

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

**6522 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de 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 30/01/0213/2022; denominado J. García Carrión, S.L.U. (anteriormente J. García Carrión, S.A.); código de convenio n.º 30000842011982; ámbito Empresa; suscrito con fecha 18/07/2022 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, 28 de noviembre de 2022.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

## **Convenio colectivo de la empresa J. García Carrión Jumilla, S.L.U.**

### **Preámbulo**

La reforma de la prioridad aplicativa, contenida en el RDL 32/2021, de 29 de diciembre, ha traído consigo importantes cambios con relación a las referencias que, convenios colectivos de Empresa, como el de J. García Carrión Jumilla, S.L.U. tienen que tener para la pretermitida prioridad aplicativa, y en especial para con otras condiciones retributivas que tenían las personas trabajadoras de la Empresa. En este sentido la producción, la fabricación de productos, en definitiva, la actividad principal de J. García Carrión Jumilla SLU ha venido históricamente adaptándose a un mercado de distribución de los productos que se fabrican en el centro de trabajo de la Empresa que tiene en Jumilla. Del mismo modo que se ha ido modificando la producción, las relaciones laborales, explotadas por la representación legal de los trabajadores y por la Empresa, y destinadas a todas y cada una de las personas trabajadoras de J. García Carrión Jumilla, S.L.U., han ido adaptándose a cada momento, hasta lograr equilibrar la producción y la retribución con un sistema de jornada que beneficia a personas trabajadoras y ayuda a mantener la producción. En esta línea desde el año 1991 se mantiene una tendencia en el convenio colectivo que ambas partes, laboral y empresarial, están dispuestas a mantener y desarrollar. Llegada la hora de referenciar el marco convencional a un sectorial que responda a la unidad de empresa, la especialidad y la especificidad de J. García Carrión Jumilla, S.L.U., las partes han verificado que la Empresa destina más de un 60% de su producción a la fabricación de zumos y sus derivados desde hace varios años. A tal producción se ha venido adaptando el sistema de retribución variable de la Empresa y debe de mantenerse la misma como valedora del empleo y de su sostenibilidad. A tal efecto, las partes convienen en el sector al que referenciar el convenio colectivo a los efectos previstos en el artículo 84.2 del TRLET es el de "Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales", que contiene en su ámbito de aplicación, una referencia directa a la específica y concreta actividad de la Empresa. Así pues, y con ánimo de mantener su ámbito de negociación como un elemento fundamental en la vida de las relaciones laborales en J. García Carrión Jumilla, S.L.U., las partes han acordado los siguientes contenidos de convenio.

### **Capítulo I**

#### **Artículo 1.- Partes que lo conciertan, ámbito aplicación, funcional y personal.**

1. El presente Convenio colectivo se concierta entre la Dirección J. García Carrión Jumilla, S.L.U. y por la representación de las personas trabajadoras representadas por el Comité de Empresa de conformidad con el art. 87.1 del Estatuto de los trabajadores.

2. El presente convenio colectivo será de aplicación y obligación a la sociedad mercantil J García Carrión Jumilla, S.L.U. domiciliada en Ctra. Murcia s/n, Jumilla (Murcia), y a todos los trabajadores de la misma.

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

La entrada en vigor del convenio colectivo será desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM), salvo aquellas materias para las que el presente convenio prevea una fecha distinta de aplicación.

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.

El convenio colectivo estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2024. Si no se denuncia en forma por quienes estén legitimados para ello, el convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año.

### **Artículo 3.- Comisión Paritaria.**

Las partes firmantes del presente texto constituirán una Comisión Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la aplicación e interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

Esta Comisión tendrá las funciones que se relacionan a continuación:

- a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- d) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y un trabajador/a o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores/as, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

Una vez notificada a la Comisión Mixta la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

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

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

## **Capítulo II**

### **Artículo 4.- Jornada, vacaciones y licencias.**

A partir del 1 de enero de 2023 y durante el resto de su vigencia, la jornada máxima anual será la prevista en el artículo 26 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal para la fabricación de conservas vegetales, de conformidad con el calendario laboral de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así como los festivos locales establecidos para Jumilla para cada ejercicio de 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. En todo caso la distribución de esta jornada deberá respetar el contenido del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Atendiendo a las mismas razones y con el mismo respeto al contenido mínimo estatutario (Estatuto de los Trabajadores), la distribución de la jornada a lo largo del año podrá efectuarse de manera variable, pudiéndose distribuir irregularmente a lo largo del año en función de la estacionalidad o de la carga de trabajo diaria, semanal o mensual.

