

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1342 *Resolución de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de HM. Clause Ibérica, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa HM. Clause Ibérica, S.A. (código de convenio n.º 90102052012015), que fue suscrito con fecha 16 de diciembre de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de enero de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE HM. CLAUSE IBÉRICA, S.A.

PREÁMBULO

I. El presente Primer Convenio Colectivo de HM. Clause Ibérica S.A., adoptado bajo las previsiones del título III del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, el «Convenio») se ha negociado y suscrito por la representación legal de HM. Clause Ibérica, S.A. (en adelante, la «Empresa»), en la persona de su Director General, y por todos los representantes legales de los trabajadores de todos los centros de trabajo que en la actualidad tiene la Empresa, y en concreto los 5 miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo de La Mojonera (Almería), los 3 Delegados de Personal del centro de trabajo de Vélez-Málaga (Málaga), y el Delegado de Personal del centro de trabajo de Torre Pacheco (Murcia).

Ambas partes (en adelante, las «Partes») se reconocen mutuamente plena representatividad y capacidad legal para negociar y suscribir el Convenio.

II. Las Partes reconocen la peculiaridad de la actividad de la Empresa, cuyo actividad principal consiste en la producción y comercialización al por mayor de semillas de hortalizas, con diversidad de actividades conexas entre sí en los tres centros de trabajo, lo que ha venido haciendo compleja e incierta la determinación de la normativa convencional aplicable a su diverso personal de dichos centros de trabajo, resultando de ello que la configuración de una regulación convencional propia y específica para la Empresa se ha venido considerando por las Partes de importancia capital para clarificar y homogeneizar la regulación laboral aplicable al personal de la Empresa, debiendo dotar a dicha regulación de un contenido acorde y consistente con la especificidad del negocio que la Empresa desarrolla.

III. En virtud de lo anterior, se han venido manteniendo diversas negociaciones entre las Partes durante largo tiempo, y se han ido alcanzando acuerdos colectivos sobre aspectos concretos, a partir de los cuales ha sido posible desarrollar y culminar un proceso de negociación colectiva que cristaliza en el Convenio.

IV. La Empresa forma parte de una unidad de negocio («BU») dentro del Grupo internacional Limagrain (en adelante, el «Grupo»), lo que sin afectar a su plena independencia jurídica a efectos laborales, determina sin embargo la necesidad de que se apliquen en su ámbito ciertas directrices, planes o políticas generales del Grupo. En consecuencia, en lo no que no se oponga a la legislación vigente o al Convenio, las mismas serán y seguirán siendo de aplicación en la Empresa.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial, personal y funcional.*

El Convenio es de aplicación a las relaciones laborales de todo el personal de la Empresa sujeto al Estatuto de los Trabajadores y a todas las actividades desarrolladas en cada uno de sus centros de trabajo de Almería, Murcia y Málaga.

El Convenio no se aplicará a aquellos altos directivos que en su caso concertasen una relación laboral especial de alta dirección con la Empresa, o a aquellos que pudieran prestar servicios en España y en el contexto de la organización de la Empresa como expatriados o en desplazamiento temporal manteniendo su vinculación laboral con otras empresas del Grupo.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El Convenio tendrá una duración de cuatro años, contados desde el 1 de enero de 2015 y hasta el 31 de diciembre de 2018, ambos inclusive, con independencia de su fecha de publicación en el boletín oficial que corresponda. Los efectos económicos se producirán desde el 1 de enero de 2015.

Sin perjuicio de lo anterior, se establece un plazo específico de vigencia más reducido para las materias reguladas en los artículos 12 y 13 del Convenio, hasta el 31 de diciembre de 2015, y en los términos previstos en tales disposiciones.

Artículo 3. *Prórroga y denuncia.*

EL Convenio se prorrogará de año en año si no mediara denuncia expresa de alguna de las Partes. La denuncia que en su caso realice alguna de las Partes deberá notificarse a la otra parte con una antelación mínima de un mes de antelación a la fecha de finalización de la vigencia temporal pactada o en su caso del fin de su prórroga, debiendo iniciarse en tal caso las negociaciones entre las Partes en el plazo de un mes desde dicha notificación.

Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio sin que las Partes hayan acordado un nuevo convenio colectivo, aquel perderá vigencia y dejará de ser de aplicación.

En el supuesto anterior, recobrarían su vigencia como tales los acuerdos colectivos suscritos por las Partes antes de la firma de este Convenio, con independencia de que su contenido se haya integrado en el mismo.

Artículo 4. *Compensación, absorción y garantías personales.*

Las condiciones pactadas en este Convenio, que forman un todo orgánico e indivisible, serán compensables y absorbibles en su totalidad con las que anteriormente rigieran en la relación laboral de cada trabajador, por pacto o concesión de la Empresa.

Se respetarán las condiciones económicas o sociales más beneficiosas reconocidas a nivel personal que en cómputo anual excedan de las que se acuerdan en Convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en Convenio se configuran como un todo orgánico e indivisible, resultado del equilibrio alcanzado en un acuerdo global que sólo cabe mantener en virtud de esa consideración integral de los elementos de dicho acuerdo.

Si la jurisdicción competente anulara alguno de los pactos incluidos en el Convenio, dicha nulidad afectaría sólo al pacto en cuestión y no a la validez y el carácter vinculante del resto del Convenio. Las Partes se comprometen y obligan en tal caso a negociar de buena fe un acuerdo que, con un contenido similar, sustituya al pacto anulado, de modo que se restablezca adecuadamente el equilibrio negocial que ha fundamentado la firma del Convenio.

CAPÍTULO II**Contratación y desarrollo de la relación laboral****Artículo 6. Diferentes modalidades de contratación según la permanencia en la Empresa.****6.1 Fijos.**

Son aquellos trabajadores contratados con tal carácter para prestar sus servicios en la Empresa con carácter indefinido, de forma continuada y permanente, de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y mediante cualquier modalidad de contratación indefinida que esté en vigor en cada momento.

6.2 Fijos discontinuos.

Son aquellos trabajadores contratados con tal carácter de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores o norma vigente en cada momento. El trabajador fijo-discontinuo prestará sus servicios en las labores agrícolas u otras ligadas a la actividad de la Empresa para las que esté contratado, dentro de la campaña o período cíclico de producción de servicios, los días que tengan la condición de laborales.

Dicha prestación, por su naturaleza, puede ser intermitente, ya que dependerá del estado de los terrenos, grado de maduración de los productos, demanda de pedidos, circunstancias climatológicas, etc.

La ejecución del trabajo se desarrollará con las intermitencias propias de las actividades cíclicas o periódicas no continuas y los días de trabajo efectivos durante la campaña dependerán de las circunstancias indicadas en el párrafo anterior.

Los llamamientos y demás cuestiones relativas a la ejecución de estos trabajos de naturaleza fija-discontinua se regirán por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

6.3 Modalidades de contratación de duración determinada.

En atención a lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa concordante con el mismo, en desarrollo y como complemento de la misma se establece lo siguiente:

1. Contratos por obra o servicio determinado.

Se identifican los siguientes trabajos o tareas que tienen sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa y que en consecuencia pueden fundamentar la formalización de contratos de duración determinada por obra o servicio determinados, de acuerdo con su régimen legal general:

- Realización de estudios específicos sobre medidas de organización o de proyectos especiales en los distintos departamentos de la Empresa, como los siguientes: Inventario de inmovilizado y preparación documentación para la auditoría de cuentas anuales; Destrucción / digitalización masiva de documentos; Proyectos específicos de Recursos Humanos (Descripción de Puestos, Revisión de Riesgos Laborales, Plan de Formación);

Trabajos específicos y de actualización de bases de datos de clientes; Mailings; Proyectos de investigación de nuevas patologías; Ensayos de nuevos productos o técnicas de control de plagas; Estudios genéticos y / o científicos independientes o en colaboración con otras entidades; Estudios de mercados y tendencias;

- Realización de campaña o campañas de hibridación de productos específicos; Realización de campañas de polinización manual de productos específicos; Realización de campañas de evaluación de ensayos; Promociones comerciales específicas en campañas de ciertos cultivos y/o zonas.

Además, podrán concertarse contratos por obra o servicio determinado para la realización de otras obras o servicios, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo pueda ser en principio de duración incierta o no absolutamente precisa.

Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años, transcurridos los cuales y si el trabajador continúa la prestación de sus servicios, adquirirá la condición de fijo en la Empresa. Si el contrato se hubiera concertado inicialmente por duración inferior a los tres años, podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Se identifican las siguientes actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, de acuerdo con su régimen legal general: incrementos en la demanda de productos o servicios de la Empresa por parte de clientes o de otras empresas del Grupo, que requieran de modo temporal una mayor carga de trabajo, incluyendo situaciones relacionadas con campañas de evaluación de ensayos o promociones comerciales específicas en campañas de ciertos cultivos y/o zonas (salvo aplicación de la modalidad contractual anterior).

