

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades y Empresa

1947 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa, J. García Carrión, S.L.U.

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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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 colectivo con número de expediente 30/01/0101/2017; denominado J. GARCIA CARRION S.L.U. (anteriormente J. GARCIA CARRION S.A.); código de convenio nº 30000842011982; ámbito empresa; suscrito con fecha 28/07/2017 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, 2 de marzo de 2018.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social.—Por Delegación de Firma, La Subdirectora General de Trabajo, (Resolución de 22/05/2017), Caridad de la Hera Orts.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA J GARCÍA CARRION JUMILLA SLU

Capítulo I

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

El presente convenio colectivo será de aplicación y obligación a la sociedad mercantil J García Carrión Jumilla SLU 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.

El presente texto se suscribe entre el Comité de Empresa de J García Carrión Jumilla en pleno y la Dirección de la misma.

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

La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2017 al 31 de Diciembre de 2.020. 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.

Las partes podrán denunciar el convenio dentro de los tres meses inmediatamente anteriores a la finalización de la vigencia del mismo.

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.

Procedimientos para solventar de forma efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores: las partes acuerdan someter las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas legalmente establecido en los términos establecidos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones de trabajo a la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de discrepancia en la Comisión Paritaria las partes se someten al II Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (ASECMUR-II).

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. En este sentido la distribución de la jornada habitual será homogénea, pudiendo la Dirección, en caso de concurrir causas productivas y organizativas distribuir la jornada de forma diferente, para lo cual deberá de preavisar al trabajador con carácter general con 5 días de antelación. En cualquier caso no se podrá distribuir en cómputo anual más de la jornada anual máxima fijada en este artículo.

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. En caso de que se vaya a alterar el homogéneo sistema de distribución de la jornada anterior, la Empresa preavisará con carácter general con 5 días de antelación.

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 y 5 de enero, 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. El disfrute de estas vacaciones, de conformidad con lo expuesto debajo, se realizará de común acuerdo entre Empresa y Trabajador.

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 periodos 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 periodos 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 periodos:

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.

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 con independencia de los Derechos reconocidos en el artículo 35 del Estatuto de 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 día 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 acordado en el presente convenio, cuyos efectos económicos entran en vigor con fecha 1 de enero de 2017.

2.º) Horas extraordinarias:

Al estar la jornada máxima de convenio establecida en cómputo anual se define como hora extraordinaria toda la que supera dicha jornada máxima anual, con respeto a lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

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 APLICACION

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 65%, 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 11. Tablas salariales y paga no consolidable.

Durante la vigencia del convenio colectivo se mantendrán las Tablas Salariales en los actuales importes y el incremento de los salarios se producirá con motivo de los cambios y aumentos introducidos en la nueva prima de productividad y en su escala, así como en el cálculo de la merma, que entrarán en vigor con fecha de efectos del mes de junio de 2017.

A partir de este mismo ejercicio, 2017, también los trabajadores afectados por el convenio devengarán, por el trabajo efectivo realizado durante el año, una paga no consolidable en función del cumplimiento de los objetivos de los resultados de la empresa del mismo año de devengo.

El importe de la paga para todos los trabajadores a jornada completa será del 70% del importe medio de la prima mensual a la producción obtenida en el año en cuestión, aplicándose de forma prorrateada en función de su jornada a los contratos a tiempo parcial. Se entiende por tal la cantidad abonada en prima de productividad del año del ejercicio dividida entre el número de trabajadores sujeto a prima y entre doce.

La paga se hará efectiva en el mes de febrero del año siguiente al cierre del ejercicio dado el carácter fidelizador que persigue será necesario para tener derecho a la misma, estar en alta en la Empresa en el momento del pago.

Para tener derecho a la paga será requisito indispensable que, al cierre del ejercicio se hayan alcanzado los objetivos de resultados previstos por la Dirección Anualmente.

Dentro del primer trimestre del año la Dirección comunicará a la representación legal de los trabajadores los objetivos de resultados previstos para el ejercicio de que se trate.

