

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “J. García Carrión, Sociedad Anónima” (código número 28100401012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “J. García Carrión, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 10 de octubre de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 11 de abril de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

Capítulo I

Artículo 1. *Ámbito de aplicación funcional y personal.*—El presente convenio colectivo será de aplicación y obligación a la sociedad mercantil “J. García Carrión, Sociedad Anónima”, dedicada a la actividad de comercialización, embotellado y envasado de vinos, mostos, sangrías, zumos y néctares domiciliada en Madrid, y a todos los trabajadores de la misma, provengan o no del traslado del antiguo centro de administración de Jumilla, que presten servicios en el centro de trabajo de Madrid, o se encuentren adscritos al mismo en labores comerciales.

Art. 2. *Período de vigencia, entrada en vigor y denuncia.*—La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2017. Su entrada en vigor será a partir del día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, 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, debiendo notificarse la misma con un plazo mínimo de quince días antes de la finalización de su vigencia, si bien a la finalización de su vigencia y hasta su sustitución por un nuevo convenio, se prorrogará su contenido.

Art. 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.
- d) Las que le confiere la ley.

La comisión estará integrada paritariamente por los representantes de los trabajadores y un número igual nombrado 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

Art. 4. *Jornada, vacaciones y licencias.*—La duración de la jornada laboral de trabajo, para el período de vigencia del presente convenio, será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo global año, 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, podrá efectuarse durante todos los días de la semana 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 todo caso se respetarán los descansos diarios y semanales previstos en la Ley.

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 cuatro 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 períodos de descanso establecidos legalmente, los días 24 y 31 de diciembre, el trabajo se planificará como máximo hasta las catorce horas.

La dirección podrá hacer la planificación de las vacaciones, de conformidad con los usos y costumbres existentes en la empresa, a razón de dos semanas consecutivas en verano, y dos semanas más, una en el entorno de navidades y otra en el de Semana Santa. Los dos días restantes, hasta completar los treinta de vacaciones, se disfrutarán, en fecha diferente a las fijadas con anterioridad, a solicitud del trabajador siempre que sea posible su concesión por necesidades de la empresa en los días solicitados.

Art. 5. *Período de prueba.*—El personal de nuevo ingreso se entenderá contratado con un período de prueba de nueve meses.

En todo caso, el período de prueba se entiende de trabajo efectivo, por lo que el mismo quedará en suspenso en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, salvo para los casos de maternidad, adopción o acogimiento que se regularán en base a lo dispuesto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 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.

Los trabajadores podrán solicitar permiso recuperable en el año en el caso de que excedan de los permisos legales 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 quince 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 siete días de antelación y cuya autorización, en su caso, constará también por escrito. El disfrute de estos dos días solo podrá realizarse en los períodos de menor actividad y una vez salvadas las necesidades de la empresa, 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 actividad de la empresa y de la organización del trabajo.

Art. 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

Art. 8. *Percepciones salariales.*—La remuneración de todos los trabajadores estará integrada entre otros por los siguientes conceptos retributivos fijos:

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

Se mantiene 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, el complemento que se define en el artículo 10 del presente convenio.

Art. 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 fijos 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.
- Complemento personal.

Art. 10. *Retribución variable para el personal de la administración.*—Los trabajadores de administración que no dispongan de otro sistema de incentivo, bonus o retribución variable, a partir del primero de mes siguiente a la firma del convenio tendrán derecho a percibir un incentivo individual anual variable fijado por la dirección, en función de la evaluación de su desempeño en el año que se trate y abonable semestralmente independiente-

mente de los pagos a cuenta mensuales (que se descontarán de cada uno de los pagos semestrales).

El objetivo de este sistema es primar la dedicación y el resultado en niveles de excelencia del personal por él afectado.

El incentivo por evaluación del desempeño compensa cualquier otro sistema de bonus, productividad o los mayores importes de salario que sobre la retribución básica prevista en este convenio vinieran percibiendo los trabajadores del área de administración.

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

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

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

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

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

Art. 11. *Retribución variable para el personal comercial.*—El personal comercial se regirá por su propio sistema de incentivos o bonus.

Art. 12. *Premio de vinculación.*—Al personal que cumpla los diez, veinte, treinta y treinta y cinco años de servicio ininterrumpido en la empresa, se le concederá un premio de vinculación que se pagará una sola vez dentro del mes en que se cumplan los años de servicio, en la siguiente cuantía:

- A los diez años de servicio: 364,47 euros.
- A los veinte años de servicio: 511,45 euros.
- A los treinta años de servicio: 656,06 euros.
- A los treinta y cinco años de servicio: 801,84 euros.

Art. 13. *Complementos salariales de período 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 o 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.

Art. 14. *Modalidades contractuales.*—1. Formas de contratación. La empresa se ajustará a las modalidades de contratación vigentes, de acuerdo con la legalidad en vigor en cada momento.