3. Seguirá vigente el régimen aplicado en virtud de los acuerdos entre Empresa y trabajadores en la contratación temporal, conforme al cual, y dado que los trabajos a realizar mediante estas modalidades de contratación temporal dependen del estado de las cosechas, grado de maduración, o circunstancias climatológicas, el trabajo efectivo no será necesariamente continuado dentro de la duración temporal de estos contratos, y por el contrario puede ser intermitente, por lo que el trabajo efectivo contratado será aquel finalmente ejecutado en virtud de tales circunstancias. En congruencia, dichos trabajadores temporales son retribuidos en base a esta circunstancia específica, por días efectivos de trabajo, incluyendo en el jornal de cada día de trabajo la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, pagas extraordinarias, festivos y vacaciones, así como la parte proporcional de plus transporte (con independencia de su carácter extrasalarial).

A efectos aclaratorios, en Anexo 1 se incluye el precio/hora equivalente para la actividad a desempeñar en los puestos de peón-Grupo 5, como salario base por hora que incluye partes proporcionales de vacaciones, pagas extraordinarias y plus transporte.

Artículo 7. Sistema de clasificación profesional.

Las Partes suscribieron un acuerdo colectivo sobre clasificación profesional en la Empresa con fecha de 28 de mayo de 2014, con el objeto de establecer un sistema de clasificación profesional unificado y consistente para toda la Empresa, y que quede además integrado y en correspondencia con el sistema general vigente en la Unidad de negocio HM CLAUSE dentro del Grupo (en adelante, la «Unidad de Negocio»), denominado «BU HM CLAUSE GRID».

Las Partes también acordaron incluir e integrar dicho acuerdo en el convenio colectivo que se suscribiera (sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3), en virtud de lo cual este artículo recoge los términos del sistema de clasificación profesional establecidos en dicho acuerdo colectivo:

1.º El Sistema de Clasificación profesional en la Empresa queda delimitado por el establecimiento de cinco grupos profesionales, numerados del 1 al 5, en los que se deben integrar todos los puestos de trabajo de la Empresa.

Dicha estructura en grupos profesionales se corresponde con el sistema general de la Unidad de Negocio denominado BU HM CLAUSE GRID del siguiente modo:

1. Dicho sistema general se basa en un sistema de puntos, conforme al cual cada puesto de trabajo tiene una puntuación según su complejidad, responsabilidad, requisitos profesionales, etc., con un total de 13 escalas según rango de puntos, de 43 a 56 puntos.

2. Los cinco grupos profesionales establecidos integrarán en cinco escalas los puestos correspondientes a distintos tramos de rangos de puntos en el sistema general, con la consiguiente equiparación entre el sistema de clasificación de la Empresa y el sistema general de la Unidad de Negocio, y así:

Grupo 1: incluye puestos con una puntuación de 50 a 56 puntos.

Grupo 2: incluye puestos con una puntuación de 48 y 49 puntos.

Grupo 3: incluye puestos con una puntuación de 46 y 47 puntos.

Grupo 4: incluye puestos con una puntuación de 45 puntos.

Grupo 5: incluye puestos con una puntuación de 43 y 44 puntos

2.º En el Anexo 1 que se incorpora al Convenio se contiene la clasificación profesional estructurada en los cinco grupos profesionales, y que incluye dentro de cada uno de ellos referencias a las anteriores categorías (según se vienen identificando en los recibos de salarios y conforme a lo establecido en el Acuerdo de 4 de junio de 2013) y su correspondencia con los Títulos Genéricos de Puestos incluidos en el BU HM CLAUSE JOB CLASSIFICATION GRID. Asimismo este Anexo contiene los títulos locales de los puestos de trabajo.

Los títulos locales de puestos se establecen de modo flexible en cuanto que, en función de la evolución del negocio o de aspectos organizativos, técnicos o productivos, se pueden establecer nuevos puestos o pueden actualizarse los existentes.

Todo ello será sin perjuicio de las consultas preceptivas a desarrollar en supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La nueva clasificación se establece conforme a lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que desde su entrada en vigor contiene el régimen que de modo exclusivo rija en la Empresa en la materia, sustituyendo cualquier otro sistema de clasificación profesional aplicado previamente en virtud de convenio colectivo o acuerdos contractuales.

3.º La Empresa ha desarrollado una descripción de los puestos de trabajo en los tres centros de trabajo de España, (en adelante, la «Descripción de Puestos») referida a los títulos incluidos en el Anexo 1 (columna 5), en consistencia con el BU HM CLAUSE GRID y con las funciones desempeñadas en la Empresa. Esta Descripción de Puestos podrá ser actualizada en función de la evolución del negocio o de aspectos organizativos, técnicos o productivos. Todo ello será sin perjuicio de las consultas preceptivas a desarrollar en supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Artículo 8. *Ascensos y bajas.*

Los ascensos y la promoción profesional en la Empresa se ajustarán a criterios y sistemas que eviten situaciones de discriminación, pudiendo establecerse medidas de acción positiva para eliminar o compensar posibles situaciones de discriminación.

1. Ascensos: los ascensos del personal se ajustarán al siguiente esquema:

a) Para puestos de confianza, mando o que impliquen capacidad de decisión, se seguirá un proceso de libre designación por la Empresa.

b) Para ascender entre grupos profesionales, la Empresa seguirá los criterios establecidos en las políticas del Grupo vigentes en cada momento, y en consistencia con ellos, tomará en consideración las siguientes circunstancias: titulación adecuada,

conocimiento de idiomas que sean convenientes para el desempeño profesional de los puestos del grupo superior, conocimiento práctico y habilidades adecuadas para el desempeño profesional de los puestos del grupo superior, historial profesional del trabajador en la Empresa, evaluaciones de desempeño u otras circunstancias específicas que sean relevantes en cada caso concreto.

2. Cuando un trabajador desee causar baja en la Empresa mediante dimisión, debe comunicar dicha decisión a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa por escrito y con un preaviso de 1 mes para los grupos profesionales 1 y 2 y 15 días hábiles para los demás grupos, salvo que por contrato de trabajo tuviera estipulado un plazo superior, en cuyo caso dicho plazo será el aplicable.

Durante el preaviso, la Empresa podrá conceder para su disfrute los días de vacaciones que el trabajador tuviera pendientes en su caso, o en su defecto podrá conceder al trabajador permisos retribuidos hasta la fecha de efectiva extinción del contrato.

El incumplimiento del preaviso por parte del trabajador determinará la pérdida de la retribución correspondiente al total de días de retraso (incluida la parte proporcional de pagas extras y vacaciones).

Artículo 9. *Confidencialidad.*

Dada la especialidad del sector económico en el que desarrolla su actividad la Empresa y el hecho de la existencia de concentración empresarial de dicho sector en determinadas zonas geográficas, cuando un empleado/a de la Empresa tenga algún familiar o persona con la que conviva habitualmente que trabaje para alguna empresa de la competencia directa de HM Clause Ibérica, S.A., y ante el riesgo de compartir información que pudiera ser confidencial para la compañía, deberá poner en conocimiento de la dirección de la Empresa esta circunstancia y firmar un acuerdo específico de confidencialidad.

Con independencia de lo anterior, como concreción del deber de buena fe y lealtad consustanciales a la relación laboral, todo el personal de la Empresa está obligado a mantener la debida confidencialidad sobre los asuntos reservados y propios de la actividad de la Empresa y que conozcan por razón de su actividad laboral.

Artículo 10. *Movilidad geográfica.*

En los supuestos de movilidad geográfica, el trabajador tendrá derecho a una compensación por los gastos derivados del traslado y mudanza, lo que comprenderá los gastos propios y los de los familiares a su cargo, conforme a lo previsto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores y en las políticas del Grupo que estén en vigor en dicho momento.

Artículo 11. *Formación del trabajador.*

Conforme a lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se reconocen los siguientes derechos:

- El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos no retribuidos que sean necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- El trabajador con una antigüedad mínima de 1 año en la Empresa tendrá derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculadas a la actividad de la Empresa, acumulables por un período de hasta 5 años. Este derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por la Empresa.

Además, la Empresa seguirá los criterios establecidos en las políticas del Grupo vigentes en cada momento sobre esta materia.

