

**administración autonómica****DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO  
CIUDAD REAL**

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa J. García Carrión La Mancha, S.A., de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 10 de octubre de 2019, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por don Alejandro Berzosa Bravo, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través del Comité de Empresa; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 4 de noviembre de 2019; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del V Convenio Colectivo de la empresa J. García Carrión La Mancha, S.A., de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13001192012003, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

**V CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA J. GARCÍA CARRIÓN LA MANCHA, S.A.****I.- CONDICIONES GENERALES.**

Artículo 1º. Disposición preliminar y partes que lo conciertan.

1.- Las referencias que en los artículos siguientes se hagan al “convenio” sin más especificaciones, se entenderán hechas al presente Convenio Colectivo.

2.- Las expresiones “personal” y “trabajadores” utilizadas en los artículos siguientes comprenden a todas las personas trabajadoras, incluidos en los grupos a que se refiere el artículo 7º del Convenio, salvo que del contexto de los artículos se deduzca que se refieren solamente a alguno o algunos de dichos grupos.

3.- El presente Convenio sustituye íntegramente al anterior.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

4.- El presente convenio colectivo se suscribe, de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del ET, entre la representación legal de la Empresa J. García Carrión La Mancha SA y la representación legal de los trabajadores de la Empresa, integrada por la totalidad de los miembros del Comité de Empresa de la Empresa, y por las Secciones Sindicales de FETICO y CC.OO presentes en la misma.

Artículo 2º. Ámbito de aplicación.

Las disposiciones de este Convenio regularán las relaciones laborales del personal de la Empresa J. García Carrión La Mancha, S.A. en los centros de trabajo de la provincia de Ciudad Real.

Artículo 3º.- Vigencia.

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1º de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022, salvo disposición expresa en el texto del mismo. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 4º.- Denuncia.

La denuncia del presente Convenio deberá formularse antes de un mes de su finalización. A partir de ese momento, deberán reunirse las partes para negociar el Convenio que lo sustituya. El convenio se mantendrá en prórroga de vigencia hasta tanto se alcance un acuerdo por las partes legitimadas.

Artículo 5º.- Vinculación a la totalidad y condición más beneficiosa.

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y en cómputo anual, pudiendo compensarse las mejoras en él establecidas con cualquier otra que a título individual o colectivo vinieran disfrutándose.

No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Si por disposiciones legales superiores a este Convenio se modificaran las condiciones del mismo, aquéllas serán de aplicación con exclusión de las presentes cuando, estimadas en su conjunto, fueran más beneficiosas para el trabajador.

Artículo 6º.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general. Por su parte, los trabajadores se comprometen a colaborar con las normas establecidas, a fin de lograr un óptimo rendimiento, tanto en el trabajo, como en la utilización de las materias primas, en el ahorro de energía, en el cuidado del equipo y, en general, en cuanto pueda redundar en la economía de la empresa, así como contribuir a la mejora de la productividad.

De igual modo, la Dirección de la empresa estudiará y contestará a aquellas propuestas de los trabajadores o sus representantes que siendo viables técnicamente y sin representar incremento económico ni de personal, conlleven una mejor organización del trabajo, régimen de turnos o descansos.

II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 7º.- 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 los 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

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

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

Grupo Profesional 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.

Artículo 8º.- Acceso y Promoción.

Se define como promoción el cambio de calificación profesional de un Grupo inferior a otro superior. La promoción puede producirse por cambio sustancial de las funciones del puesto de trabajo, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

El ascenso del Grupo I al Grupo II se producirá, además de por libre designación de la Empresa atendiendo a criterios productivos y/o de mercado, por el conocimiento teórico y práctico de las personas trabajadoras de modo tal que:

- Área de Procesos y Bodega: aquellas personas trabajadoras que tienen la preparación teórica y práctica constatada para realizar la formulación de forma correcta y continuada en el tiempo.
- Área de Mantenimiento: aquellas personas trabajadoras que tengan un conocimiento teórico y práctico constatado sobre el conjunto de máquinas (fabricante), y/o función a realizar.
- Área de Envasado: aquellas personas trabajadoras que tengan un conocimiento teórico y práctico sobre distintos puestos de trabajo que en cualquier caso incluyan el puesto de trabajo de llenadora.

El conocimiento de las distintas funciones que se realizan en la Planta deberá de ser validado por la Dirección tras la recepción de los informes de las personas trabajadoras responsables. Una vez validados se procederá a informar al Comité de Empresa que podrá emitir informe sobre los posibles ascensos.

Artículo 9º. Trabajo de Distinto Grupo.

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.

III. - INGRESOS Y PERIODOS DE PRUEBA.

Artículo 10º.- Contratación.

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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 mismo, siempre que éste constituya su actividad principal.

d.- Las tareas que tengan su origen en la suscripción de acuerdos de suministro con clientes, aún referidos a la explotación de las marcas del propio negocio, cuando obedezcan a pedidos puntuales sin que esté asegurada su continuidad en el tiempo.