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

La distribución de la jornada, su planificación y el establecimiento de turno, en el que se incluirán por secciones los horarios y los días de trabajo de la semana, será efectuada semanalmente por la Dirección y comunicado a los trabajadores todos los viernes, a través de sus correspondientes jefes de sección, procurando efectuar rotación semanal de acuerdo con las necesidades productivas.

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

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

La Empresa planificará mensualmente los descansos semanales de las personas trabajadoras de modo tal que las mismas puedan planificar su vida laboral con su vida familiar. En caso de que dichos descansos sean modificados se seguirá el sistema previsto para la bolsa de horas.

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, 31 de diciembre y 5 enero, el trabajo se planificará como máximo hasta las 14 horas.

4.- Los cambios sobre la planificación semanal comunicada deberán estar basados en razones que tengan su origen en averías, fuerza mayor o falta de energía, suministros o materiales, no imputables a la Dirección de la Empresa. Estos cambios se avisarán con la mayor antelación posible y se incorporarán a la bolsa de horas anual a que se refieren los párrafos siguientes.

Cualquier persona trabajadora podrá cambiar su turno con otra persona trabajadora de su misma calificación profesional, aptitud y sección, siempre que éste sea autorizado por su inmediato superior.

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 persona trabajadora.

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.

A partir del año 2023 (horas de bolsa del año 2023), la bolsa se compensará dentro de los dos primeros meses del ejercicio siguiente (es decir en caso de abonarse, el plazo máximo será el 31 de marzo del ejercicio siguiente).

En caso de no poder descansar en toda o parte de la bolsa de horas acumulada, se procederá a abonar las horas no compensadas con descanso a razón de 12 €/Hora en el mes siguiente al de la finalización del periodo de compensación en descanso.

En cualquier caso, el número máximo de horas de bolsa en exceso (positivas) que se hayan abonado no podrá superar las 80 horas a partir del año 2023, salvo que las mismas se compensen con descanso, de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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 – a partir del 1 de septiembre de 2022 manteniéndose el importe previsto en el anterior convenio hasta tal fecha - y no se computarán a efectos de la bolsa de horas.

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

5. Lo regulado en el presente convenio colectivo en materia de distribución de la jornada respetará lo dispuesto en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en todo caso, lo previsto en el art. 41 del mismo cuerpo legal en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, siendo este derecho un mínimo legal indisponible para las partes.

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. De conformidad con lo previsto en el art. 38.2 del Estatuto de los Trabajadores el disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la persona trabajadora y el empresario.

La Dirección podrá hacer la planificación de las vacaciones, que no comenzarán en domingo ni en festivo, salvo que dicho día fuese laborable para las personas trabajadoras, 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 períodos de forma ininterrumpida, lo solicitará a la Dirección de la Empresa, quien, atendiendo a las circunstancias organizativas o de producción, resolverá la petición.

En este sentido y para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las personas trabajadoras podrán disfrutar de un periodo de vacaciones de 14 días naturales continuados, siempre que no se ponga en riesgo la producción. A tal efecto las personas trabajadoras indicarán a partir del 1 de noviembre del año anterior del ejercicio de disfrute de las vacaciones, a partir del año 2023, los posibles periodos del año en los que tienen interés en disfrutar de estos 14 días continuados, y la empresa procederá a fijar los mismos siguiendo criterios de idoneidad en el puesto y las peticiones de disfrute que se comprendan con el ejercicio de los derechos de conciliación. Las personas trabajadoras podrán cambiar el periodo así asignado con otra persona trabajadora siempre que se garantice la producción.

La Comisión Mixta del convenio hará un seguimiento del efectivo cumplimiento de este artículo e introducirá, en su caso, las modificaciones oportunas (previo paso por la Comisión Negociadora).

Horas Suplementarias: tiempo ordinario disponible (TOD).

A partir del mes de enero de 2023, el personal contratado a jornada completa podrá realizar horas suplementarias voluntarias, en la diferencia entre la jornada máxima establecida en este artículo y la jornada máxima legal vigente en cada momento. Estas horas serán ofrecidas al personal durante el primer mes de cada año (enero) y las mismas serán –en su caso– retribuidas en el mes de diciembre. El precio de las horas suplementarias así realizadas será de 12 € hora.

#### **Artículo 5.- Periodo de prueba.**

Las partes afectadas por el presente convenio colectivo se regirán, en esta materia, por lo previsto en el art. 22 del Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales.

#### **Artículo 6.- Licencias**

Las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, éstas podrán solicitar permiso recuperable para atender los siguientes supuestos:

1. Dos días 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 la persona trabajadora 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/hijas menores de 15 años a urgencia médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.

4.- Un día por matrimonio de la persona trabajadora, 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 de la persona trabajadora.