Contrato temporal por obra o servicio: Con carácter no limitativo se conviene en identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la empresa, susceptibles de contratación mediante la modalidad de obra o servicio las siguientes:

- a) Las tareas referidas a la elaboración y puesta en ejecución de planes específicos de organización o iniciativas administrativas, informáticas, tecnológicas, contables, comerciales promocionales, de prospección de mercado o de desarrollo de producto.
- b) En general las tareas referidas a la puesta en marcha y ejecución de planes en cualquier área de la actividad de la empresa susceptible de precisa identificación y de sometimiento a plazo de ejecución.
- c) Globalmente, aquellas que sean consecuencia de la suscripción por parte de la empresa de contratos o acuerdos relacionados con el suministro de productos sin marca o por cuenta y con marca de terceros. En estos casos se efectuarán las contrataciones en base al volumen global de empleo previsto para el cumplimiento del contrato de suministro, finalizando la contratación de estos empleados prioritariamente en orden inverso a las fechas de contratación, y siempre en base al volumen real que tenga su causa en el referido contrato. La utilización de los trabajadores

así contratados para la ejecución complementaria de tareas no relacionadas con el contrato de suministro, no dará lugar a la desnaturalización del contrato de obra, siempre que el contrato de suministro constituya su actividad principal.

- d) Las tareas que tengan su origen en la suscripción de acuerdos de suministro con clientes, aun 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.

2. Minusválidos: La dirección de la empresa garantiza el cumplimiento de la normativa sobre contratación de minusválidos, bien directamente, bien a través de la Fundación J. García Carrión o Aspajunide.

Art. 15. *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 mínimo legal establecido con carácter general por la ley sin tener en cuenta los salarios previstos en el presente convenio.

Art. 16. *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 por 100 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 por 100 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 una 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 por 100, el índice promedio de absentismo en el centro de trabajo.

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 compensado en igual tiempo de descanso.

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

Art. 17. *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.

Art. 18. *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 Estatuto de los Trabajadores 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 de la empresa.

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 del Estatuto de los Trabajadores, 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 euros/kilómetros, si la empresa, a su elección, no pone a su disposición medio de transporte adecuado.

Art. 19. *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.

Art. 20. *Indemnizaciones asistenciales.*—Por hijos disminuidos psíquicos o físicos se establece una ayuda de 1.143,24 euros 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 por 100 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

Art. 21. *Acción sindical.*—El comité de empresa que dispondrá de los derechos reconocidos por la legislación vigente en cada momento colaborará 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 este en su conjunto, observarán sigilo profesional, 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.

Los miembros del comité disfrutarán de las garantías que les otorga la ley, debiendo notificar a la dirección con cuarenta y ocho horas de antelación la ausencia por motivos sindicales, salvo causa grave que justifique una notificación de menor tiempo.

Capítulo V

Conciliación de la vida laboral y familiar

Art. 22. *Conciliación de la vida laboral y familia.*—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 por 100 de su remuneración fija.

II. Maternidad: Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al período de baja por maternidad.

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

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

III. Suspensión del contrato por maternidad o adopción: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

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

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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 sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

VIII. Trabajo de la mujer embarazada: Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, la empresa facilitará a las trabajadoras en cuestión, un puesto de trabajo idóneo a su estado.

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

Art. 23. *Excedencia por motivos familiares.*—I. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración 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, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el 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. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

IV. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo período 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, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresa firmante del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Capítulo VI

Seguridad y salud laboral

Art. 23. *Seguridad y salud laboral.*—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.

“J. García Carrión, Sociedad Anónima”, adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que solo 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” es el conjunto de medios humanos y materiales, propios o ajenos, que “J. García Carrión” 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. Delegados de prevención.
 - 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 VII

Faltas y sanciones

Art. 24. *Faltas y sanciones.*—Las partes dan por reproducido y asumen como parte integrante del presente convenio el acuerdo sobre coberturas de vacíos aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de mayo de 1997, “Boletín Oficial del Estado” de 9 de junio de 1997, en lo referente a régimen disciplinario.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

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

Se deroga expresamente con efectos de 1 de enero de 2013 el redactado y los compromisos asumidos en el antiguo artículo 11 del convenio colectivo de “J. García Carrión, Sociedad Anónima”. En sustitución de los mismos se establecen las compensaciones pactadas en la disposición adicional cuarta.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

En todos aquellos aspectos no determinados concretamente en el presente convenio se estará a lo establecido en las disposiciones legales de carácter general y de obligado cumplimiento vigentes en cada momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Clasificación profesional

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

La adscripción a estos grupos podrá estar o no en función de la titulación que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo que, en cualquiera que fuese el grupo, podrá implicar incomodidad o esfuerzo físico. En todo caso se consideran incluidas en las funciones del grupo superior las tareas complementarias propias de los grupos inferiores.