La empresa notificará a la representación legal de los trabajadores, 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 descritas anteriormente.

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

Artículo 11º.- Mejora de la calidad del empleo en la empresa.

Se acuerda, como medida de mejora de la calidad del empleo que, si bien el tratamiento del mismo se efectuará en el ámbito del centro de trabajo, siempre que sea posible, por perfil del puesto e idoneidad de la persona, por la Dirección se procurarán adoptar las medidas de flexibilidad interna previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en el ámbito de grupo.

A tal efecto la Dirección de la Empresa podrá aplicar la movilidad geográfica en el ámbito del Grupo como un factor de conservación del empleo y de mejor aprovechamiento de los recursos humanos empleados. Las condiciones de trabajo del trabajador objeto de esta movilidad se adaptarán a las vigentes en el centro de trabajo de destino.

Las necesidades de producción estacionales u ocasionales, o las derivadas de periodos puntas de producción, cobertura de ausencias imprevistas, atención a necesidades urgentes y coyunturales de pedidos, y otras causas de manifiesta temporalidad, así como por necesidades de la producción, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, se cubrirán por los medios legalmente establecidos en la normativa laboral vigente, incluida la utilización de las empresas de trabajo temporal.

Artículo 12º.- Período de prueba.

El ingreso del personal se entenderá realizado a título de prueba, durante los siguientes periodos: Grupo IV: 9 meses; Grupo III: 6 meses; Grupo II: 4 meses; Grupos I: 2 meses.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

En todo caso, el periodo de prueba se entiende en trabajo efectivo, por lo que el mismo quedará en suspenso en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo.

Cuando el acceso a un grupo se produzca por promoción interna, no se exigirá un nuevo periodo de prueba en el nuevo Grupo.

#### IV.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 13º.- Formación Profesional.

Se constituirá por ambas partes una Comisión para la realización de un Plan de Formación y Perfeccionamiento Profesional, a cuyo objeto asumen el contenido de la normativa existente al respecto y se comprometen a dar un tratamiento específico y preferente a esta materia sobre la base de los siguientes principios rectores:

- 1.- Evitar que la empresa quede descolgada de los beneficios de la Formación Continua, rentabilizando la cuota que esta empresa y sus trabajadores paguen para la misma.
- 2.- Mejorar la competitividad de la empresa y favorecer su adaptación y la de sus trabajadores al cambiante mercado.
- 3.- Mejorar las competencias y calificación de los trabajadores de cara a la posible convalidación de experiencias laborales y conocimientos teóricos por títulos y / o certificados de profesionalidad.
- 4.- Elevar el nivel cultural de todo el personal de la empresa de cara a favorecer la capacidad de diálogo y comprensión del medio laboral y social.

Por lo expuesto, se acuerda que la Comisión paritaria prevista en el presente Convenio asuma las competencias informativas y participativas en materia de Formación Continua, quedando facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del presente acuerdo; bien en reuniones ordinarias o convocadas al efecto por cualquiera de las partes firmantes.

Se acuerda que, entre otras, serán objetivo de dicha Comisión:

- a) Detectar las necesidades formativas específicas de empresa y trabajadores, intentando compatibilizar la oferta y la demanda de acciones formativas así como las necesidades de la empresa con las preferencias y aspiraciones de los trabajadores.
- b) Orientar empresa y trabajadores sobre las posibilidades de realizar cursos, así como sobre todo lo relacionado con la convalidación de certificados de profesionalidad.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen así mismo a realizar una labor de seguimiento, control y evaluación de las distintas acciones formativas que se impartan.

#### V.- RETRIBUCIONES.

Artículo 14º.- Tablas salariales y paga no consolidable.

Las mayores retribuciones que las personas trabajadoras podrán percibir se producirán con motivo de los cambios y aumentos introducidos en la nueva prima de productividad y en su escala, así como en el cálculo de la merma que entrará en vigor a partir del primero de mes siguiente a la firma del convenio.

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

La paga se hará efectivo en el mes de febrero del año siguiente al cierre del ejercicio y 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 económicos previstos por la Dirección anualmente.

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

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

Artículo 15°. Retribuciones.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas entre el Salario Base de Grupo y los complementos del mismo, y se refieren a la ejecución de la jornada prevista en el artículo 21° de este Convenio.

Artículo 16°. Salario Base de Grupo.

Los Salarios Base contenidos en las Tablas del convenio se han incrementado, con fecha de efectos del 1 de enero de 2019, en un 1%.

Los atrasos de estos Salarios Base se procederán a abonar con el recibo de salario del primer mes siguiente al de la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial. Dado el carácter que ha presidido la negociación del presente convenio colectivo, estos incrementos se harán de forma efectiva al conjunto de trabajadores afectados por el convenio de los Grupos I, II y III, sin aplicar la compensación y absorción recogida en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, a aquellas personas trabajadoras que no hubieran tenido otras subidas salariales personales durante el ejercicio 2019.