6.- Hasta dos días para asuntos propios, para cuyo disfrute, la persona trabajadora 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 todas las personas trabajadoras estará integrada por los siguientes conceptos retributivos fijos:

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

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 la Disposición Transitoria Cuarta (Nueva Prima de Productividad).

Las mejoras retributivas se producirán con motivo de los cambios introducidos precisamente en el complemento de productividad que entrará en vigor a partir del día 1 de septiembre de 2023.

En todo caso a partir del 1 de enero del año 2023 se procederá a adaptar las retribuciones de las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en el artículo 84.2 del TRLET al Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Fabricación de Conservas Vegetales.

A estos efectos las partes acuerdan la redistribución de las retribuciones que perciben las personas trabajadoras de J. García Carrión Jumilla de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Primera, de este convenio

colectivo. Esta adaptación se llevará a cabo en el último trimestre del año 2022 y no afectará al sistema de Prima de Producción.

Horas extraordinarias:

Tendrá la consideración de horas extraordinarias a efectos retributivos las que correspondan a la bolsa anual que no hayan sido compensadas con descanso dentro de los dos primeros meses del año siguiente y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, garantizándose, en todo caso, lo previsto en el art. 32 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Fabricación de Conservas Vegetales.

La retribución de las horas extraordinarias será a razón de 12 euros por hora, a partir del 1 de septiembre de 2022, manteniendo hasta entonces los valores que figuran en el convenio colectivo anterior.

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 complemento personal de salario base.**

Será Salario Base el que se establece en la tabla salarial de la Disposición Transitoria Primera de este Convenio con tal denominación, a partir del 1 de enero de 2023.

Las cuantías de Salario Base no sufrirán alteración hasta tal fecha.

En todo caso, será Complemento Personal de Salario Base la diferencia entre el Salario Base antes definido y la suma de los siguientes conceptos que viniera percibiendo la persona trabajadora a fecha 31 de diciembre de 2022:

- Plus de Transporte.
- Concepto 50 (denominado en nómina "Complemento Puesto Trabajo" pese a que es un complemento personal derivado de la readecuación salarial efectuada en el año 2012).
- Concepto 64 (salario base personal).

Este complemento personal de salario base sólo será compensable y absorbible en el caso de incremento del nuevo salario base, salvo lo previsto en la Disposición Transitoria Primera.

#### **Artículo 10.- Nueva prima de productividad.**

##### CRITERIOS APLICACIÓN

Ámbito Personal:

El sistema de productividad será de aplicación a todo el personal de la Planta de Jumilla a excepción del Director Industrial y el Controller. Tal diferenciación se realiza en aras a garantizar que la Producción – eje nuclear de la actividad de J. García Carrión Jumilla – se realiza en las correctas condiciones de calidad, salubridad, operatividad y rendimiento, a cuyo efecto las partes acuerdan que los estándares de calidad fijados lo son para aquellas personas trabajadoras que atesoran una experiencia en su desempeño profesional que resulta medible de conformidad con los estándares fijados para el percibo de la prima de productividad.

Aquellas personas trabajadoras que tengan cualquier otro tipo de retribución variable que supere la media anual de la productividad cobrada, no percibirán la prima de producción.

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 por línea que figura en la Tabla anexa, 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 la Disposición Transitoria Cuarta 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/as 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 Disposición Transitoria Cuarta). 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 1 de septiembre de 2022 –manteniéndose el sistema anterior hasta tal fecha- y tendrá la misma vigencia que el Convenio Colectivo.

El Comité de Empresa hará un seguimiento, además de los ordinarios, extraordinario anual para comprobar la evolución de la Prima de Productividad, de cara a la introducción de las correcciones oportunas para garantizar las progresividad y adecuación a la producción del sistema de prima.

Periodicidad de cálculo y cobro de Productividad:

Cada persona trabajadora será asignada 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.

Para el cálculo del importe de la prima de productividad se tendrá en cuenta – en su caso – las horas TOD que la persona trabajadora haya decidido realizar.

Por sus condiciones de aprendizaje y ganancia de destreza en la prestación del servicio, habida cuenta de las especiales condiciones de trabajo de J. García Carrión Jumilla SLU, no se devengará prima de producción hasta transcurridos 12 meses de prestación de servicios en J. García Carrión Jumilla, S.L.U.

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 los ejercicios 2021 y 2022 se mantendrán las retribuciones fijas establecidas en el convenio colectivo anterior.

A partir del 1 de enero de 2023 las retribuciones de las personas trabajadoras (salario base), pasará a ser el que aparece reflejado en la Disposición Transitoria Primera, de este convenio colectivo, de conformidad con los salarios base establecidos en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Fabricación de Conservas Vegetales.