En el mes de enero siguiente, al cierre del ejercicio, la Dirección comunicará a la representación legal de los trabajadores el resultado del mismo y el cumplimiento o no de los objetivos.

En todo caso y por circunstancias excepcionales la Dirección podrá suspender el pago de la paga o incluso proceder a su pago aunque los resultados no alcancen los objetivos.

Los criterios para este año 2017 aparecen recogidos en la Disposición Transitoria Primera de este convenio.

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 1,5 € 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 años de servicio ininterrumpido en la Empresa indicados más abajo, 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 cinco años de servicio:	182,23 €
A los diez años de servicio:	182,23 €
A los quince años de servicio:	255,72 €
A los veinte años de servicio:	255,72 €
A los veinticinco años de servicio:	328,08 €
A los treinta años de servicio:	328,03 €
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.

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, 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. Así pues la Empresa contará con la cuota mínima prevista en la Ley, pudiendo concertar las medidas alternativas o necesarias 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 entregará a los Representantes de los Trabajadores el plan de formación continua de la empresa cada año así, como el personal que ha impartido dichos cursos del plan de formación continua a la finalización de estos.

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.-

En lo no previsto en este artículo se estará a los Derechos y Garantías legalmente establecidos.

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) GARANTIAS.

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

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

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

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

d) Dispondrán de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas, adaptándose en cada momento a lo establecido en la Ley, para el ejercicio de sus funciones de representación que podrán destinarlas a la asistencia a cursos de formación. Las horas de reunión de la Comisión Paritaria o Negociadora del Convenio (entendiéndose como Comisión Negociadora a la formada por la parte Social y Económica) no computarán en dicho crédito, e igualmente en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

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

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

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

Capítulo V

Artículo 24.- Seguridad y salud.-

En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación general vigente.

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 en tiempo ordinario de descanso, 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 inmediatamente anterior a aquel 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.

La personas en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al periodo de baja por maternidad.

Estas/os empleados/as 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, salvo en los casos de parto prematuro o aquellos otros en el que el niño debe permanecer hospitalizado tras el parto, en los que dicho periodo podrá interrumpirse a excepción de las 6 semanas de descanso obligatorio para la madre.

Estará protegido en los términos legales establecidos la guarda legal con fines de adopción.

Igualmente en caso de discapacidad del hijo nacido o en casos de parto múltiple, la madre tendrá derecho a dos semanas adicionales.

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 6 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 doce 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 doce 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.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

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 sí 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.

VI) En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

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

CLASIFICACION 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, transcurridos 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.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA. PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO MORAL Y SEXUAL – MEDIDAS DE IGUALDAD.

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 prevaliéndose 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.-

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO- J. GARCÍA CARRION JUMILLA SLU

PRESENTACIÓN

Este protocolo pretende dar respuesta al contexto normativo y a la necesidad de contar con un instrumento que permita prevenir situaciones de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo y disponer de un procedimiento a seguir en los casos en los que se produzcan este tipo de actuaciones dentro de J. GARCÍA CARRION JUMILLA SLU.

El procedimiento fijado en este protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de la rapidez y la confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y se respetarán en todo momento, los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

El protocolo requiere para su aplicación, de la designación de un órgano encargado de la tramitación del proceso, que pasará a denominarse COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO EN EL TRABAJO (Anexo 1).

En el caso de J. GARCIA CARRION JUMILLA SLU, las personas designadas son las siguientes:

- ESPECIALISTAS EN RIESGOS PSICOSOCIALES ADSCRITOS AL SERVICIO DE PREVENCIÓN PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE JUMILLA.
- REPRESENTANTE DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN.
- REPRESENTANTE DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

J. GARCÍA CARRION JUMILLA SLU asume el compromiso de velar porque en el seno de la empresa exista un ambiente laboral exento de violencia y acoso, estableciendo y dando a conocer el procedimiento acordado para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan.

Asimismo, reconoce que ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona; por ello J. GARCÍA CARRION JUMILLA SLU se compromete a mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajen en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución Española y el resto del ordenamiento jurídico, específicamente los de igualdad, integridad física y moral, y dignidad.