CAPÍTULO III

Organización del tiempo de trabajo

Artículo 12. *Jornada de trabajo: distribución y horarios.*

1. La duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual será de 1.762 horas en el año natural 2015. Su aplicación en años siguientes a partir del 1 de enero de 2016, estará condicionada al acuerdo sobre jornada y distribución del tiempo de trabajo indicado en el apartado 4 de este artículo.

2. Para el año natural de 2015, se establece un horario general de trabajo en la Empresa, para todos sus centros de trabajo en régimen de jornada continuada, con 8 horas diarias de trabajo de lunes a jueves y 7,5 horas diarias de trabajo los viernes, según los siguientes horarios y en los siguientes términos:

Octubre a mayo: lunes a jueves de 08:00 a 16:00 horas y viernes de 08:00 a 15:30 horas.

Junio a septiembre: lunes a jueves de 07:00 a 15:00 horas y viernes de 07:00 a 14:30 horas.

No obstante lo anterior, por razones organizativas se podrá requerir a los trabajadores para que presten servicios en horario de tarde en lugar del horario general de mañana, respetando en todo caso la duración máxima de la jornada diaria y anual pactada en este Convenio.

Siempre que el trabajador preste sus servicios en jornada diaria que sea de modo efectivo superior a 6 horas, tendrá derecho a un período de descanso dentro de dicha jornada diaria. Dicho período será de 20 minutos y computará como tiempo efectivo de trabajo. La Dirección de la Empresa determinará el modo más adecuado de disfrute de dicho descanso diario en cada centro y departamento, en función de las necesidades del servicio.

Además, las Partes acuerdan un régimen de flexibilidad limitada en las horas de inicio y final de la jornada diaria, de modo que la dirección de cada centro podrá introducir variaciones de hasta media hora en dichas horas de inicio y final, en función de condiciones climatológicas o de luz que justifiquen tal variación. Previamente a cualquier decisión al respecto, se informará y oír a la representación de los trabajadores del centro de trabajo en cuestión.

3. La organización y distribución del tiempo de trabajo establecida en los dos apartados anteriores representa un promedio de 39,5 horas de trabajo semanales, lo que para el personal del centro de trabajo de Málaga representa un incremento de media hora semanal respecto de la jornada semanal que venían disfrutando de 39 horas semanales, obteniéndose sin embargo una distribución del horario general de lunes a viernes y en jornada continuada durante todo el año, frente a la situación anterior en que se trabajaba también en sábado, lo que la representación de los trabajadores valora como beneficioso en su conjunto.

En todo caso, las Partes han acordado la siguiente medida excepcional de compensación para los trabajadores indefinidos que venían prestando sus servicios en Málaga a fecha de 30 de junio de 2014 bajo el anterior régimen de jornada completa y horario modo continuado, y ello en estricta contraprestación por el precitado cambio en materia de jornada semanal:

La Empresa ha abonado con la nómina de octubre 2014 a cada uno de los trabajadores indicados un importe en concepto de Compensación Personal por Cambio Horario, equivalente a incrementar el salario total de cada trabajador a fecha 30 de junio de 2014 en un 1,25 %. Su cuantía se ha determinado e individualizado mediante la aplicación a este concepto de una parte de la Bolsa de Retribución Variable correspondiente al ejercicio 2014, que es la parte correspondiente a la masa salarial de la plantilla del centro de trabajo de Málaga (según lo establecido en el Acuerdo Colectivo de 4 de junio de 2013 en conexión con el artículo 19 del Convenio) añadiendo un importe

equivalente al 25 % de dicha parte de la Bolsa de Retribución Variable correspondiente a la masa salarial de la plantilla del centro de trabajo de Málaga del ejercicio 2015, adelantado para este fin por la Empresa a cargo de dicha parte de la bolsa anual de 2015 (que quedará aminorada en tal porcentaje para la distribución del importe restante de dicha bolsa de 2015 conforme al acuerdo y preceptos arriba indicados).

Este abono se realiza como compensación y contraprestación por el cambio en la jornada semanal, excluyéndose por lo tanto cualquier otra compensación por este concepto en años sucesivos en que siga aplicándose este acuerdo. Este concepto de Compensación Personal por Cambio Horario será revalorizable en función del incremento que en su caso se produjera cada año en el IPC.

Respecto de los trabajadores eventuales que realicen la jornada y horario pactados en este artículo, siendo retribuidos por horas trabajadas, percibirán la retribución salarial correspondiente a la realización de una jornada semanal de 39 horas y media.

Respecto de los trabajadores incorporados a la Empresa en Málaga con posterioridad al establecimiento de este régimen, se les aplicará el salario que proceda en función de su jornada y horas de trabajo efectivas.

4. Las Partes entienden que aunque el nuevo régimen de jornada y horario satisface planteamientos realizados al respecto por los trabajadores, mejorando sus condiciones de conciliación de la vida laboral y familiar, con la generalización de la jornada intensiva y la supresión general del trabajo en sábados, reduciendo además la jornada efectiva de dos de los centros de trabajo de la Empresa; sin embargo las Partes son también conscientes de que ello debe ser compatible con una adecuada organización general del trabajo y con los niveles de productividad que la actividad de la Empresa requiere.

Habiéndose acordado por las razones anteriores una vigencia inicial de un año natural, durante el año 2015, para la aplicación de estas nuevas condiciones, en conexión con las previstas en el artículo 13 siguiente, se conviene que antes del 31 de diciembre de 2015 las Partes deberán revisar los resultados en la aplicación de estas condiciones y su impacto en los niveles de productividad de la Empresa.

En función de ello, antes del 15 de enero de 2016, las Partes deberán acordar, en su caso, la aplicación de las nuevas condiciones establecidas en este artículo y en el artículo 13 siguiente para los restantes años de vigencia del Convenio mediante la suscripción de un acuerdo sobre jornadas y distribución del tiempo de trabajo.

De no alcanzarse dicho nuevo acuerdo, las previsiones contenidas en este artículo y en el artículo 13 siguiente cesarán en su vigencia y efectos, restableciéndose las condiciones previas al año 2015.

Artículo 13. *Vacaciones y festivos.*

1. Se establecen unas vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborables.

La Empresa fijará al calendario anual de vacaciones según lo establecido en este artículo, y cada trabajador tendrá derecho a conocer las fechas que le correspondan con dos meses de antelación.

El período o períodos de disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. A falta de acuerdo, la Empresa determinará las fechas de disfrute, con el consiguiente control jurisdiccional conforme al procedimiento específico contemplado en la normativa laboral, y teniendo en cuenta los criterios siguientes:

- a) Se procurará que los períodos de vacaciones coincidan con los de menor intensidad en las faenas agrícolas y a ser posible se señalarán coincidiendo con el término de las recolecciones, procurando que queden cubiertas las necesidades mínimas.
- b) El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional en la Empresa o en el centro de trabajo o área de actividad concreta, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.
- c) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal.

d) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

2. Aumento de vacaciones anuales por antigüedad en la Empresa superior a 25 años: A partir de los 25 años de antigüedad reconocida por servicios prestados en la Empresa, los trabajadores tendrán derecho a un día adicional de vacaciones anuales por cada tres años adicionales de servicios para la Empresa, en los siguientes términos: al cumplir 25 años completos de servicios, el trabajador tendría derecho a un día adicional de vacaciones; al cumplir 28 años completos de servicios, el trabajador tendría derecho a un segundo día adicional de vacaciones; al cumplir 31 años completos de servicios, el trabajador tendría derecho a un tercer día adicional de vacaciones; y finalmente al cumplir 34 años completos de servicios, el trabajador tendría derecho a un cuarto día adicional de vacaciones.

3. Los días festivos se disfrutarán en su fecha, conforme al calendario laboral vigente en cada año según la normativa general de aplicación. En consecuencia, si coinciden con un día no laborable, no se repondrán para su disfrute en otro día.

En caso de viajes o desplazamientos por motivos profesionales que coincidan con festivos o días de descanso semanal, si el trabajador desplazado debe trabajar en dicho día festivo o fin de semana, tendrá derecho a un día de descanso a disfrutar en un plazo máximo de 15 días desde la fecha de regreso del viaje o desplazamiento. De modo excepcional, cuando debido a necesidades del negocio el trabajador no pueda disfrutar de dicho descanso en el plazo indicado, de común acuerdo entre el trabajador y su superior jerárquico se podrá establecer un plazo superior, de hasta 4 meses, comunicando esta ampliación al área de Recursos Humanos de la Empresa.

4. Los días 24 y 31 de diciembre serán días no laborables para todo el personal de la Empresa.

5. Los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a un día de permiso retribuido para asuntos propios por cada año natural, no acumulable a días de disfrute de vacaciones, y que debe ser preavisado a la Dirección de Recursos Humanos y al superior jerárquico con al menos 3 días de antelación.