Prima de Ahorro.

Se mantiene el sistema vigente en el anterior convenio colectivo de la Prima por Ahorros, con la misma naturaleza y establecimiento de objetivos anuales por parte de la Dirección.

A estos efectos y durante el primer trimestre de 2023 la Dirección comunicará los objetivos de ahorro previstos para el ejercicio.

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. 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.

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.

#### **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 1,8 € por hora efectivamente trabajada y que se añadirá al valor de la hora ordinaria.

Este valor estará en vigor a partir del 1 de septiembre de 2022, manteniéndose los valores del anterior convenio colectivo inalterados hasta tal fecha.

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

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

#### **Artículo 13.- Premio de vinculación.**

Al personal que cumpla los diez, veinte, treinta, treinta y cinco años y cuarenta de servicio ininterrumpido en la Empresa, se le concederá un premio de vinculación que se pagará una sola vez dentro del mes en que se cumplan los años de servicio, en la siguiente cuantía:

A los 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 €.

A los cuarenta años de servicio: 801,84 € (este premio será proporcional a la jornada anual efectivamente prestada).

Este premio de vinculación compensa cualquier otro tipo de pago – con independencia de su naturaleza salarial o indemnizatoria – que pudiese ser de aplicación a tenor de lo dispuesto en el artículo 84.2 del ET.

#### **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.**

Las partes acuerdan estar a lo dispuesto en el Convenio Colectivo sectorial Estatal de Fabricación de Conservas Vegetales.

En todo caso desde la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y en su caso, para su reenvío a la Comisión Negociadora, las partes analizarán la adecuación del convenio sectorial estatal y desarrollarán las medidas necesarias de cara a la adaptación de los modelos de contratación con el reenvío que en su caso, "aguas abajo", realice el marco colectivo sectorial estatal.

Personas con diversidad funcional.

La dirección de la empresa garantiza el cumplimiento de la normativa aplicable – a estos efectos la Ley General de Discapacidad - bien directamente, bien a través de la Fundación J. García Carrión.

#### **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 personas trabajadoras, según las necesidades, administrativas, comerciales, organizativas y de fabricación que se den en cada momento, procurando completar la Formación Profesional de su plantilla.

En materia de contratos formativos se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo Sectorial de Conservas Vegetales. Los contratos para la formación en alternancia tendrán una retribución equivalente al tiempo de trabajo efectivo que será del 75% durante el primer año y del 85% durante el segundo año, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

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

**Artículo 17.- Mejoras voluntarias de la Seguridad Social.**

1.- En caso de incapacidad temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral de la persona trabajadora, 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 Complemento Personal de Salario Base. 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 Complemento Personal de Salario Base.

En caso de incapacidad temporal debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional de la persona trabajadora, 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.

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 de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.

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 personas trabajadoras ó a sus herederos/as 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 la persona trabajadora por cualquier causa, no contemplada en la póliza de accidentes a que se hace mención anteriormente, la empresa pagará a sus herederos/as 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.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán ser destinadas, 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 la persona trabajadora 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 persona trabajadora dos uniformes de trabajo de verano y dos de invierno que vendrán obligados a llevar durante la jornada de trabajo.

A las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras 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/as con discapacidad física o sensorial se establece una ayuda de 1.500 € anuales, a abonar dividida en cada uno de los meses naturales del año, para cada hijo/a disminuido de las personas comprendidas en el presente convenio, exigiéndose los siguientes dos requisitos para la percepción de la ayuda:

- Que el hijo/a esté calificada como persona con discapacidad por los servicios competentes médicos y con un porcentaje mínimo del 33% de discapacidad física o sensorial.

- Que el hijo/a calificado como persona con discapacidad esté matriculado/a en un centro de educación o sometido a un tratamiento médico adecuado.

## **Capítulo IV**

### **Garantías sindicales**

#### **Artículo 23.- Acción sindical.**

1) El Comité de Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por la ley o 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 de la Empresa 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 de la empresa de las decisiones adoptadas por esta 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/las 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/a Presidente/a y un/a Secretario/a y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral a efecto de registro y a la empresa.

El Comité de Empresa, dispondrá, de acuerdo con lo previsto en el art. 81 ET., de un local adecuado en el que pueda reunirse y desarrollar sus actividades. El local y su llave estará a disposición del Comité con las instalaciones y útiles necesarios, tales como ordenador, impresora, teléfono, mesas, sillas, armarios, papel, etc., que serán facilitados por la empresa.

