificar algunas prácticas con el objetivo de conseguir los resultados perseguidos. El detalle de los procedimientos sistematizados se realiza según su prioridad en el sistema de gestión de la compañía. Así mismo, existen sistemáticas de trabajo basadas en el aprendizaje y la cultura oral también válidas para esta transferencia de conocimientos. Problemas técnicos o de gestión de mediana dificultad que obligan a analizar varios aspectos de un marco de referencia. Las actividades realizadas pueden afectar a un aparte importante de la organización.

Se realizará una supervisión de las funciones por los mandos o grupos profesionales superiores. Entendemos por supervisión, verificar el impacto o desempeño de las funciones, aunque sea en un espacio diferido en el tiempo.

El perfil profesional corresponde a un operario de planta y/o mantenimiento, un administrativo/a o un técnico de laboratorio.

Requisitos mínimos de formación:

ESO O CFGM

Requisitos mínimos de experiencia:

ESO ,CFGM O BACHILLERATO: Mínimo 3 años

DIPLOMADO: Mínimo 2 años

LICENCIADO: Mínimo 1 años

Actividades por áreas de trabajo:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Producción:

Elaboración de productos en maquinaria o instalaciones, cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales o automatizadas múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas. Incluyen procesos productivos estables y sistematizados de las diferentes secciones incluyendo las tareas de verificación documental de la hoja de ruta, ejecución de los protocolos de higiene y limpieza-se especificaran las responsabilidades en la estructura departamental de cada sección-.

Dicho profesional se encarga de mantener en buen estado los activos de su GHT- Grupo Homogéneo de Trabajo- . Harán uso de las herramientas telemáticas de forma diaria. Podrán tener profesionales del grupo inferior para colaborar en las tareas propias de la sección así mismo el responsable integral del equipo será el jefe de sección.

Realizar las tareas de carga, descarga y acondicionamiento de las mercancías, materias primas, productos intermedios o acabados, componentes, etc. También se contemplan las actividades en el almacén de la empresa, prestando un servicio eficiente a las demandas de producción y distribución de los productos de la compañía así como la preparación de pedidos.

Atender las instalaciones, tanto en lo que concierne a las reparaciones como a su mantenimiento preventivo. Reparar la maquinaria según el calendario previsto o tiempo estimado. Participar y colaborar en el montaje de nuevas instalaciones y maquinaria. Montaje y reparación de equipos e instalaciones industriales en general. Mantenimiento preventivo de los sistemas de automatización. Tareas de mantenimiento en general, con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

Administración:

Actividades administrativas en el marco de: contabilidad, recursos humanos, compras, ventas, gestión de calidad u otros departamentos análogos.

Estas actividades conllevaran la sistematización de la mayoría de procedimientos pudiendo la persona modificarlo para acomodarlo a sus necesidades. Estas actividades pueden ser estas u otras análogas: asientos contables, facturación, verificación de información fiscal-contable: tareas ordinarias y sistemáticas en materia de recursos humanos como realización de contratos, procedimientos en gestión de la formación y el desarrollo, gestión de bajas y altas; procedimientos estandarizados de aprovisionamientos o administración de fábrica, gestión documental de fichas técnicas u otras, actividades relacionadas con el mantenimiento del sistema de gestión; actividades de gestión de pedidos en unidades de atención al cliente.

Técnicos:

Realizar tareas de análisis sistematizados de control de calidad. Determinar las características físicas, químicas, biológicas o de otro tipo de productos y compuestos. Aplicar, según especificaciones, los métodos de análisis determinados. Controlar y aplicar correctamente los métodos de análisis preestablecidos.

Realizar tareas de aplicación de producto en formula de aplicación cerrada así como soporte al desarrollo de nuevos productos en tareas parciales sistematizadas del ciclo de proyecto.

Gestionar los expedientes e informes derivados del sistema de gestión. Capacidad de toma de decisiones en los ámbitos propios de sus tareas.

Realizar calibraciones de instrumentos según procedimiento. Preparación de muestras aromáticas para gestión comercial. Cuidado y limpieza del material de laboratorio.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales:

Actividades que no requieran un nivel académico superior a una licenciatura o ingeniería superior; y que la experiencia necesaria sea inferior a cuatro años. La autonomía del puesto es sobresaliente a través de establecimiento de objetivos y toma de decisiones en una esfera de actuación de la política general de la compañía. Fija los objetivos de su área de trabajo reportando al Director del Área. La complejidad es sobresaliente con problemas técnicos o de gestión muy complejos que requieren la interrelación de múltiples facetas dentro de un marco de referencia muy amplio que obligan a un esfuerzo considerable de análisis, evaluación de alternativas y prioridades de tomas de decisión. Pueden llegar a tener hasta la decisión última en una línea de negocio.