6. La vigencia inicial de este artículo es hasta el 31 de diciembre de 2015, quedando condicionada su aplicación en años siguientes de vigencia general del Convenio a lo previsto en el artículo 12.4 del Convenio.

Artículo 14. *Horas extras.*

Se dividen en tres grupos:

a) De fuerza mayor. Serán las que se realicen para prevenir o evitar los siniestros o daños que, por circunstancias no previsibles, tendrán el carácter de extraordinarias y urgentes. Se abonarán en la cuantía que resulte del valor de la hora ordinaria y su prestación será obligatoria.

b) Estructurales. Serán las que realicen por acumulación de productos en épocas punta de producción o por circunstancias especiales del mercado. Su prestación será obligatoria.

A los efectos de su abono, se estará a lo siguiente:

Las realizadas en días laborales, se abonarán con un incremento del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria.

Las realizadas en días no laborables, se abonarán con un incremento del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria.

c) Horas extraordinarias no estructurales o habituales. Serán aquellas no incluidas en ninguno de los apartados anteriores, y que se realicen en exceso de la jornada ordinaria del trabajo, su prestación será voluntaria por el trabajador retribuyéndose con un 75 % de incremento el importe del salario-hora individual, y estarán sometidos a los topes legales.

Las horas extraordinarias en domingos y festivos tendrán un incremento del 100% sobre el salario/hora.

En todo caso y con independencia de su clasificación, las horas extraordinarias que se realicen deberán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los quince días siguientes a su realización. Cuando las horas extraordinarias se realicen en sábados, domingos o festivos, ese descanso tendrá el siguiente incremento: hasta 6 horas en un día se compensarán por tiempo equivalente de descanso incrementado en un 25 % (15 minutos por hora), si se realizan horas extraordinarias durante 6 horas en un día, dichas horas extraordinarias se compensarán con un día laborable de descanso completo, y a partir de 6 horas en un día, se compensarán por tiempo equivalente de descanso incrementado en un 33 % (20 minutos por hora). En caso de que la compensación por descanso no fuera posible, se procedería a la compensación de las horas extraordinarias mediante retribución.

A los efectos del límite de horas extraordinarias, no se computarán las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los quince días siguientes a su realización.

Artículo 15. *Distribución irregular de la Jornada de trabajo.*

Conforme al artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12 del Convenio, se establece un régimen de distribución irregular de la jornada, que deberá respetar el descanso mínimo entre jornadas y los mínimos descanso semanal previstos en la Ley (aplicando dicho mínimo al día completo del domingo y la tarde del sábado).

De acuerdo con dicho régimen, la Empresa podrá distribuir irregularmente a lo largo del año parte de la jornada de trabajo, de modo que en fechas concretas las horas de trabajo a desarrollar sean diferentes de las establecidas según horario general y calendario laboral vigentes, incluyendo en consecuencia la posible realización de horas de trabajo en sábado. Dichas variaciones horarias, que no supondrán incrementos en la jornada anual sino redistribución de la misma, se decidirán en función de las necesidades específicas de cada actividad y centro de trabajo y serán modificadas puntualmente y con aviso previo de al menos 5 días de antelación a los trabajadores afectados.

El número de horas de trabajo redistribuidas por la Empresa conforme a este régimen no podrán exceder del 20 % de la jornada de trabajo total anual.

Artículo 16. *Permisos retribuidos y conciliación de la vida familiar y laboral*

1. El personal de la Empresa tendrá derecho a permisos retribuidos, previo aviso y justificación, en los supuestos siguientes:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio, a disfrutar a partir de la fecha de dicho matrimonio, salvo pacto en contrario con la Empresa.

b) 4 días naturales por el nacimiento de hijo, a disfrutar desde la fecha de nacimiento. Dicho permiso será ampliable por otros tres días si el hecho se produce a más de 80 kilómetros del domicilio habitual del trabajador, cuando ello se deba a fuerza mayor o por ser dicho lugar el de la residencia de la mujer.

c) 4 días naturales por el fallecimiento del cónyuge o pareja con quien se conviva, hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, desde la fecha del hecho, y ampliable por otros tres días si el mismo se produce a más de 80 kilómetros del domicilio habitual del trabajador.

d) 1 día natural por el fallecimiento de tíos, sobrinos, hermanos políticos o padres políticos, y ampliable por otros tres días si el hecho se produce a más de 80 kilómetros del domicilio habitual del trabajador.

e) 4 días naturales por enfermedad grave y/u hospitalización del cónyuge o pareja con quien se conviva, hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, desde la fecha del hecho, y ampliable por otros tres días si el mismo se produce a más de 80 kilómetros del domicilio habitual del trabajador. Se considera enfermedad grave aquel supuesto que sea

expresamente calificado así por el facultativo que atienda al enfermo, a cuyos efectos y para la concesión del permiso, la Empresa podrá recabar del trabajador certificado médico del centro o facultativo que atienda al enfermo, donde se indique que la enfermedad padecida tiene carácter de grave.

f) 1 día por traslado del domicilio habitual, ampliable por otros tres días si el nuevo domicilio se encuentra a más de 80 kilómetros del domicilio habitual del trabajador y si el cambio se produce por razón de una decisión de movilidad geográfica de la Empresa.

g) 1 día natural en caso de matrimonio o bautizo de hijo, a disfrutar en la fecha del evento, ampliable por otros tres días si el mismo se produce a más de 80 kilómetros del domicilio habitual del trabajador.

h) Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo dispuesto en la misma en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Si el trabajador percibiera alguna compensación por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará su importe de la retribución que debiera satisfacer la Empresa por el período del permiso.

Cuando el cumplimiento de este deber suponga la imposibilidad de prestar servicios en más del 20 % de las horas laborables en un período de tres meses, la Empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Respecto de los demás supuestos previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo previsto en dicha norma.

En relación con todos los permisos contemplados en este apartado, el trabajador deberá preavisar con la antelación que sea razonablemente posible en cada caso, y siempre antes de la fecha de disfrute del permiso, salvo que se trate de situaciones imprevistas que lo impidan. La justificación del supuesto que determina el permiso se facilitará a la Empresa antes de la fecha de disfrute si ello fuera posible, o en su defecto a la mayor brevedad posible durante o inmediatamente después del disfrute del permiso.

2. Se aplicarán las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, a las que procede remitirse, para los siguientes supuestos:

– Suspensión del contrato de trabajo previstos en los artículos 45.1 d) y n), 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

– Ausencia del trabajo por lactancia de menor o reducción de jornada por guarda legal o cuidado de menor, discapacitado o familiar, conforme a lo previsto en el artículo 37.4 a 7 del Estatuto de los Trabajadores.

– Excedencia para atender al cuidado de hijo o familiar, conforme a lo previsto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En el supuesto de suspensión del contrato por maternidad y durante la percepción por la trabajadora de la prestación económica por maternidad, la Empresa complementará dicha prestación hasta alcanzar el 100 % del salario fijo del trabajador, comprensivo de la suma total de los siguientes conceptos en su nómina: Salario Base, Prorrata pagas extras, Antigüedad, Vínculo Antigüedad y Complemento personal.

Durante esta situación, la Empresa mantendrá sus aportaciones al Plan de Previsión Social y al Seguro Médico.

Artículo 17. Funcionamiento del servicio de Retén en la Empresa.

Con fecha de 25 de octubre de 2013 se suscribió un acuerdo colectivo con el objeto de definir las modalidades de funcionamiento de servicio de Retén en los centros de trabajo de Almería y Murcia, que se integra en el Convenio para su aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa (incluyendo Málaga) en los siguientes términos:

1. Ámbito, fundamento y definición del servicio.

El servicio de Retén responde a la necesidad de disponer de un vínculo permanente con un trabajador en caso de problema de funcionamiento de los equipos de un centro de trabajo, para la intervención del trabajador sólo si dicho problema de funcionamiento necesita una intervención inmediata y corta.

Definición del servicio: el tiempo de servicio de Retén es un periodo durante el cual el trabajador, sin estar a disposición permanente e inmediata de la Empresa, tiene la obligación de estar en su domicilio o a proximidad, con el fin de estar en condiciones de intervenir rápidamente para efectuar un trabajo para la Empresa.

2. Funcionamiento del Retén.

Los periodos implicados para el servicio de Retén son los días de cierre de la actividad de investigación, los fines de semana y los días festivos.

El servicio funcionará 7 días sobre 7 todo el año, cubre todas las noches y solo cuando la Empresa esté cerrada durante el día.