Se entiende por Salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo. El Salario Base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada y los períodos de descanso legalmente establecidos.

El Salario Base anual se distribuirá en catorce pagas iguales, doce a percibir mensualmente y dos conforme a lo previsto en el artículo 19° siguiente.

A lo largo de la vigencia del convenio, los Salarios Base de Grupo anuales a percibir en 14 pagas serán los siguientes:

GRUPO IV:	16.183,51 euros/año
GRUPO III:	15.055,99 euros/año
GRUPO II:	13.928,75 euros/año
GRUPO I:	13.177,07 euros/año

Artículo 17°.- Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que en su caso deban adicionarse al salario base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de trabajo y a la adscripción del trabajador a un Grupo Profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

A.- Personales.- En la medida en que derivan de las condiciones personales del trabajador, o de sus derechos adquiridos. (Concepto 49 del recibo de haberes).

B.- De puesto de trabajo.- Son los complementos que recibe el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente sus servicios. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

C.- Complemento por calidad y cantidad de producción.- Consiste en las cantidades que puede percibir el trabajador por razón de una mejor calidad y mayor cantidad de rendimiento en el trabajo.

Artículo 18º.- Complemento de nocturnidad.

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirá, a partir del primero de mes siguiente a la firma del convenio, un complemento 1,8 euros por hora trabajada en tal periodo, salvo que haya sido contratado específicamente para tal jornada.

Artículo 19º.- Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias devengables entre el 1º de enero y el 30 de junio y el 1º de julio y el 31 de diciembre que se abonarán respectivamente en julio y diciembre.

Cada una de estas dos pagas se abonará a razón de un catorceavo de Salario Base anual.

Artículo 20º Complemento por calidad y cantidad de producción.

CRITERIOS APLICACIÓN SISTEMA DE PRODUCTIVIDAD DE LA PLANTA DE DAIMIEL.

Ámbito Personal:

El sistema de productividad será de aplicación a todo el personal de la Planta de Daimiel a excepción del Director Industrial y el Controller, y aquellas otras personas (GPVs, Comerciales, etc.) que tengan asignados otros sistemas de retribución variable por el desempeño de su función.

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.PERI %").

Rendimiento mínimo: Se establece un rendimiento mínimo por Tabla de productividad 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 industrial 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 correspondiente a producto no conforme. Se calcula sumando el valor de las mermas, ajustes y regularizaciones del mes que se trate y dividiéndose entre el valor estándar de cada uno de los costes respectivos.

En el Anexo 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 Logísti-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ca, Carretilleros de Producción, Almacén Dunia, 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 según su correspondiente Tabla (pet y cristal y Brick), que será igualmente obtenido de la transacción ZPP38E de SAP.

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

Cuando se instalen nuevas líneas, durante los tres primeros meses los trabajadores afectos a las mismas percibirán la productividad por el promedio de la planta.

Tablas de rendimientos y cantidades asignadas:

Tanto por el rendimiento de la Planta como por el rendimiento de las Líneas, las cantidades a percibir aumentarán o disminuirán en atención al incremento/decremento por punto porcentual de dichos rendimientos de conformidad con la escala establecida.

Las cantidades asignadas a rendimientos de planta y a cada línea quedan reflejadas en la Tabla anexa (ver Anexo I). Los rendimientos podrán ser revisados anualmente en función de las circunstancias concurrentes cada año previa notificación al Comité de Empresa. En el cálculo del importe de la tabla se ha tenido en consideración el que la prima se devenga exclusivamente durante once meses al año, por lo que está acrecentada en el doceavo correspondiente a vacaciones, y que el número de trabajadores adscritos al sistema y a cada línea son los existentes en la plantilla en la actualidad.

Vigencia:

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

Periodicidad de cálculo y cobro de Productividad:

Cada trabajador asignado al sistema percibirá la prima de productividad en función de las horas de trabajo efectivo prestadas en el mes que se trate y con arreglo a la productividad por planta y línea alcanzada en el mes en cuestión una vez aplicado el coeficiente corrector por merma.

En los casos en los que el trabajador sea cambiado de línea, la productividad diaria del mes se medirá por los días de prestación efectiva en la línea que se trate en el mes en cuestión.

En los casos de cambio de línea en el día, el trabajador percibirá en tales días la productividad en función de la planta íntegramente.

Control de los listados de productividad y datos de merma.

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

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

Grupo de Trabajo:

Se constituye a partir de la firma del convenio colectivo un Grupo de Trabajo integrado por dos representantes de la parte social firmante del convenio (Secciones Sindicales firmantes) y dos representantes de la Dirección en el seno del cual se informará por parte de la Empresa de las distintas incidencias que hayan dado lugar al dato de merma informado.