## 2) GARANTÍAS.

a) Ningún/a miembro del Comité de Empresa o Delegada/o 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/a 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/as de personal y el/ la Delegado/a 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 las demás personas trabajadoras en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados/as 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 las personas trabajadoras podrán utilizar el sistema de acumulación de horas de su crédito horario. La acumulación de horas sindicales se deberá comunicar a la dirección de la empresa con un mes de antelación señalando las horas sindicales que disfrutará cada miembro del Comité de Empresa.

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

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

## Capítulo V

### Artículo 24.- Seguridad y salud.-

#### 1.-Principios de la Acción Preventiva

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

- a- Evitar los riesgos.
- b- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c- Combatir los riesgos en su origen.
- d- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar al trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud
- e- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
- g- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i- Dar las debidas instrucciones al personal.

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

#### 2.- Servicio de Prevención:

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

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

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

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

d- La información y formación de los trabajadores.

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

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

### 3.- Comité de Seguridad y Salud

#### a) Competencias:

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

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

#### b) Facultades:

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

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

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

· Conocer la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

## Capítulo VI

### CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

#### **Artículo 25.- Conciliación de la Vida laboral y familiar.**

##### I.- Riesgos durante el embarazo.

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

II.- Suspensión por nacimiento de hijo/a: se estará a lo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y en su caso, 48.6 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

##### III. Lactancia.

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

Las personas trabajadoras 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 nacimiento de hijo/a.

#### IV. Guarda Legal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 y 37.7 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 a una persona con discapacidad, que no desempeñen una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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.

En cualquier caso se estará al desarrollo completo de los artículos 37.6 y 37.7 del ET.

#### V.- Licencia no retribuida para atención de menor.

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

#### VI. - Trabajo de la mujer embarazada.

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

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

### **Artículo 26.- Excedencia por motivos familiares.**

I) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente 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 las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

V) En los casos contemplados en los apartados, I, II, III y IV de este artículo, en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora 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 la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

## **Capítulo VII**

### **Régimen disciplinario**

#### **Artículo 27.- Régimen Disciplinario.**

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

En tanto en cuanto no sea así las partes se rigen a estos efectos por lo previsto tanto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, y en su caso por la normativa vigente en el convenio colectivo sectorial estatal de fabricación de conservas vegetales, 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**

##### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 84.2 c) del vigente Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio colectivo han procedido a adaptar la Clasificación Profesional del convenio colectivo sectorial estatal para la fabricación de conservas vegetales a la realidad industrial de J. García Carrión Jumilla.

A tenor de la anterior adaptación, la trazabilidad entre los Grupos Profesionales anteriormente vigentes en la planta y la Clasificación Profesional establecida en el Capítulo II del Convenio Colectivo sectorial estatal queda asimilada de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Convenio Colectivo sectorial estatal al siguiente sistema de adaptación:

Grupo Técnicos Convenio Colectivo de Conservas Vegetales:

- Antiguo Grupo IV del convenio colectivo de J. García Carrión Jumilla.
- Categorías Profesionales convenio colectivo sectorial estatal:
  - o Encargado de Envases.
  - o Encargado de Sección.
  - o Nivel Salarial Convenio Colectivo sectorial estatal: 1.8.

Grupo Personal Obrero y Subalterno Convenio Colectivo de Conservas Vegetales:

- Antiguo Grupo III del convenio colectivo de J. García Carrión Jumilla.
  - o Categorías Profesionales convenio colectivo sectorial estatal:
    - § Técnico (asimilable a oficialía técnica)
  - o Nivel Salarial Convenio Colectivo sectorial estatal: 1.10.
- Antiguo Grupo I del convenio colectivo de J. García Carrión Jumilla.
  - o Categorías Profesionales convenio colectivo sectorial estatal:
    - § Especialista.
  - o Nivel Salarial Convenio Colectivo sectorial estatal: 1.13.

Grupo Personal Administrativo Convenio Colectivo de Conservas Vegetales:

- Antiguo Grupo II del convenio colectivo de J. García Carrión Jumilla.
  - o Categorías Profesionales convenio colectivo sectorial estatal:
    - § Oficial administrativo.
    - § Operador.
  - o Nivel Salarial Convenio Colectivo sectorial estatal: 1.11

Personal de nuevo ingreso:

- Las partes acuerdan que el personal de nuevo ingreso que esté en las condiciones legalmente requeridas para ello, y 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 contempladas en el Anexo II y en la Disposición Transitoria 2.ª del convenio Sectorial que queda fijada en el Nivel Salarial (salario Base) 1.16 de dicho convenio colectivo Sectorial Estatal.

- Por las especiales connotaciones formativas de estas funciones, las personas trabajadoras de nuevo ingreso, con independencia del grupo profesional al que estén adscritas no tendrán acceso al sistema de productividad durante 12 meses.