J. GARCÍA CARRION JUMILLA SLU reconoce el derecho de toda persona que considere que ha sido objeto de violencia o acoso en el entorno laboral a presentar la denuncia correspondiente y garantiza el derecho a invocar el procedimiento acordado al efecto y se compromete a poner a disposición los medios necesarios para prevenir el acoso y la violencia que pueden generar reclamaciones y a canalizar adecuadamente las posibles denuncias en esta materia.

J. GARCÍA CARRION JUMILLA SLU divulgará el contenido de dicho procedimiento de tratamiento de situaciones de acoso a todos los equipos de modo que tengan acceso a la información y los procedimientos establecidos en el mismo.

INDICE

1. AMBITO DE APLICACIÓN
 2. NORMATIVA DE REFERENCIA
 3. DEFINICIONES
 - o ACOSO SEXUAL
 - o ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - o ACOSO PSICOLÓGICO
 4. PROCEDIMIENTO FORMAL
 5. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN
 6. SEGUIMIENTO
- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo pretende hacer efectivo un compromiso de actuación que permita prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso psicológico en el trabajo, así como un acoso de carácter sexual o por razón de sexo y, en el caso de que ocurran, adoptar medidas correctoras y de protección.

Será de aplicación en el centro de trabajo de JUMILLA previa participación de la representación legal de los trabajadores bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

La aplicación del mismo, se implantará tanto en los centros ya existentes como en aperturas de nuevos centros de trabajo.

NORMATIVA DE REFERENCIA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

La Ley Orgánica 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de riesgos Laborales en su deber de velar por la seguridad, salud e higiene en el trabajo.

Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal

DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se define como "toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo".

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constituye acoso por razón de sexo "toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce

en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- g) la agresión física

ACOSO PSICOLÓGICO

Cuando se utiliza la expresión acoso psicológico, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo».

Se define como «la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud»

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico/mobbing:

Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente.

Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.

Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de cada organización; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

PROCEDIMIENTO FORMAL

El procedimiento se iniciará por medio de la solicitud de intervención que la presunta víctima de acoso presentará, a su elección, a la Comisión Instructora o a los Representantes de los Trabajadores. Si así lo desea, el trabajador o trabajadora, podrá solicitar a lo largo del procedimiento, la asistencia de los representantes de los trabajadores que estimen oportunos.

La solicitud de intervención se presentará por escrito (Anexo 2) por correo certificado al domicilio definido por la Comisión Instructora.

En el momento en que dicha solicitud se reciba y cumpla con los requisitos formales establecidos en la misma, se iniciará la fase de apertura de expediente informativo, encaminada a averiguar y constatar los hechos, dando audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos motivantes de la solicitud de intervención.

La Comisión tendrá un plazo de 30 días (desde el momento en que es concedora formalmente de la solicitud) para resolver motivadamente el expediente.

La Comisión finalizará la fase instructora mediante un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante (Anexo 4)

Si se constata existencia de acoso, se pasará dicho informe al responsable del departamento de Personal con la finalidad de que sea el que adopte las medidas oportunas (aplicando el régimen disciplinario en caso de ser necesario y medidas de organización el trabajo y la viabilidad de cambios de puesto o centro) si el trabajador lo solicita y es aconsejado por el servicio médico.

Cuando el informe no constate situación de acoso o no sea posible verificar los hechos, se archivará el expediente y se dará por finalizado el proceso.

POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado.

Es por ello que se desarrollará una campaña de divulgación con alcance para todos los Colaboradores de J. GARCÍA CARRION JUMILLA SLU.

SEGUIMIENTO

La COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO EN EL TRABAJO, llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en J. GARCÍA CARRION JUMILLA SLU.

Este informe se presentará a la dirección y estará a disposición de los representantes de los trabajadores.

Dicho seguimiento se hará en base a tres factores.

- el grado de implicación en el cumplimiento del protocolo de los trabajadores y la empresa
- la gestión realizada por la Comisión
- el grado de seguimiento posterior a la aplicación del protocolo

J. GARCÍA CARRION JUMILLA SLU garantizará que los trabajadores/as que consideren han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier fase del proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, manteniendo la confidencialidad de cada caso.