Igualmente este Grupo de Trabajo podrá, a tenor del comportamiento de la prima de producción proponer anualmente mejoras o cambios en el sistema.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

**VI.- JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS.****Artículo 21º.- Jornada.**

La duración de la jornada laboral de trabajo, para el periodo de vigencia del presente convenio, será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo global año, con una jornada máxima anual de 1.826 horas de trabajo efectivo para el año 2019, y a partir del ejercicio 2020 la jornada máxima anual exigible será de 1.800 horas de trabajo efectivo, de conformidad con el calendario laboral de la Provincia de Ciudad Real así como los festivos locales establecidos para Daímiel para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo.

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.

**Artículo 22º.- Distribución de la Jornada.**

La distribución de la jornada anual de trabajo, dada la posible irregularidad de la carga de trabajo a lo largo del año, en razón de la estacionalidad derivada de las exigencias del mercado, y la necesidad de prestar el trabajo durante todos los días de la semana que se determinen por la Dirección de la Empresa para producir en régimen de ciclo continuo, con motivo del carácter perecedero de las materias primas y de su tratamiento, se efectuará por la misma, en atención a los procesos productivos, pudiéndose prestar el trabajo, bien en régimen de turnos en horario continuado, a 1, 2 ó 3 turnos, o bien en horario partido cuando el proceso productivo no exija lo anterior. Atendiendo a las mismas razones la distribución de la jornada a lo largo del año podrá efectuarse de manera variable, pudiéndose distribuir irregularmente a lo largo del año en función de la estacionalidad o de la carga de trabajo diaria, semanal o mensual. En función de las necesidades productivas de la Empresa, la jornada de trabajo semanal podrá extenderse de forma ordinaria de lunes a domingo, respetándose los descansos semanales previstos en la Ley.

La distribución de la jornada, su planificación y el establecimiento de turnos, 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 jueves 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 periodos de catorce días, y el medio día de descanso semanal en periodos de 4 semanas.
- 2.- Las jornadas especiales se pactaran en cada momento con la Dirección de la Empresa, que estará abierta a cualquier sugerencia (Navidades, Semana Santa, etc.), y atendiendo siempre las necesidades productivas de la misma.
- 3.- Con independencia de los periodos de descanso establecidos legalmente, los días 24 y 31 de diciembre, el trabajo se planificará como máximo hasta la mitad de la jornada.
- 4.- La Empresa, podrá planificar, sin perjuicio del descanso legal y/o convencional establecido, jornadas de hasta 12 horas.
- 5.- 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 imputable a la Dirección. 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

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

La diferencia entre la jornada planificada semanalmente y la efectivamente realizada, en más o en menos horas, en los términos previstos en los números anteriores, quedará reflejada en una bolsa de horas individual de cada trabajador, y cuyo saldo anual será compensado mediante descanso en el primer cuatrimestre del año siguiente, para el ejercicio 2019.

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 mes siguiente al de la firma del presente convenio colectivo la bolsa de horas se liquidará o compensarán en descanso compensatorio, o de no ser posible éste con el pago de las horas al razón de 12 €/hora.

A partir del año 2020 (horas de bolsa del año 2020), la bolsa se compensara en descanso en el cuatrimestre inmediatamente siguiente a aquel en el que se generan las horas positivas. En caso de no poder descansar en toda o parte de la bolsa de horas acumulada, se procederá abonar en los términos reflejados en el párrafo anterior en el mes siguiente al de la finalización del periodo de compensación en descanso. Así las cosas las horas positivas de bolsa correspondientes al último cuatrimestre del año se liquidarán de conformidad con lo expuesto en este punto como máximo hasta el 30 de abril del año siguiente al de su devengo.

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 2020, salvo que las mismas se compensen con descanso, de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la compensación o liquidación de la bolsa de horas correspondiente al ejercicio 2019, la fecha límite será la del 29 de febrero de 2020.

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

La distribución anual de la jornada de trabajo no podrá afectar a cada trabajador más de 9 domingos, ni más de cuatro consecutivos, salvo pacto en contrario.

**Artículo 23º. Puesta a punto, apertura y cierre**

Serán de obligado cumplimiento las horas necesarias sobre la jornada ordinaria para los trabajos de puesta a punto, apertura y cierre y se retribuirán a razón de 12 €, para todos los Grupos Profesionales, sin que tengan incidencia en la bolsa de horas.

**Artículo 24º. Fiestas locales.**

En la distribución de jornada ordinaria establecida en el artículo 21º, se procurará no incluir como de trabajo las fiestas locales ni aquellas festividades dentro del calendario de festivos anuales de una especial significación familiar.

Cuando se programen trabajos en festivos locales el día compensatorio se disfrutará necesariamente unido al descanso semanal. En caso de que no se descansa el día de descanso compensatorio, este día de descanso así alterado pasará a computar como domingo trabajado a los efectos del número máximo de domingos del artículo 22. Igualmente este especial sistema de compensación se aplicará en

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

caso de que la misma situación se produzca en 3 Festivos adicionales a los 2 Locales anteriormente indicados.