En todo caso las partes procederán, a través de la Comisión Paritaria recogida en el artículo 3 de este Convenio Colectivo a aclarar cualquier cuestión que pudiese surgir de la adaptación de los antiguos Grupos Profesionales de J. García Carrión Jumilla, S.L. al sistema de Clasificación Profesional del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Conservas Vegetales.

**Disposición adicional segunda:** Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias a las que hace referencia el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo establecido en el ANEXO VI del vigente convenio colectivo sectorial estatal de Conservas Vegetales que será en todo caso de aplicación, las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del TRLET, proceder a la no aplicación de las condiciones reguladas en los capítulos relativos a retribuciones y a jornada, para lo cual deberá de existir acuerdo entre las mismas.

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 83.2 del TRLET a la apertura del meritado periodo de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que sometida la eventual discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso arbitraje previstos en el ASECMUR – III (BORM de 27 de enero de 2021).

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia al órgano territorial derivado de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma.

#### **Disposición transitoria primera.**

Salarios Base de Grupo.

Las partes acuerdan que, durante los dos primeros años de vigencia del presente convenio colectivo (2021 y 2022), los Salarios Base establecidos en el anterior convenio colectivo se mantengan en toda su extensión y naturaleza.

Con fecha de efectos del 1 de enero de 2023 se establece la correlación entre los salarios base del Convenio Colectivo y los salarios de Nivel del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Conservas Vegetales:

Antiguos grupos profesionales	Clasificación salarial convenio colectivo sectorial estatal de fabricación de conservas vegetales	Salario base año jornada Completa 2023 (provisional)
0	Nivel 1.16	14.454,60
1	Nivel 1.13	15.304,95
2	Nivel 1.11	15.902,85
3	Nivel 1.10	16.004,55
4	Nivel 1.8	17.186,85

La provisionalidad en los Salarios Base Año para el año 2023 está fijada a tenor del estado de negociación, actual, del convenio colectivo sectorial estatal de conservas vegetales.

Dada dicha provisionalidad, y ante la situación de tensión inflacionista por la que transita España, y la voluntad del Grupo García Carrión de que todas las personas trabajadoras de la Empresa mantengan el nivel productivo actual, las partes acuerdan el pago de una cantidad a tanto alzado, no consolidable de 1.000 € brutos a todas las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales que no tuviesen la condición específica de personal encuadrado en el nivel Salarial 1.16.

Este pago de 1.000 € brutos se realizará dentro de los tres meses siguientes a los de la firma del Convenio Colectivo de J. García Carrión Jumilla, S.L., y la misma se abonará al conjunto de personas trabajadoras que hubiesen prestado servicios de forma efectiva durante la totalidad del ejercicio 2021 y 2022.

Las partes entienden que dicho pago, y hasta la cuantía final abonada, compensa y absorbe el resultado que pudiese tener la negociación colectiva sectorial estatal del convenio colectivo de conservas vegetales, todo ello sin perjuicio del incremento en tablas que se llevará a cabo en los términos que en su caso determine el convenio colectivo sectorial estatal de los ejercicios 2021 y 2022.

Readecuación Salarial.

En todo caso, y con carácter previo, es decir, durante el último trimestre del año 2022, la Empresa realizará una readecuación salarial para alinear las retribuciones de las personas trabajadoras al sistema salarial previsto en el

convenio colectivo sectorial estatal de fabricación de conservas vegetales, de modo tal que:

- o Se alcanzará el Salario Base contemplado en el Nivel correspondiente del convenio colectivo sectorial estatal.

- o El resto mantendrá su naturaleza de no compensable ni absorbible salvo que dicha compensación y absorción sea debida a una cuantía superior de salario base (nuevo Complemento Personal de Salario Base de conformidad con lo establecido en el artículo 9).

- o Conceptos personales (como el denominado "complemento de puesto" - código 32 - que no era un complemento funcional sino que era un complemento personal compensable y absorbible): irán a integrar la Mejora Voluntaria, compensable y absorbible.

En todo caso, de forma excepcional y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el incremento salarial pactado en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Conservas Vegetales no será ni compensable ni absorbible con el CPSB que tengan las personas trabajadoras de la planta de Jumilla para la subida (y en su caso las revisiones salariales) de las Tablas del citado convenio colectivo del ejercicio 2023 en adelante.

#### **Disposición transitoria segunda. Igualdad.**

Las partes estarán a lo previsto en el presente convenio colectivo y en el convenio colectivo sectorial estatal de fabricación de conservas vegetales, en todo lo que no sea contrario al presente texto.