El trabajador en servicio de Retén empezará el lunes al acabar su jornada laboral y lo terminará el lunes siguiente a su vuelta para empezar su jornada laboral. Un servicio dura por lo tanto 7 días e incluye un fin de semana.

En caso de intervención, el trabajador debe obligatoriamente presentarse en la Empresa en menos de una hora.

La duración de esta intervención será considerada como tiempo de trabajo efectivo.

3. Personal implicado.

Los trabajadores implicados en este dispositivo son los trabajadores designados con contratos de fijos en el seno de la Empresa. Dispondrán de una antigüedad mínima de 6 meses y deberán contar con una experiencia o formación interna que les permita realizar bien su intervención. Cada centro de trabajo tendrá su propio servicio de guardia.

Para los centros de investigación de Almería y Murcia y el centro de producción de Málaga, además de los equipos de mantenimiento que son reducidos, se da la facultad a los Responsables de Centros de designar trabajadores suplementarios para realizar este servicio. Deberá tratarse de trabajadores que dispongan de buenas competencias técnicas como por ejemplo los Responsables y Técnicos agrónomos. Los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo deberán estar informados de la lista de los trabajadores que componen este servicio en dicho centro.

Estas disposiciones se aplican al conjunto de trabajadores implicados sin distinción de status y se impone al servicio de Mantenimiento. Está también convenido que la Dirección examinará todos los casos particulares cuando existan dificultades ligadas al cumplimiento del servicio de Retén y se reserva la posibilidad de dispensar a un trabajador de la ejecución del servicio de Retén si este dispone de un motivo legítimo.

Para trabajadores que sean de otros departamentos diferentes del de Mantenimiento, deberá tratarse de trabajadores voluntarios.

4. Compensación económica.

Los periodos de Retén son remunerados de la forma siguiente (remuneraciones brutas):

La indemnización global por estar de guardia para una semana (sin contar días de fiesta) es de 90 euros y se descompone de la forma siguiente:

1. Pago de un forfait de 40 euros por fin de semana de guardia. Por fin de semana, se entiende la jornada y la noche del sábado y la jornada y la noche del domingo.

2. Si un día normalmente laborable en la semana (festivo, puente,) no se trabaja, el forfait de guardia para este día es de 20 euros.

3. Pago de un forfait de 10 euros por noche de guardia sobre 5 noches del lunes al viernes, incluyendo la noche de los días festivos.

4. Durante estos periodos y en caso de intervención, el trabajador de guardia dispondrá de un vehículo de empresa. Si esto no fuera posible podrá utilizar su propio vehículo y en este caso sus gastos de desplazamiento le será reembolsado según tarifas en vigor en la Empresa.

Además, se beneficiará de:

- Un forfait de 35 euros para toda intervención igual o inferior a 2 horas.
- Para toda intervención superior a 2 horas, el exceso de horas se cambiarán por días de vacaciones valoradas al 150 %.

En caso de intervención, las horas de intervención, el motivo, las reparaciones eventualmente efectuadas, etc. serán anotadas en una ficha de seguimiento que será transmitida al departamento de Recursos Humanos para contabilización.

5. Tiempo de recuperación.

El regreso al puesto de trabajo, después de una intervención, no podrá efectuarse a condición de respetar un tiempo de reposo mínimo de 8 horas.

6. Medios puestos a disposición.

Un teléfono móvil será puesto a disposición para la persona de retén desde el momento del comienzo del servicio. Además tendrá también a su disposición el teléfono de seguridad «hombre muerto» y la documentación necesaria para dicha intervención (lista de n.º de teléfonos útiles, etc.).

7. Planning de guardia.

La planificación del servicio de Retén será elaborada todos los meses por el Responsable de Mantenimiento o por el Responsable del Centro de Investigación quién lo transmitirá a las personas implicadas. Las permutas serán posibles a condición de prevenir al responsable con una semana de antelación y bajo reserva de proponer una solución (permuta con un compañero).

Estas planificaciones tienen validez como documentos recapitulativos de seguimiento del servicio de retén y serán transmitidos todos los meses al departamento de Recursos Humanos.

8. Seguimiento.

Dada la novedad en la aplicación de este acuerdo al centro de trabajo de Málaga, se fija un «periodo de vigilancia» de un año de duración para Málaga. Durante este periodo, la Empresa y la representación de los trabajadores de dicho centro de trabajo deberán asegurarse del buen funcionamiento del servicio y podrán mantener reuniones de seguimiento a tal efecto. Al término de este año de vigilancia, un informe sobre las alertas será emitido, y de acuerdo con el mismo se podrán introducir modificaciones en el sistema de Retén aplicable en dicho centro de trabajo.

Estas disposiciones anulan y reemplazan a los acuerdos precedentes relativos a los retenes.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 18. *Sistema de remuneración según acuerdo colectivo de 4 de junio de 2013.*

Con fecha de 4 de junio de 2013 se suscribió un acuerdo colectivo de modificación sustancial de condiciones de trabajo, tras concluirse el procedimiento de negociación y consultas previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En virtud de dicho acuerdo se estableció un nuevo sistema de remuneración propio de la Empresa, y las Partes se comprometieron a reanudar la negociación de un convenio colectivo, en el que procede integrar dicho sistema de remuneración.

En consecuencia, el acuerdo colectivo de 4 de junio de 2013, que ha regido como tal hasta la fecha de suscripción del Convenio, queda integrado en el mismo de modo que su contenido queda sustituido por lo contemplado en Convenio a partir del inicio de vigencia del Convenio, y ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.

Artículo 19. Estructura de la remuneración.

La remuneración en la Empresa incluye los siguientes conceptos previstos en Convenio:

1. Salario Base: Es la retribución salarial que corresponde a los puestos de trabajo y grupos profesionales de la Empresa, en la forma y cuantía que se desglosan en el Anexo 1 del Convenio (importes aplicables a 2015 tras la revalorización en octubre de 2014).

Dicho Anexo incluye los importes que corresponden para abonos en 12 pagas prorrateadas. En relación con ello, las dos gratificaciones extraordinarias al año, cada una de ellas por un importe equivalente a una mensualidad del Salario base, seguirán siendo prorrateadas en las doce mensualidades del año, de acuerdo con la práctica vigente hasta la fecha y que se mantendrá. El importe del Salario Base diario será el que resulte de dividir entre 365 el importe del Salario Base anual según las cifras reflejadas en el Anexo 1 (o para años posteriores a 2015, los importes resultantes de la revalorización prevista en el artículo 23).

2. Complemento Personal: Es la diferencia entre el importe del salario total real vigente a 4 de junio de 2013 y Salario Base pactado en dicha fecha, y consta identificado con tal concepto en los recibos de salarios de los trabajadores de la Empresa desde julio de 2013. Este complemento no será absorbible ni compensable, manteniéndose dicho importe pese a los incrementos que proceda aplicar a otros conceptos en virtud de convenio o acuerdo, y sin perjuicio de los incrementos que procedan en dicho complemento conforme a los artículos 22 y 23 del Convenio.

3. Complemento de Antigüedad: es el importe percibido por los trabajadores fijos y fijos-discontinuos en función de los años de antigüedad en la Empresa, según el artículo 21.

4. Plus Adicional de Vinculación: Importe consignado con tal concepto en los recibos de salarios de los trabajadores desde julio de 2013, resultado de la diferencia entre el importe por antigüedad vigente a 4 de junio de 2013 y el nuevo complemento de «Antigüedad» pactado en dicha fecha. Su cuantía se mantiene congelada, no será objeto de ulteriores incrementos y no será compensable ni absorbible.

5. Retribución variable: los trabajadores podrán percibir una retribución variable anual, en función de la distribución que se realice de la Bolsa de Retribución Variable, conforme al artículo 22.

Artículo 20. Salario Mínimo de Convenio.

Se garantizará un salario mínimo anual total por un importe de 14.000 euros (incluyendo Salario Base y todos los complementos fijos: Complementos personales, de antigüedad, adicional de vinculación y prorrata de pagas extras) para aquellos trabajadores en jornada completa anual y con una antigüedad superior a los dos años, siempre que de la aplicación de los distintos aspectos del sistema retributivo con las modificaciones establecidas y/o del Convenio no resulte un importe superior a dicha cifra mínima anual total.

Además, se garantizará un salario mínimo anual total por un importe de 12.500 euros (incluyendo salario base y todos los complementos fijos) para los trabajadores con una antigüedad superior a seis meses en jornada completa.

Respecto de los fijos discontinuos, la garantía se aplicará en proporción a su tiempo de trabajo efectivo para la Empresa en cada año.