En aquellos casos en que, por circunstancias de cualquier tipo, el cumplimiento de la producción prevista exigiera la realización de trabajos no incluidos dentro de la programación ordinaria de la empresa, la representación de los trabajadores se compromete a que los mismos sean cubiertos mediante trabajadores inicialmente en régimen de adscripción voluntaria y en su caso completados por la Dirección con riguroso turno entre todos los capacitados para realizar la tarea.

#### Artículo 25°. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones retribuidas de 30 días naturales que se disfrutarán a lo largo del año. Dentro de los dos meses anteriores al inicio de cada ejercicio, en el momento de la distribución de la jornada anual, se fijarán las fechas de su disfrute de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 38.2 del TRLET.

De conformidad con estos criterios, la planificación de las vacaciones, que no comenzarán en domingo ni en festivo, salvo que dicho día fuese laborable para el trabajador, se disfrutará en **dos períodos de dos semanas**, que se distribuirán, salvo pacto en contrario de conformidad con lo establecido en el artículo 38.2 ET, 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.

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

#### Artículo 26°.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos retributivos las que correspondan a la bolsa anual que no hayan sido compensadas con descanso dentro del primer cuatrimestre del año siguiente.

La retribución de las horas extraordinarias será a razón 12 € por hora, sin que en ningún caso este valor pueda ser inferior al valor de la hora ordinaria que se corresponde con los salarios de los grupos profesionales previstos en el artículo 16 del presente Convenio, en cuyo caso se aplicará el valor de la hora ordinaria así calculada.

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 horas realizadas en domingos que excedan del máximo obligatorio establecido en el artículo 22° párrafo final del Convenio, mantendrán, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, su valor por importe de 18 euros y no se computarán a efectos de la bolsa de horas.

#### Artículo 27. Licencias.

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

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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 de trabajo.

3.- Hasta dos días anuales, con justificación de la urgencia y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos/as menores de edad 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 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 5 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.

#### VII.- DISPOSICIONES VARIAS.

##### Artículo 28º. Vinculación.

Al personal que cumpla los 10, 20, 30 y 35 años de servicio no interrumpido 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 10 años de servicio: 317,87 €
- A los 20 años de servicio: 446,05 €
- A los 30 años de servicio: 572,17 €
- A los 35 años de servicio: 699,32 €

##### Artículo 29º.- Seguros.

###### Seguro de Accidentes.

La Empresa contratará con la sociedad que estime conveniente, una póliza de seguro, para el personal en activo en la plantilla, que cubra el riesgo de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo e incapacidad permanente total por accidente de trabajo, en la cuantía de 60.101 €. (a partir del año 2020) Para tener derecho al percibo de los importes derivados de estas dos últimas contingencias (incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo e incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo) será necesario que el trabajador no pueda prestar servicios de forma definitiva en ningún empleo dentro de la empresa.

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.

###### Seguro de Vida.

Igualmente la empresa, en caso de muerte de sus trabajadores por cualquier causa no contemplada en la póliza de accidentes a que se hace mención anteriormente, abonará a sus herederos la cuantía de 18.030 €, con las limitaciones siguientes:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- a) Los siniestros causados intencionadamente por el trabajador.
- b) Los accidentes o enfermedades que sobrevengan al trabajador por embriaguez o uso de estupefacientes no prescritos médicamente.
- c) Las consecuencias de un acto de imprudencia temeraria o negligencia grave del trabajador, declarado así judicialmente, así como lo derivados de la participación de éste en actos delictivos, delitos o riñas, siempre que en este último caso no hubiera actuado en legítima defensa o tentativa de salvamento de personas o bienes.
- d) Las consecuencias de guerra u operaciones de carácter similar o derivadas de hechos de carácter político o social, o actos de terrorismo.
- e) Los accidentes causados por temblor de tierra, erupción volcánica, inundación y otros fenómenos sísmicos o meteorológicos de carácter extraordinario.
- f) Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radiactiva.
- g) Las consecuencias de enfermedad o accidente originados con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 30º.- Ayuda a discapacitados.

Por hijos discapacitados psíquicos o físicos, se establece una ayuda de 1.500 € anuales, a abonar dividida en cada uno de los meses naturales del año, para cada hijo discapacitado 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 discapacitado por los servicios competentes médicos oficiales.
- Que el hijo calificado como discapacitado esté matriculado en un centro de educación o sometido a un tratamiento médico adecuado.

Artículo 31º.- Conciliación de la vida familiar y laboral y permiso de lactancia.

En los derechos de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares se tendrá en cuenta por la empresa en la organización del trabajo la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Ello no obstante, cuando los trabajadores se acojan a lo dispuesto en los números 6 y 7 del artículo 37 del ET, el tiempo de concreción horaria del disfrute de dichos derechos, por aplicación de lo dispuesto en su número 7, deberá compaginarse con las necesidades organizativas y productivas de la empresa debido a la especialidad del sistema de trabajo por equipos y a la imposibilidad de interrupción sistemática del proceso de fabricación para la sustitución de los trabajadores dentro del turno asignado o su fragmentación.