En cualquier caso las partes resaltan el compromiso del Grupo García Carrión y de su plantilla por los valores de la igualdad y se encuentran negociando el Plan de Igualdad para su adecuación a los RDL 901/2020 y 902/2020, que, en el momento de su firma, será debidamente registrado.

En todo caso las partes reproducen los contenidos vigentes en la empresa a día de hoy e incluyen, sin perjuicio de su modificación en el desarrollo del Plan de Igualdad, el siguiente:

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

##### **Declaración de Principios.-**

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

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a las empresas de velar para que las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 de la persona trabajadora 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.-

Todas las personas trabajadoras 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 mantendrá los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y en, su caso, procederá a la evaluación de los mismos y promoverá, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

La Empresa mantendrá 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 de la persona trabajadora, a la 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.-

## PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO MORAL Y SEXUAL

### Declaración de Principios.-

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

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

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

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

### Procedimiento para el tratamiento de posibles situaciones de acoso:

#### 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.-

Los órganos responsables de llevar a cabo los procedimientos de acoso son:

- La Comisión de Instrucción de Acoso Laboral (en adelante, la Comisión), órgano de carácter permanente en la empresa, la cual estará constituida por UNA PERSONA TRABAJADORA DE LA DIRECCIÓN Y POR UNA PERSONA EN REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA, y que podrá estar asistida (la Comisión) por una persona del Servicio de Prevención de Riesgos Ajeno que aconsejará y podrá guiar a la Comisión en sus tareas.

- La Comisión adoptará decisiones por mayoría, en caso de empate el voto de la Dirección tendrá mayor peso.

- El instructor, será aquel que, previa designación por la Comisión de Instrucción de Acoso Laboral, se encargue de llevar a cabo la fase investigadora del procedimiento.

1. Denuncia. El procedimiento se iniciará por medio de denuncia de la persona presuntamente víctima de acoso, que será enviada bien a la Empresa o bien a la representación legal de los trabajadores para su remisión a ésta..

La solicitud de intervención de la Comisión se presentará por escrito, debiendo reflejarse los siguientes datos: nombre, apellidos y puesto de trabajo del denunciante; hechos que podrían ser constitutivos de acoso laboral; identificación de la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas, así como los posibles testigos de dichas conductas; lugar, fecha y firma del denunciante.

Planteada la denuncia, ésta será remitida de manera inmediata a la Comisión. Las funciones de la Comisión serán:

- Llevar a cabo los actos necesarios que aclaren la existencia o no de un supuesto de acoso y adoptar las medidas necesarias, a la vez que se disponen los mecanismos adecuados para, si se produce, abordar el problema y evitar que se repita.

Asimismo, si debido a las circunstancias concurrentes del caso, pudiese existir un riesgo manifiesto para la víctima de acoso, la Comisión podrá establecer las medidas cautelares que estime oportunas mientras se sustancie el procedimiento.

2. Fase de investigación e instrucción. Notificada oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión una vez constituida al efecto, en el plazo de cinco días hábiles, nombrará a un Instructor de procedimiento, el cual será responsable de ejecutar la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos dándose

audiencia individual a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la comisión deban personarse, incluidos en su caso los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

Primero, el instructor se reunirá con cada una de las partes implicadas de manera separada, si bien después de esa primera reunión y, siempre que fuere factible en atención a las circunstancias concurrentes, podrá citarse a las partes a una reunión conjunta.

Los trabajadores que lo deseen podrán estar acompañados, en su caso, por un representante legal de los trabajadores a su elección.

El Instructor podrá solicitar por escrito si lo estimase conveniente cuantos documentos, informes, dictámenes etc. que necesitase.

En el plazo de 10 días hábiles desde el inicio de la fase investigadora, el Instructor desarrollará la actividad investigadora y en los 5 días hábiles siguientes emitirá un informe preliminar en el que detallará un resumen de las actuaciones llevadas a cabo y en el que hará constar sus conclusiones. Para la realización de dicho informe, el Instructor deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Historia socio laboral de las personas en el puesto actual y en puestos o empresas anteriores.
- Análisis y condiciones de trabajo de los puestos actuales, monografía del puesto, grado de autonomía en su trabajo, contenido del mismo, tipo de relaciones, complejidad de la tarea, tipo y posibilidades de comunicación, horarios, status social del puesto, carga de trabajo, diseño y entorno del puesto, estilos de mando, evaluación y promoción dentro del puesto, etc.
- Sucesión y frecuencia de los acontecimientos traumáticos origen del problema.
- Las consecuencias físicas, psicológicas, familiares y sociales.
- Cualquier otro dato que se considere de interés para esclarecer el problema.