Esta garantía se concretará en el abono de un complemento que se denominará «complemento de salario mínimo garantizado», en los importes que procedan en cada caso hasta alcanzar los importes reseñados en cómputo anual.

Artículo 21. Complemento de Antigüedad.

El importe a percibir por los trabajadores por complemento de antigüedad, según el artículo 19.3 del Convenio, se determinará conforme a la siguiente escala:

Años de antigüedad	Días de Salario Base al año
3	10
4 a 6	12
7	16
8	19
9	21
10	26
11	28
12	31
13	34
14	36
15	40
16	42
17	44
18	45
19	47
20	50
21	52
22	53
23	55
24	57
25	59

Artículo 22. Retribución variable.

Sobre la masa salarial total de la Empresa, en el mes de octubre de cada año se aplicará un incremento del 1 %, y el importe global resultante se asignará a una Bolsa de Retribución Variable. Dicha Bolsa se distribuirá entre los trabajadores de la Empresa en función de la evaluación general por la Dirección de la Empresa del puesto y su positiva evolución, así como de las condiciones de mercado, y se concretará en un incremento del Complemento Personal indicado en el artículo 19.2.

La Empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre los criterios conforme a los cuales se establecerán los incrementos por este concepto, e informarán igualmente de la aplicación de estos criterios en la distribución por centro y servicio.

Además, las Partes podrán acordar en cada año la distribución de la Bolsa de Retribución variable atendiendo a circunstancias o criterios específicos, tal como se ha convenido en el artículo 12.3 del Convenio.

Con independencia de lo anterior, podrán continuar o establecerse en el futuro otros programas de compensación, bonus o beneficios en aplicación de las políticas del Grupo o de la Unidad de Negocio.

Artículo 23. Incrementos retributivos.

1. En octubre de cada año a partir de octubre de 2015 y durante la vigencia del Convenio, los importes del Salario Base y del Complemento Personal serán objeto de sendas revalorizaciones anuales, aplicándose a cada concepto el incremento de IPC de los 12 meses anteriores conforme a las estadísticas del INE en cada mes de octubre. Si el IPC no se incrementase o se incrementase en menos del 0,4 %, se garantizará en todo caso un incremento del Salario Base y del Complemento Personal en ese porcentaje de 0,4 %.

2. Además, el incremento salarial que se aplique cada año en virtud de lo previsto en el artículo 22 se aplicará como incremento del Complemento Personal, de modo que el importe del Complemento Personal se irá incrementando en función de los incrementos derivados de la distribución de la Bolsa de Retribución variable.

Artículo 24. *Plus de transporte y uso de vehículos de empresa.*

1. Se establece un plus extrasalarial de transporte como compensación por los gastos que los trabajadores deben asumir de manera continuada y efectiva como consecuencia de su actividad laboral, en concreto por sus desplazamientos a o desde su centro de trabajo. Tendrán derecho a dicho plus aquellos trabajadores que no tengan asignado un vehículo de empresa para su uso. Durante la vigencia del Convenio, se fija un importe promediado mensual, de modo que el importe del plus transporte será de 27,30 euros al mes, a abonar en 12 mensualidades.

2. La Empresa concederá vehículos de empresa para su uso por empleados en razón a los requerimientos del puesto de trabajo y en las condiciones previstas en sus políticas generales. Dicho uso se contempla exclusivamente para el propio empleado o su cónyuge (mayor de 25 años y con más de 5 años de antigüedad del carnet de conducir), quedando prohibido el uso del mismo por familiares del empleado o por cualquier otro tercero, salvo autorización expresa previa de la Empresa. El eventual uso privado del vehículo por el cónyuge deberá ser previamente comunicado por escrito por el trabajador a la Empresa, debiendo además adjuntar el trabajador copia del carnet de conducir del cónyuge.

En cualquier desplazamiento por cuenta de la Empresa utilizando dicho vehículo, el empleado/a deberá cumplir con todas y cada una de las normas de tráfico (uso de cinturón de seguridad, utilización de teléfono móvil solamente si el vehículo está equipado de manos libres, no conducir temerariamente, respetando los límites de velocidad, no conducir bajo los efectos del alcohol o estupefacientes y, en general, cualquier norma vigente en el presente o en el futuro) responsabilizándose de las consecuencias que de no hacerlo se deriven.

Artículo 25. *Kilometraje o plus de distancia.*

Se establece un plus extrasalarial de distancia o kilometraje, como compensación por los gastos que los trabajadores asuman como consecuencia de su actividad laboral, en concreto por desplazamientos excepcionales o esporádicos para misiones específicas encomendadas por la Empresa en las que de acuerdo con la misma deban utilizar su propio vehículo. Durante la vigencia del Convenio, el importe de dicha compensación será de 0,21 euros por kilómetro efectivamente recorrido con el vehículo por razón de dicha misión.

La Empresa requiere la presentación de justificantes razonables sobre el desplazamiento y recorrido, de conformidad con la normativa interna de la Empresa, y en concreto actualmente según el modelo vigente de hoja de gastos por kilometraje.

CAPÍTULO V

Beneficios o mejoras sociales

Artículo 26. *Complemento en caso de Incapacidad Temporal.*

Durante el tiempo que un trabajador fijo o fijo-discontinuo permanezca en situación de Incapacidad Temporal y perciba la prestación económica correspondiente, la Empresa complementará dicha prestación hasta alcanzar el 100 % del salario fijo del trabajador, comprensivo de la suma total de los siguientes conceptos en su nómina: Salario Base, Prorrata pagas extras, Antigüedad, Vinculo Antigüedad y Complemento personal.

Durante esta situación, la Empresa mantendrá sus aportaciones al Plan de Previsión Social y al Seguro Médico.

La Empresa podrá instar la realización de revisiones y de controles médicos que considere oportunos así como una segunda opinión médica.

Artículo 27. Seguro Médico o de Salud.

Durante la vigencia del Convenio, se mantendrá un Seguro Médico o de Salud para el personal de la Empresa, en los siguientes términos:

El seguro cubrirá la asistencia médica del trabajador, en relación con lo cual la Empresa abona el 100 % de la prima del seguro. Además, por la inclusión en el seguro de otros miembros de la unidad familiar, la Empresa contribuirá al abono de la prima adicional en un importe de 80 euros/mes, correspondiendo el resto del coste del seguro a cada trabajador, que libremente decidirá el alcance personal de la cobertura del seguro.

Este beneficio social no será en ningún caso sustituible por una compensación en metálico, y la Empresa mantendrá dicho seguro con una entidad especializada de reconocido prestigio y solvencia en el sector, que podrá elegir en cada momento en función de las alternativas que se ofrezcan en el mercado.

Lo anterior aplicará para el personal que preste sus servicios o se mantenga en alta en la Empresa al menos durante un 85 % de la jornada total anual.

Dadas las dificultades técnicas de adecuar la cobertura y costes del Seguro Médico para aquellos trabajadores contratados para prestar servicios por una jornada anual inferior a la indicada, dichos trabajadores no quedan cubiertos por el citado Seguro Médico, pero percibirán un importe de 1 Euro al día, por cada día efectivo de trabajo y como compensación en sustitución de dicha cobertura.

Artículo 28. Seguro de Incapacidad Permanente Total.

Durante la vigencia del Convenio, se mantendrá una póliza de seguro que cubra a todos los trabajadores de la Empresa de la contingencia de Incapacidad Permanente Total, por un capital mínimo de 33.000 euros.

Artículo 29. Fondo Social de Ayuda.

Se crea un Fondo Social de Ayuda con un importe de 1.500 euros al año, que se podrá destinar a partir del año 2015 para ayudas a casos concretos en que algún empleado esté en situación de necesidad. Serán los representantes de los trabajadores quienes gestionen la solicitud, tramitación y concesión de estas ayudas, de acuerdo con el reglamento aprobado por los mismos, que debe ser facilitado a la Empresa y hecho público a la plantilla antes de que se inicie la gestión de este Fondo.

Conforme a lo previsto en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, la gestión del Fondo no podrá dar lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad, o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, estado civil, lengua, condición social, religión o convicciones, lengua, ideas políticas, afiliación o actividad sindical o vínculos de parentesco en la Empresa. En tal caso, las decisiones adoptadas que den lugar a dichas situaciones de discriminación serán nulas y sin efecto, debiendo en tal caso reintegrarse las ayudas indebidamente percibidas.

Artículo 30. Plan de Previsión Social.

El Plan de Previsión Social que actualmente rige en la Empresa bajo la cobertura de una póliza de seguro, y al que se pueden acoger los trabajadores con más de un año de antigüedad seguirá en vigor conforme a sus propias reglas, el contenido de la póliza correspondiente y las políticas del Grupo.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinarioArtículo 31. *Principios generales.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y Empresa.