El permiso de lactancia podrá disfrutarse por los trabajadores de forma acumulada en 14 días naturales continuados.

Artículo 32º.- Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.

1.- Las relaciones laborales en la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2.- Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

3.- La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género y la asunción equilibrada de responsabilidades familiares,

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

y el cumplimiento de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en lo que sea de aplicación en la Empresa.

En este sentido y habida cuenta de la modificación introducida en el artículo 45.2 de la L.O 3/2007 relativa a las obligación de las Empresas de más de 50 trabajadores de contar con un Plan de Igualdad, y a los plazos dados por la nueva Disposición Transitoria 12ª para la aplicación paulatina de esta obligación, teniendo en cuenta el incremento de plantilla que J. García Carrión La Mancha ha tenido durante el año 2019, las partes acuerdan la constitución de la Comisión para la negociación del I Plan de Igualdad en J. García Carrión La Mancha que deberá de ser recogedor de las medidas, los tiempos y los departamentos responsables de poner en marcha políticas tendentes a eliminar cualquier discriminación por razón de género y a velar por que la igualdad y su desarrollo estén presentes en todos y cada uno de los elementos productivos de J. García Carrión La Mancha.

Artículo 33º.- Revisión médica.

La empresa realizará la revisión médica, conforme a las reglas contenidas en la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores deberán dar su consentimiento expreso y voluntario a los controles médicos, salvo en las circunstancias que se señalan a continuación y previo informe a los representantes de los trabajadores:

- Riesgo de la salud de los demás trabajadores relacionados con la empresa
- Riesgos específicos de actividades de especial peligrosidad
- Que se impescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

El uso de la información obtenida en los controles médicos no podrá ser utilizada con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. Se garantiza por las empresas absoluta confidencialidad.

Artículo 34º.- Bajas por enfermedad y accidente.

En caso de incapacidad temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral del trabajador, la empresa abonará las prestaciones económicas que sean a su cargo. Además, cuando la prestación económica sea a cargo exclusivo de la Seguridad Social, la empresa las complementará hasta alcanzar el 80% del Salario Base de Grupo más Complemento Personal. Ello no obstante, en los casos de internamiento hospitalario, y mientras dure la hospitalización, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 90% del Salario Base de Grupo más Complemento 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 Complemento Personal.

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

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

Se considerarán de cumplimiento obligatorio, las horas que resulten necesarias para cubrir el puesto de trabajo del trabajador que cause baja por enfermedad, accidente o permiso, durante dos días. El exceso de jornada que se produzca para sustituir estas situaciones, cuando no pudiera preavi-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

sarse con cuarenta y ocho horas será abonado como horas extraordinarias o se adicionará a la bolsa anual, a elección del trabajador.

Especial consideración relativa las personas trabajadoras que padezcan procesos de quimioterapia o radioterapia, o que estén sujetos a programas de diálisis.

Aquellas personas trabajadoras que estando afectadas por tratamientos de quimioterapia o radioterapia o que estén afectados por tratamientos de diálisis, no teniendo ambos la consideración de incapacidad temporal, en el caso de que el día de recepción del tratamiento sea coincidente con día de trabajo, éste será considerado como tal a los efectos de la percepción de la prima de producción.

**Artículo 35.- Lugar de prestación del trabajo.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser destinados, temporal o definitivamente, a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa tenga en la zona de Daimiel. En los casos de traslado definitivo a otro centro de trabajo de la empresa o del grupo por aplicación de lo dispuesto en el artículo 11 de este Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 de ET, adaptándose las condiciones del trabajador a las del nuevo centro.

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

**Artículo 36º.- Prendas de trabajo.**

La empresa entregará a cada trabajador dos uniformes de trabajo de verano y dos de invierno, que vendrán obligados a llevar durante el tiempo de trabajo y que serán utilizados exclusivamente dentro de las instalaciones de la empresa.

A los trabajadores que por sus necesidades de trabajo necesiten calzado especial de seguridad, bien sean zapatos o botas de agua, se le proveerá del mismo con un juego al año siendo sustituidos en caso de roturas previa presentación al almacén de materias auxiliares del material deteriorado, debiendo usar estos solo y exclusivamente dentro de las instalaciones de la empresa.

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.

La reposición de cualquier prenda deteriorada será valorada y aprobada por la dirección y el Comité de Empresa.

Dadas las características de la empresa en el sector agroalimentario, los trabajadores cuidarán muy especialmente de su higiene personal y de las prendas de trabajo.

Las prendas se entregarán en Mayo, las de verano y en Octubre, las de invierno.

Se entregarán dos prendas de trabajo cada año a los trabajadores que por su puesto deban utilizarlas.

Se entregarán más si se precisasen por las características del puesto de trabajo.