El informe deberá remitirlo a la Comisión en el plazo antes indicado, dándose por cerrada la fase investigadora, sin perjuicio de que la Comisión requiriese una ampliación del informe conforme a lo que se prevé en el siguiente punto.

3. Resolución. Recibido el informe emitido por el Instructor del procedimiento, la Comisión, en el plazo de 10 días hábiles, dictará resolución en la que determinará la existencia o no de acoso. Asimismo, podrá solicitar una ampliación de la fase instructora.

- A. Cuando la Comisión no constate evidencias de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.
- B. No obstante, en el caso de determinarse que pudiesen existir conflictos laborales no constitutivos de acoso, se dará parte de ello a la Dirección a fin de que tomen las medidas que consideren oportunas.
- C. Cuando la Comisión constate la existencia de acoso, se trasladará la correspondiente resolución, en el plazo de 5 días hábiles, a la Dirección al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

- D. En el supuesto de que la Comisión apreciase en el informe emitido por el Instructor indicios de la existencia de acoso, pero no pudiese dictar resolución definitiva por ausencia de información que pudiese resultar relevante, solicitará al Instructor una ampliación del informe. En estos casos, la actuación del Inspector se ajustará a lo previsto el punto C. anterior.

Recibido el informe ampliatorio, la Comisión lo evaluará y procederá a dictar resolución comunicándola al denunciante y denunciado.

La Dirección se asegurará de que las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará en su caso a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.



DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA: TABLA PRODUCTIVIDAD							
Rendimiento (%)	TOTAL PLANTA	LINEAS DE ENVASADO					
		BRIK		LATAS		CRISTAL	
33	0	33	0	33	0	33	0
34	0	34	0	34	0	34	0
35	0	35	0	35	0	35	0
36	0	36	0	36	0	36	0
37	0	37	0	37	0	37	0
38	0	38	0	38	0	38	41
39	0	39	0	39	0	39	48
40	0	40	0	40	0	40	56
41	0	41	0	41	0	41	66
42	0	42	0	42	0	42	78
43	0	43	0	43	0	43	92
44	0	44	0	44	0	44	108
45	0	45	0	45	0	45	127
46	0	46	0	46	0	46	149
47	0	47	0	47	0	47	176
48	0	48	0	48	0	48	207
49	0	49	0	49	0	49	243
50	0	50	0	50	0	50	286
51	41	51	0	51	0	51	300
52	48	52	0	52	0	52	315
53	56	53	0	53	0	53	331
54	66	54	0	54	0	54	348
55	78	55	0	55	0	55	365
56	92	56	41	56	41	56	383
57	108	57	48	57	48	57	402
58	127	58	56	58	56	58	423
59	149	59	66	59	66	59	444
60	176	60	78	60	78	60	466
61	207	61	92	61	92	61	489
62	243	62	108	62	108	62	514
63	286	63	127	63	127	63	539
64	300	64	149	64	149	64	566
65	315	65	176	65	176	65	595
66	331	66	207	66	207	66	624
67	348	67	243	67	243	67	656
68	365	68	286	68	286	68	688
69	383	69	300	69	300	69	723
70	402	70	315	70	315	70	759
71	423	71	331	71	331	71	797
72	444	72	348	72	348	72	837
73	466	73	365	73	365	73	837
74	489	74	383	74	383	74	837
75	514	75	402	75	402	75	837
76	539	76	423	76	423	76	837
77	566	77	444	77	444	77	837
78	595	78	466	78	466	78	837
79	624	79	489	79	489	79	837
80	656	80	514	80	514	80	837
81	688	81	539	81	539	81	837
82	723	82	566	82	566	82	837
83	759	83	595	83	595	83	837
84	797	84	624	84	624	84	837
85	837	85	656	85	656	85	837
86	837	86	688	86	688	86	837
87	837	87	723	87	723	87	837
88	837	88	759	88	759	88	837
89	837	89	797	89	797	89	837
90	837	90	837	90	837	90	837

TABLA DE MERMA	
PLANTA ENVASADO	
% Merma	Coficiente
0,00%	1,5
0,05%	1,45
0,10%	1,4
0,15%	1,35
0,20%	1,3
0,25%	1,25
0,30%	1,2
0,35%	1,15
0,40%	1,1
0,45%	1,05
0,50%	1
0,55%	0,95
0,60%	0,9
0,65%	0,85
0,70%	0,8
0,75%	0,75
0,80%	0,7
0,85%	0,65
0,90%	0,6
0,95%	0,55
1,00%	0,5
1,05%	0,45
1,10%	0,4
1,15%	0,35
1,20%	0,3
1,25%	0,25
1,30%	0,2
1,35%	0,15
1,40%	0,1
1,45%	0,05
1,50%	0