Del total de casos de acoso sexual o psicológico que se produzcan e inicien este procedimiento, J. GARCÍA CARRION JUMILLA SLU informará a los representantes de los trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. NUEVA PRIMA DE PRODUCTIVIDAD.

En Anexo I.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA. PAGA ARTÍCULO 11. OBJETIVOS PARA EL AÑO 2017.

La Dirección de la Empresa fija los siguientes criterios para la obtención de la Paga regulada en el artículo 11 del Convenio Colectivo.

CALCULO PAGA CONVENIO JUMILLA 2017								
			NIVEL	0%	50%	75%	100%	RESULTADO
PESO	GRUPO	KPI	UDS	NIVEL CRÍTICO	AMARILLO	VERDE	AZUL	
70%	COSTES	COSTE UNITARIO TOTAL	€/TN	MÁS DE 60	55-59	51-54	MENOS DE 50	
15%		ELECTRICIDAD	€/TN					
15%		GAS	€/TN					
15%		MANO DE OBRA	€/TN					
15%		REPARACIONES	€/TN					
10%		RESTOS DE GASTOS	€/TN					
15%	CALIDAD	CERTIFICACIÓN IFS/BRC/ISO	PUNTUACIÓN	ALGUN KO	F/C O B	F/A+	H/AA+	
15%	RRHH	ABSENTISMO	%	MAYOR DE 5	MENOR DE 4,5	MENOR DE 3,5	MENOR DE 2,5	

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

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.

ANEXO I
PLUS DE PRODUCTIVIDAD PROPUESTA 2017

Rendimiento (%)	TOTAL PLANT A	LINEAS DE ENVASADO																							
		SLIM		SPEED		TETRA 2L		PKL MINI		MINIBRIK		MINIBRIK (2)		PKL 1,5		PKL 1L		PURE PAK		PRISMA 1L		BIB		CRIST. 2 & 3	
45		45		45		45		45		45		45		45		45		45		45		45		45	
46		46		46		46		46		46		46		46		46		46		46		46		46	
47		47		47		47		47		47		47		47		47		47		47		47		47	
48		48		48		48		48		48		48		48		48		48		48		48		48	
49		49		49		49		49		49		49		49		49		49		49		49		49	
50		50		50		50		50		50		50		50		50		50		50		50		50	
51		51		51		51		51		51		51		51		51		51		51		51		51	
52		52		52		52		52		52		52		52		52		52		52		52		52	
53		53		53		53		53		53		53		53		53		53		53		53		53	
54		54		54		54		54		54		54		54		54		54		54		54		54	
55		55		55		55		55		55		55		55		55		55		55		55		55	
56		56		56		56		56		56		56		56		56		56		56		56		56	
57		57		57		57		57		57		57		57		57		57		57		57		57	
58		58		58		58		58		58		58		58		58		58		58		58		58	
59		59		59		59		59		59		59		59		59		59		59		59		59	
60		60		60		60		60		60		60		60		60		60		60		60		60	
61		61		61		61		61		61		61		61		61		61		61		61		61	
62		62		62		62		62		62		62		62		62		62		62		62		62	
63		63		63		63		63		63		63		63		63		63		63		63		63	
64		64		64		64		64		64		64		64		64		64		64		64		64	
65	203	65	203	65	203	65	203	65	203	65	203	65	203	65	203	65	203	65	203	65	203	65	203	65	203
66	213	66	213	66	213	66	213	66	213	66	213	66	213	66	213	66	213	66	213	66	213	66	213	66	213
67	223	67	223	67	223	67	223	67	223	67	223	67	223	67	223	67	223	67	223	67	223	67	223	67	223
68	233	68	233	68	233	68	233	68	233	68	233	68	233	68	233	68	233	68	233	68	233	68	233	68	233