**Artículo 37º.- Régimen disciplinario.**

La partes dan por reproducido y asumen como parte integrante del presente convenio el acuerdo sobre cobertura de vacíos aprobado por resolución de la Dirección General del Trabajo de 13 de mayo de 1997 (BOE de 9/6/97) en lo referente a régimen disciplinario y dando por tipificadas la descripción de faltas y sanciones que aparecen en aquél.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

**VIII.- GARANTÍAS SINDICALES.****Artículo 38º.- Acción Sindical.**

1) Los Comités de Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por la ley o las leyes posteriores que contemplen, se les reconoce 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 del empleo en la Empresa.

b) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este en las siguientes cuestiones:

- Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

- Sobre la fusión, absorción o modificaciones del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- La empresa deberá entregar igualmente al Comité de Empresa, la copia básica de todos los contratos de trabajo que celebre por escrito. A tal fin, el Comité, por medio del presidente o secretario, firmará el recibí de la copia. El Comité será informado con carácter trimestral de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación de número de estos y de las modalidades y tipos de contratación que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

- Sobre sanciones impuestas a los trabajadores por faltas muy graves y en especial en supuestos de despidos.

- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y lo referente a los ascensos.

- 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.

- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

- Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado 11 de este artículo, aún 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, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional del empleo.

- El Comité de Empresa, elegirá de entre su miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán un propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral a efecto de registro de la empresa.

- El Comité de Empresa, dispondrá, de acuerdo con lo previsto en el artículo 81 ET, de un local adecuado en el que pueda reunirse y desarrollar sus actividades.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

## 2) Garantías.

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

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

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

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

d) Dispondrán de un crédito de treinta horas mensuales retribuidas, 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 Mixta o Negociadora del Convenio, no computarán en dicho crédito, e igualmente en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

e) Los representantes de los trabajadores podrán utilizar el sistema de acumulación de horas de su crédito horario. La acumulación de horas sindicales, que no podrán rebasar 60 horas, incluidas las propias, 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 en menor tiempo.

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

## IX.- COMISIÓN MIXTA.

### Artículo 39º.- Comisión Mixta de Interpretación.

Para las funciones de interpretación y arbitraje del presente Convenio y de los problemas o cuestiones que se deriven de su interpretación o aplicación, se constituye una comisión formada por:

- En representación de la empresa, el/los miembros a quien la empresa designe.

- En representación de los trabajadores, los componentes del Comité de Empresa que a su vez sean firmantes de este convenio.

- La Comisión celebrará una reunión trimestral ordinaria y tantas extraordinarias como acuerden a petición fundada, por los miembros de una y otra parte.

- Serán competencias de esta Comisión:

\* Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre el mismo.

\* Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.

\* Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

\* La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estimen necesarios para el desarrollo de sus funciones.

\* La Dirección de la empresa, informará con carácter previo, a la Comisión Paritaria, del procedimiento para la implantación, modificación o sustitución en su caso de los sistemas de organización de trabajo, del régimen de prima a la producción o la calificación de los puestos de trabajo, así como en lo que afecte a la jornada laboral, horarios, turnos.

\* La Comisión conocerá de aquellos supuestos en los que sea conveniente reconsiderar la aplicación en el tiempo del factor merma por alteración significativa de la misma con motivo de regulación de stocks.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. 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 prevaleciéndose 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

#### 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 aquél 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 de-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ban 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: PROCEDIMIENTOS PARA SOLVENTAR DE MANERA EFECTIVA LAS DISCREPANCIAS DERIVADAS PARA LA NO APLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL ARTÍCULO 82.3 DEL TRLET.**

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 el capítulo V (salarios), capítulo VI (jornada) y cualquier otro capítulo que las partes así lo acuerden.

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 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 Mixta del Convenio Colectivo y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRLET.

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 a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma o al órgano que a nivel territorial éste así establecido.

**DISPOSICIÓN FINAL: 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 pactadas en este Convenio 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 el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

4) En lo no dispuesto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo previsto en la legislación general vigente y aplicable.

(Firmas ilegibles).