El régimen disciplinario se rige en primer lugar por la normativa legal contenida en los artículos 54, 55, 58, 60 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, complementada por lo dispuesto en el presente Convenio.

Las faltas constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la citada normativa legal y según la graduación y procedimiento que se establece en el presente Capítulo. Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, reincidencia, en leves, graves y muy graves.

2. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador. Los representantes legales de los trabajadores serán informados de la imposición de sanciones por faltas muy graves.

Los miembros del comité de empresa y los delegados del personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio previa imposición de sanción por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

Artículo 32. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves los siguientes comportamientos:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por poco tiempo y salvo que ello sea calificable como falta grave o muy grave.
- d) Discutir violentamente con compañeros durante la jornada de trabajo o fuera de ella pero en las instalaciones de la Empresa, y salvo que sea calificable como falta muy grave conforme al artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) No comunicar a la Empresa la inasistencia al trabajo por causa justificada con la antelación previa debida o y los plazos previstos, salvo que se acreditase la imposibilidad de dicha notificación.
- f) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- g) La desatención y falta de corrección en el trato con el público o con clientes cuando no perjudiquen la imagen de la Empresa, de modo que concurriendo dicho perjuicio ello podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- h) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- i) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- j) No cumplir las demás obligaciones de comunicación que la normativa laboral o de Seguridad Social impone a los trabajadores respecto de sus empresas, salvo los supuestos previstos en los artículos siguientes o por la normativa como infracciones graves o muy graves, o en todo caso salvo que de ello derive grave perjuicio para la Empresa, en cuyo caso ello podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

Artículo 33. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves los siguientes comportamientos:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social, salvo que la actuación sea subsumible en alguno de los supuestos contemplados como falta muy grave en el artículo siguiente, o en todo caso salvo que por la gravedad o entidad del comportamiento proceda su calificación como muy grave.
- d) Los supuestos de desobediencia puntual a los superiores que no supongan un quebranto manifiesto de la disciplina y que además no impliquen perjuicio grave para la Empresa, para la organización del trabajo y de la producción o para otros trabajadores.
- e) La falta de aseo y limpieza personal reiterada y habitual, que pueda afectar al proceso productivo o a la prestación normal del servicio o imagen de la Empresa.
- f) La negligencia en el desempeño de las tareas encomendadas, salvo que por la entidad o gravedad del comportamiento y según lo previsto en el artículo siguiente, proceda su calificación como muy grave.
- g) La reincidencia en la comisión de dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción, dentro de un período de un mes, salvo lo indicado en apartados a) y b) anteriores.

Artículo 34. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves los siguientes comportamientos:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros o de cualesquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa, e incluyendo la falsedad en la información sobre accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida de su curación.
- d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, salvo supuestos de desobediencia puntual a los superiores que no supongan un quebranto manifiesto de la disciplina y que además no impliquen perjuicio grave para la Empresa o para otros trabajadores, en cuyo caso se apreciará la existencia de una falta grave.
- e) El quebrantamiento o violación de las obligaciones de confidencialidad, o violar el secreto de la correspondencia.
- f) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- l) El acoso moral o sexual.
- ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Otras infracciones que sean calificables como muy graves conforme a lo previsto en artículos anteriores, y las infracciones calificables como muy graves conforme al artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 35. Sanciones.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las faltas laborales enumeradas en los artículos anteriores cometidas por sus trabajadores con las siguientes sanciones máximas:

- a) Por faltas leves: amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días y despido disciplinario.

Artículo 36. Prescripción.

Conforme al artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII

Otras disposiciones

Artículo 37. Ropa de trabajo.

Los trabajadores serán provistos de la ropa de trabajo preceptiva para la prestación de sus servicios conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales, y que sea adecuada para las características del puesto de trabajo, del lugar de trabajo y de las condiciones climatológicas.

Ello podrá incluir, por lo tanto, las siguientes prendas, en función de los requerimientos de cada puesto y de las tareas a desempeñar en adecuadas condiciones de seguridad: Pantalón largo/corto; Camisa; Camiseta-manga larga/corta; Chaqueta polar/sudadera; Chaleco; Chaquetón; Zapato (calzado seguridad de uso obligado cuando las características del trabajo lo exijan); Bota de Agua; y en su caso Bata.

Artículo 38. Plus especial por trabajos de aplicación de tratamientos fitosanitarios.

Aquellos trabajadores que realicen trabajos específicos de aplicación de tratamientos fitosanitarios percibirán un plus especial, en la cuantía de un 25 % del salario base equivalente a una hora de trabajo multiplicado por las horas de trabajo efectivo de realización de tales tareas concretas. Dicho plus se abonará por meses en función de las horas de trabajo en tales tareas durante cada mes.

Artículo 39. Representación de los trabajadores y Comisión Paritaria.

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria una vez que se haya aprobado el Convenio, levantándose Acta de constitución de la misma. Dicha Comisión tendrá la composición y facultades y se regirá por los procedimientos que se establecen en este artículo.

2. La Comisión estará compuesta por dos representaciones, de la parte social y de la parte empresarial, y los acuerdos suscritos por la misma deberán contar con la aprobación de la parte empresarial y con la aprobación por mayoría absoluta de la parte social.

La representación empresarial estará formada por dos representantes de la Empresa, designados libremente por la misma.

La representación o parte social en la Comisión Paritaria se constituirá con la denominación de «Comisión Intercentros», y estará formada por 6 representantes: 3 por Almería, 2 por Málaga y 1 por Murcia, que serán representantes legales de los trabajadores, designados por y entre los miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo de Almería y los delegados de personal de Murcia y Málaga.

La Comisión Intercentros representará a todos los efectos a la totalidad de los representantes legales de los trabajadores elegidos en los tres citados centros de trabajo, y con ello a la totalidad de los trabajadores de la Empresa, y podrá aprobar sus normas de funcionamiento así como designar a un Presidente de la misma que pueda actuar como interlocutor con la Empresa.

3. La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud de la parte empresarial o de la Comisión Intercentros, debiéndose extender sucinta Acta de todas sus reuniones.

4. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones y facultades:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
b) Interpretación de los preceptos del Convenio e intento de resolución de las discrepancias y conflictos que puedan surgir entre las Partes en relación con la aplicación o interpretación del Convenio.

c) Negociación, firma, interpretación y aplicación de acuerdos colectivos que se suscriban como complemento de lo estipulado en este Convenio y para su aplicación a la totalidad de la plantilla de la Empresa.

d) Además, habiendo manifestado la parte social su interés en la articulación de un foro de participación y representación unitaria y conjunta para toda la Empresa, al modo de un comité de empresa que subsumiera la representación de todos los centros de trabajo, las Partes acuerdan que dicha articulación se concrete en la Comisión Intercentros que encarna la parte social en la Comisión Paritaria, de modo que en el seno de la misma, dicha Comisión Intercentros podrá dialogar, negociar y acordar con la parte empresarial cualesquiera asuntos que afecten al interés de la plantilla representada, y la parte empresarial podrá cumplir sus obligaciones de información y consulta que afecta a los representantes de los trabajadores en la Empresa directamente con la Comisión Intercentros.

e) Lo previsto en el apartado anterior no aplica a posibles procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo según artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que se desarrollarán conforme a lo previsto en dicho precepto, de modo que las eventuales discrepancias en dicho procedimiento se someterán a la Comisión Paritaria, que deberá pronunciarse sobre la misma en el plazo de 7 días desde que dicha discrepancia fuera planteada. En defecto de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria sobre la cuestión, las Partes se someterán en su caso a los procedimientos de mediación o arbitraje que estén establecidos y sean aplicables a la Empresa en virtud de acuerdos interprofesionales o normativa laboral general.

En los demás en los que no se alcance un acuerdo sobre asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, igualmente las Partes se someterán en su caso a los procedimientos de mediación o arbitraje que estén establecidos y sean aplicables a la Empresa en virtud de acuerdos interprofesionales o normativa laboral general.

Artículo 40. *Normativa subsidiaria.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente.

ANEXO 1

Primer Convenio Colectivo HM. Clause Iberica, S.A.