69	244	69	244	69	244	69	244	69	244	69	244	69	244	69	244	69	244	69	244	69	244	69	244
70	271	70	271	70	271	70	271	70	271	70	271	70	271	70	271	70	271	70	271	70	271	70	271
71	296	71	296	71	296	71	296	71	296	71	296	71	296	71	296	71	296	71	296	71	296	71	296
72	321	72	321	72	321	72	321	72	321	72	321	72	321	72	321	72	321	72	321	72	321	72	321
73	347	73	347	73	347	73	347	73	347	73	347	73	347	73	347	73	347	73	347	73	347	73	347
74	374	74	374	74	374	74	374	74	374	74	374	74	374	74	374	74	374	74	374	74	374	74	374
75	404	75	404	75	404	75	404	75	404	75	404	75	404	75	404	75	404	75	404	75	404	75	404
76	435	76	435	76	435	76	435	76	435	76	435	76	435	76	435	76	435	76	435	76	435	76	435
77	465	77	465	77	465	77	465	77	465	77	465	77	465	77	465	77	465	77	465	77	465	77	465
78	496	78	496	78	496	78	496	78	496	78	496	78	496	78	496	78	496	78	496	78	496	78	496
79	526	79	526	79	526	79	526	79	526	79	526	79	526	79	526	79	526	79	526	79	526	79	526
80	561	80	561	80	561	80	561	80	561	80	561	80	561	80	561	80	561	80	561	80	561	80	561
81	597	81	597	81	597	81	597	81	597	81	597	81	597	81	597	81	597	81	597	81	597	81	597
82	632	82	632	82	632	82	632	82	632	82	632	82	632	82	632	82	632	82	632	82	632	82	632
83	668	83	668	83	668	83	668	83	668	83	668	83	668	83	668	83	668	83	668	83	668	83	668
84	703	84	703	84	703	84	703	84	703	84	703	84	703	84	703	84	703	84	703	84	703	84	703
85	739	85	739	85	739	85	739	85	739	85	739	85	739	85	739	85	739	85	739	85	739	85	739
86	774	86	774	86	774	86	774	86	774	86	774	86	774	86	774	86	774	86	774	86	774	86	774
87	810	87	810	87	810	87	810	87	810	87	810	87	810	87	810	87	810	87	810	87	810	87	810
88	845	88	845	88	845	88	845	88	845	88	845	88	845	88	845	88	845	88	845	88	845	88	845
89	881	89	881	89	881	89	881	89	881	89	881	89	881	89	881	89	881	89	881	89	881	89	881
90	916	90	916	90	916	90	916	90	916	90	916	90	916	90	916	90	916	90	916	90	916	90	916

Incentivo por cumplimiento de rendimiento objetivo = 254 €

Incremento por punto porcentual tramo 1 =	10,14 €
Incremento por punto porcentual tramo 2 =	25,35 €
Incremento por punto porcentual tramo 3 =	30,42 €
Incremento por punto porcentual tramo 4 =	35,49 €

Este baremo está realizado para 11 meses
PROPORCIÓN
 Línea 50%
 Planta 50%

ANEXO II
TABLA DE MERMA JUMILLA

PLANTA DE ENVASADO	
MERMA TOTAL FABRICA	
PLANTA ENVASADO	
% Merma	Coeficiente
0,00%	1,50
0,05%	1,45
0,10%	1,40
0,15%	1,35
0,20%	1,30
0,25%	1,25
0,30%	1,20
0,35%	1,15
0,40%	1,10
0,45%	1,05
0,50%	1,00
0,55%	0,95
0,60%	0,90
0,65%	0,85
0,70%	0,80
0,75%	0,75
0,80%	0,70
0,85%	0,65
0,90%	0,60
0,95%	0,55
1,00%	0,50
1,05%	0,45
1,10%	0,40
1,15%	0,35
1,20%	0,30
1,25%	0,25
1,30%	0,20
1,35%	0,15
1,40%	0,10
1,45%	0,05
1,50%	0,00



CALCULO DEL INCENTIVO FINAL

PERSONAL LÍNEAS DE ENVASADO:

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

Y el resultado de esta suma se multiplica por el factor de la merma (tabla anexa inferior)

RESTO DEL PERSONAL

100% incentivo según rendimiento de planta.

Y el resultado de esta suma se multiplicará por el factor de la merma (tabla ANEXAII)