Estos profesionales tendrán equipo operativo heterogéneo a cargo. Los miembros del equipo realizan tareas distintas que exigen diferentes niveles de formación y experiencia. También puede tener a cargo a mandos intermedios.

El perfil profesional corresponde a un jefe de área operativo con frecuentes e intensas relaciones internas y externas – proveedores, clientes y empresas del grupo-.La orientación al cliente interno y externo es un factor clave en su puesto de trabajo.

Requisitos mínimos de formación:

Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio, a nivel de diplomatura o ingeniería técnica, formación análoga a la posición a ocupar.

Requisitos mínimos de experiencia:

Un periodo de experiencia profesional sólida en el sector.

Actividades por áreas de trabajo:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Producción:

Se derivan aquellas tareas que consisten en la dirección global de la producción en cuanto a: procesos, productos y recursos. Articula las políticas y acciones necesarias en materia de calidad para incorporarlas al área de producción. Funciones de dirección de áreas operativas heterogéneas.

Administración:

Funciones de dirección de áreas operativas heterogéneas.

Técnicos:

Funciones de dirección de áreas operativas heterogéneas.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios generales:

Actividades que requieran un nivel académico similar a Master o Doctorado; y que la experiencia necesaria sea inferior a ocho años. La autonomía del puesto es máxima con la toma de decisiones estratégicas. Fija los objetivos de área de negocio reportando directamente a la Alta Dirección.. La complejidad es máxima con problemas técnicos o de gestión de trascendencia estratégica que requieren una investigación sistemática exhaustiva.. Tiene la decisión última en su área de negocio o compartida en alguna decisión a nivel global.

Estos profesionales tendrán equipo heterogéneo a cargo pudiendo formar parte los jefes de área operativa o estratégica.. La evaluación y toma de decisiones es una constante crítica en su puesto de trabajo.

El perfil profesional corresponde a un director/a de área de negocio con muy frecuentes e intensas relaciones internas y externas –proveedores, clientes y empresas del grupo-.La orientación al cliente interno y externo es un factor clave en su puesto de trabajo.

Requisitos mínimos de formación:

Equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos, de postgrado o doctorado, formación análoga a la posición a ocupar.

Requisitos mínimos de experiencia:

Dilatada experiencia profesional.

Actividades por áreas de trabajo:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

La dirección de un área de negocio.

La dirección general de la sociedad o la Dirección de la Planta.

La dirección de la política de compras de la compañía así como la gestión del departamento de compras en todas las tareas afines a este cometido

La dirección de la política de administración y finanzas de la compañía.

La dirección de la política de recursos humanos de la compañía así como la gestión del departamento de recursos humanos en todas las tareas afines a este cometido

La dirección de la política comercial y de marketing de la compañía. La gestión de los recursos comerciales de ésta así como la gestión y supervisión del equipo humano.

La dirección técnica de la compañía en todas las áreas propias de esta: infraestructuras, técnica y producción. Así como la supervisión de todos los departamentos que configuran dicha área.

La dirección de la investigación y legislación de la compañía en todas las áreas que le son propias. Así como la dirección del departamento de investigación.



Bases de antigüedad.

GRUPO	AREA	NIVEL CAT.	BASES ANTIGÜEDAD [PTAS]	BASES ANTIGÜEDAD - TRIENIO-
5	Dirección	Director-Gerente	5.844,00 €	35,12 €
5	Técnica	Director de Área	5.392,00 €	32,41 €
4	Operaciones	Jefe de Departamento	5.392,00 €	32,41 €
4	Administración	Jefe de Departamento	5.392,00 €	32,41 €
4	Operaciones	Jefe de Equipo	4.071,00 €	24,47 €
3	Administración	Oficial de Primera	3.607,00 €	21,68 €
3	Técnica	Técnico de Laboratorio	3.607,00 €	21,68 €
3	Operaciones	Oficial de Primera	3.615,00 €	21,73 €
2	Operaciones	Oficial de Segunda	3.547,00 €	21,32 €
2	Administración	Auxiliar administrativo	2.902,00 €	17,44 €
2	Técnica	Auxiliar de laboratorio	2.902,00 €	17,44 €
1	Operaciones	Oficial de Tercera	3.554,00 €	21,36 €
1	Operaciones	Peon	3.382,00 €	20,33 €