**TABLA PLUS PRODUCTIVIDAD DAIMIEL**

<b>GENERAL PLANTA</b>	
RTO %	Incentivo Mensual
40,00%	0,00 €
41,00%	0,00 €

<b>PET-CRISTAL</b>	
RTO %	Incentivo Mensual
40,00%	0,00 €
41,00%	20,40 €

<b>BRIK</b>	
RTO %	Incentivo Mensual
40,00%	0,00 €
41,00%	0,00 €

**MERMA INDUSTRIAL**

<b>PLANTA ENVASADO</b>	
% Merma	Coeficiente
0,00%	2
0,10%	1,9

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

42,00%	0,00 €
43,00%	0,00 €
44,00%	0,00 €
45,00%	0,00 €
46,00%	0,00 €
47,00%	0,00 €
48,00%	0,00 €
49,00%	0,00 €
50,00%	0,00 €
51,00%	20,40 €
52,00%	40,80 €
53,00%	61,20 €
54,00%	81,60 €
55,00%	102,00 €
56,00%	122,40 €
57,00%	142,80 €
58,00%	163,20 €
59,00%	183,60 €
60,00%	204,00 €
61,00%	224,40 €
62,00%	244,80 €
63,00%	265,20 €
64,00%	285,60 €
65,00%	306,00 €
66,00%	326,40 €
67,00%	346,80 €
68,00%	367,20 €
69,00%	387,60 €
70,00%	408,00 €
71,00%	428,40 €
72,00%	448,80 €
73,00%	469,20 €
74,00%	489,60 €
75,00%	510,00 €
76,00%	530,40 €
77,00%	550,80 €
78,00%	571,20 €
79,00%	591,60 €
80,00%	612,00 €
81,00%	632,40 €
82,00%	652,80 €
83,00%	673,20 €
84,00%	693,60 €
85,00%	714,00 €
86,00%	734,40 €
87,00%	754,80 €
88,00%	775,20 €
89,00%	795,60 €
90,00%	816,00 €
91,00%	816,00 €
92,00%	816,00 €
93,00%	816,00 €
94,00%	816,00 €
95,00%	816,00 €

42,00%	40,80 €
43,00%	61,20 €
44,00%	81,60 €
45,00%	102,00 €
46,00%	122,40 €
47,00%	142,80 €
48,00%	163,20 €
49,00%	183,60 €
50,00%	204,00 €
51,00%	224,40 €
52,00%	244,80 €
53,00%	265,20 €
54,00%	285,60 €
55,00%	306,00 €
56,00%	326,40 €
57,00%	346,80 €
58,00%	367,20 €
59,00%	387,60 €
60,00%	408,00 €
61,00%	428,40 €
62,00%	448,80 €
63,00%	469,20 €
64,00%	489,60 €
65,00%	510,00 €
66,00%	530,40 €
67,00%	550,80 €
68,00%	571,20 €
69,00%	591,60 €
70,00%	612,00 €
71,00%	632,40 €
72,00%	652,80 €
73,00%	673,20 €
74,00%	693,60 €
75,00%	714,00 €
76,00%	734,40 €
77,00%	754,80 €
78,00%	775,20 €
79,00%	795,60 €
80,00%	816,00 €
81,00%	816,00 €
82,00%	816,00 €
83,00%	816,00 €
84,00%	816,00 €
85,00%	816,00 €
86,00%	816,00 €
87,00%	816,00 €
88,00%	816,00 €
89,00%	816,00 €
90,00%	816,00 €
91,00%	816,00 €
92,00%	816,00 €
93,00%	816,00 €
94,00%	816,00 €
95,00%	816,00 €

42,00%	0,00 €
43,00%	0,00 €
44,00%	0,00 €
45,00%	0,00 €
46,00%	0,00 €
47,00%	0,00 €
48,00%	0,00 €
49,00%	0,00 €
50,00%	0,00 €
51,00%	0,00 €
52,00%	0,00 €
53,00%	0,00 €
54,00%	0,00 €
55,00%	0,00 €
56,00%	20,40 €
57,00%	40,80 €
58,00%	61,20 €
59,00%	81,60 €
60,00%	102,00 €
61,00%	122,40 €
62,00%	142,80 €
63,00%	163,20 €
64,00%	183,60 €
65,00%	204,00 €
66,00%	224,40 €
67,00%	244,80 €
68,00%	265,20 €
69,00%	285,60 €
70,00%	306,00 €
71,00%	326,40 €
72,00%	346,80 €
73,00%	367,20 €
74,00%	387,60 €
75,00%	408,00 €
76,00%	428,40 €
77,00%	448,80 €
78,00%	469,20 €
79,00%	489,60 €
80,00%	510,00 €
81,00%	530,40 €
82,00%	550,80 €
83,00%	571,20 €
84,00%	591,60 €
85,00%	612,00 €
86,00%	632,40 €
87,00%	652,80 €
88,00%	673,20 €
89,00%	693,60 €
90,00%	714,00 €
91,00%	734,40 €
92,00%	754,80 €
93,00%	775,20 €
94,00%	795,60 €
95,00%	816,00 €

0,20%	1,8
0,30%	1,7
0,40%	1,6
0,50%	1,5
0,60%	1,4
0,70%	1,3
0,80%	1,2
0,90%	1,1
1,00%	1
1,10%	0,9
1,20%	0,8
1,30%	0,7
1,40%	0,6
1,50%	0,5
1,60%	0,4
1,70%	0,3
1,80%	0,2
1,90%	0,1
2,00%	0

**MERMA INDUSTRIAL**

- 1.- MERMA DE MATERIA PRIMA
  - 2.- MERMA DE MATERIA AUXILIAR
  - 3.- MERMA DE PRODUCTO TERMINADO
- \*Producto no conforme

**EXCLUSIONES**

- \*Obsoleto
- \*Abonos comerciales
- \*Incidencias de transporte

(Firmas ilegibles).

**Anuncio número 3653**

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>