Grupo IV. Titulación a nivel de escuela superior o facultad/es que utiliza necesariamente en el desempeño de su trabajo 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 obten-

ción 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 que utiliza de manera necesaria en el desempeño de su trabajo, 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 en el grupo I durante un mínimo de cinco años, los trabajos pueden requerir alguna iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones, con cierta 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.

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 13 del convenio colectivo.

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.—
Declaración de principios.

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

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

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

Por todo ello, los 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, pondrá 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, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Como compensación a la eliminación de las aportaciones al plan de pensiones de "J. G. C." en los términos que figuraban en el artículo 11 del convenio colectivo de "J. García Carrión, Sociedad Anónima", del centro de Jumilla, los trabajadores que estando en activo a la fecha de la firma del presente convenio y en plantilla en el momento de cada pago, y que fueran partícipes del referido plan, percibirán una cantidad indemnizatoria por un importe total de 3.000 euros que se abonarán en tres pagos iguales de 800 euros en el mes de septiembre de cada uno de los años 2014, 2015 y 2016, y un pago de 600 euros en el mes de noviembre de 2013.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Criterios de medición de la prima de productividad del personal de administración y cuantías económicas brutas.—Datos del personal evaluado: nombre de la persona, puesto de trabajo, unidad a la que pertenece, etcétera.

1. Conocimientos:

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

Excelentes Muy buenos Adecuados Necesita mejorar Deficientes

2. Formación:

¿Realiza una buena autoformación?

Excelente Muy buena Adecuada Necesita mejorar Deficiente

3. Asunción de responsabilidades

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

Excelente Muy buena Adecuada Necesita mejorar Deficiente

4. Realización del trabajo

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

Excelente Muy buena Adecuada Necesita mejorar Deficiente

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

Excelente Muy bueno Adecuado Necesita mejorar Deficiente

6. Documentación/archivo.

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

Excelente Muy buena Adecuada Necesita mejorar Deficiente

7. Supervisión/Autorrevisión

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

Excelente Muy bueno Adecuado Necesita mejorar Deficiente

8. Relación con el personal de su unidad

¿Tiene un alto nivel de madurez personal?

Excelente Muy bueno Adecuado Necesita mejorar Deficiente

9. ¿Tiene capacidad de trabajo en equipo?

Excelente Muy bueno Adecuado Necesita mejorar Deficiente

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

Excelente Muy bueno Adecuado Necesita mejorar Deficiente



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

- Excelente
- Muy buena
- Adecuada
- Necesita mejorar
- Deficiente

Puntualidad / absentismo/
¿Es una persona puntual en el trabajo?

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

¿Falta al trabajo?

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN:

Valoración resumen

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

- Excelente
- Muy buena
- Adecuada
- Necesita mejorar
- Deficiente

-Objetivos evaluado:

-Puntos Fuertes:

-Puntos Débiles

-Comentarios del evaluado

-Criterios de evaluación

≥ 6 excelentes (sin ningún necesita mejorar o deficiente) =	2.250 euros/año
≥ 6 muy buenos o superior (sin ningún deficiente) =	1.750 euros/año
≥ 6 adecuados o superior (sin ningún necesita mejorar o deficiente) =	1.250 euros/año
≥ 6 adecuados o superior (sin ningún deficiente) =	1.000 euros/año
< 6 adecuados (sin ningún deficiente) =	850 euros/año
Valoración Inferior = 0 euros (Propuesta de mejora y/o formación).	

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Acuerdo interprofesional entre CEIM, CEOE, CC OO y UGT sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

I. Las partes firmantes del presente convenio se adhieren al Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CCOO y UGT sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y al reglamento que lo desarrolla.

II. Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan igualmente el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre las partes, a los procedimientos de mediación, arbitraje y conciliación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

A partir del día primero de mes siguiente a la fecha de firma el convenio se procederá por la dirección a la reclasificación profesional de los trabajadores que actualmente prestan servicios en la empresa mediante la aplicación por una sola vez de la siguiente tabla de asimilación-reclasificación profesional:

- Auxiliares administrativos: Grupo I.
- Oficiales de administración y comerciales: Grupo II.
- Responsables de departamento: Grupo III.
- Responsables de área: Grupo IV.

De la reclasificación así operada se dará cuenta a la comisión mixta del convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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

A tal efecto se procederá a sumar por cada trabajador los antiguos conceptos fijos de: Salario base, plus convenio, consolidación de antigüedad y complemento personal.

Del importe total se deducirá el importe del nuevo salario base de grupo. La diferencia resultante de cada trabajador se incorporará a la nómina como salario base personal que, a futuro, tendrá el mismo tratamiento que el salario base de grupo.

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



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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Especial tratamiento del antiguo concepto de 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.

(03/13.921/14)