Edición: 16/12/2014

Grupos profesionales Collective Agreement	HM-CLAUSE Grid	CURRENT LOCAL JOB TITLE SPAI	BU HM CLAUSE GENERIC JOB TITLE	NEW LOCAL JOB TITLE SPAIN	SALARIO BASE:12 PAGAS AL AÑO
		TITULOS PUESTOS SEGÚN ACUERDO 4/6/13		NUEVO TITULO LOCAL DE PUESTOS	2015
GRUPO 1	50 - 56 puntos	NUEVO 1/12/2014.	SALES DATA PLANNER.	Analista de Ventas.	1.758,19 €
		NUEVO 1/10/2014.	PD REPRESENTATIVE LEVEL 1.	Coordinador de Desarrollo y Promoción.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	RESEARCH ASSOCIATE.	Asistente Laboratorio.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	ASSOCIATE BREEDER.	Asistente Mejorador.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	ASSOCIATE BREEDER.	Asistente Mejorador.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	ASSOCIATE BREEDER.	Asistente Mejorador.	1.758,19 €
		INGENIERO AGRONO.	ASSOCIATE BREEDER.	Asistente Mejorador.	1.758,19 €
		DEL. VENTAS.	SALES MANAGER LEVEL 2.	Jefe de ventas regional.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	SALES MANAGER LEVEL 2.	Jefe de ventas regional.	1.758,19 €
		DIRECTOR VENTAS.	SALES MANAGER LEVEL 2.	Jefe de ventas regional.	1.758,19 €
		INGENIERO AGRONO.	BREEDER LEVEL 2.	Mejorador.	1.758,19 €
		SELECCIONADOR.	BREEDER LEVEL 2.	Mejorador.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	BREEDER LEVEL 2.	Mejorador.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	R&B SITE MANAGER LEVEL 1.	Responsable Agronómico.	1.758,19 €
		RESP. PRODUCCION.	HOME FARM MANAGER LEVEL 2.	Responsable Centro de Producción.	1.758,19 €
		DIRECTOR TECNICO.	R&B SITE MANAGER LEVEL 3.	Responsable de Centros de Investigación.	1.758,19 €
		INGENIERO AGRONO.	SALES & MARKETING MANAGER LEVEL 2.	Responsable de Comercio y Desarrollo.	1.758,19 €
		RESPON. FINANZAS.	ACCOUNTING MANAGER.	Responsable Finanzas.	1.758,19 €
		BIOLOGO.	RESEARCH COORDINATOR LEVEL 1.	Responsable laboratorio.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	HOME FARM MANAGER LEVEL1.	Responsable Operaciones Estación de Producción.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	R&B SITE MANAGER LEVEL 1.	Responsable Regional Centro de Investigación.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	SALES REPRESENTATIVE LEVEL 2.	Técnico Comercial.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	SALES REPRESENTATIVE LEVEL 2.	Técnico Comercial.	1.758,19 €
		DEL. VENTAS.	SALES REPRESENTATIVE LEVEL 3.	Técnico Comercial.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	SALES REPRESENTATIVE LEVEL 3.	Técnico Comercial.	1.758,19 €
		TECNICO AGRONOMO.	SALES REPRESENTATIVE LEVEL 3.	Técnico Comercial.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	SALES REPRESENTATIVE LEVEL 3.	Técnico Comercial.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	SALES REPRESENTATIVE LEVEL 3.	Técnico Comercial.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	SALES REPRESENTATIVE LEVEL 3.	Técnico Comercial.	1.758,19 €
		INGENIERO T. AGR.	PD REPRESENTATIVE LEVEL 3.	Técnico de Desarrollo.	1.758,19 €
		INGENIERO T AGRO.	PD REPRESENTATIVE LEVEL 3.	Técnico de Desarrollo.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	PD REPRESENTATIVE LEVEL 2.	Técnico de Desarrollo.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	PD REPRESENTATIVE LEVEL 2.	Técnico de Desarrollo.	1.758,19 €
		TECNICO DESARROL.	PD REPRESENTATIVE LEVEL 1.	Técnico de Desarrollo.	1.758,19 €
		TECNICO DESARROL.	PD REPRESENTATIVE LEVEL 1.	Técnico de Desarrollo.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	FIELD REPRESENTATIVE LEVEL 2.	Técnico de Producción.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	FIELD REPRESENTATIVE LEVEL 2.	Técnico de Producción.	1.758,19 €
		INGENIERO TECNIC.	FIELD REPRESENTATIVE LEVEL 1.	Técnico de Producción.	1.758,19 €

Grupos profesionales Collective Agreement	HM-CLAUSE Grid	CURRENT LOCAL JOB TITLE SPAI	BU HM CLAUSE GENERIC JOB TITLE	NEW LOCAL JOB TITLE SPAIN	SALARIO BASE:12 PAGAS AL AÑO
		TÍTULOS PUESTOS SEGÚN ACUERDO 4/6/13		NUEVO TÍTULO LOCAL DE PUESTOS	2015
GRUPO 2	48 + 49 puntos	ADMINISTRATIVO.	AREA ASSISTANT LEVEL 2.	Asistente Administrativo Nivel 2.	1.650,87 €
		ADMINISTRATIVO.	AREA ASSISTANT LEVEL 2.	Asistente Ejecutivo.	1.650,87 €
		CONTABLE.	ACCOUNTANT LEVEL 2.	Contable.	1.650,87 €
		CONTABLE.	ACCOUNTANT LEVEL 2.	Contable.	1.650,87 €
		TECNICO ENSAYO.	CROP TECHNICIAN LEVEL 2.	Técnico Ensayo.	1.650,87 €
		UNIT E 1.	EXPERT DELIVERY & SUPPORT (UNIT E) LEVE.	Técnico IT.	1.650,87 €
		RESP. MANTENIMIE.	MAINTENANCE MECHANIC LEVEL 1.	Técnico Mantenimiento.	1.650,87 €
GRUPO 3	46 + 47 puntos	TEC MANTENIMIENT.	MAINTENANCE MECHANIC LEVEL 1.	Técnico Mantenimiento.	1.650,87 €
		ADMINISTRATIVO.	CUSTOMER SERVICE REPRESENTATIVE LEVE.	Jefe Servicio al Cliente.	1.330,20 €
		ENCARGADO.	CROP TECHNICIAN LEVEL 1.	Encargado Operaciones de Finca.	1.330,20 €
		ENCARGADO.	CROP TECHNICIAN LEVEL 1.	Encargado Operaciones de Finca.	1.330,20 €
		ENCARGADO.	CROP TECHNICIAN LEVEL 1.	Encargado Operaciones Ensayos Externos.	1.330,20 €
		RESP LIMP SEMILL.	PRODUCTION ADMINISTRATOR LEVEL 2.	Encargado Operaciones Estación de Producción.	1.330,20 €
		CAPATAZ.	PRODUCTION ADMINISTRATOR LEVEL 2.	Encargado Operaciones Estación de Producción.	1.330,20 €
GRUPO 4	45 puntos	CAPATAZ DE PRODU.	PRODUCTION ADMINISTRATOR LEVEL 2.	Jefe equipo producción.	1.330,20 €
		CAPATAZ.	PRODUCTION ADMINISTRATOR LEVEL 2.	Jefe equipo producción.	1.330,20 €
			QUALITY/SAFETY ASSISTANT LEVEL 1.	Técnico Control Calidad.	1.170,56 €
		AUXILIAR ADTVO.	ADMINISTRATIVE ASSISTANT LEVEL 1.	Asistente Administrativo Nivel 1.	1.170,56 €
		AUXILIAR ADTVO.	ADMINISTRATIVE ASSISTANT LEVEL 1.	Asistente Administrativo Nivel 1.	1.170,56 €
		ADVTA DE VENTAS.	INVENTORY SUPPLY ADMINISTRATOR.	Asistente Administrativo Inventario.	1.170,56 €
		AUXILIAR ADTVO.	ADMINISTRATIVE ASSISTANT LEVEL 1.	Asistente Administrativo Nivel 1.	1.170,56 €
		OBRERO ESPECIALI.	BREEDING EMPLOYEE LEVEL 2.	Obrero Especializado Investigación level 2.	1.170,56 €
		OBRERA ESPECIALI.	BREEDING EMPLOYEE LEVEL 2.	Obrero Especializado Investigación level 2.	1.170,56 €
		OBRERA ESPECIALI.	BREEDING EMPLOYEE LEVEL 2.	Obrero Especializado Investigación level 2.	1.170,56 €
		OBRERO ESPECIALI.	BREEDING EMPLOYEE LEVEL 2.	Obrero Especializado Investigación level 2.	1.170,56 €
		OBRERO ESPECIALI.	BREEDING EMPLOYEE LEVEL 2.	Obrero Especializado Investigación level 2.	1.170,56 €
		OBRERO ESPECIALI.	BREEDING EMPLOYEE LEVEL 2.	Obrero Especializado Investigación level 2.	1.170,56 €
		OBRERO ESPECIALI.	BREEDING EMPLOYEE LEVEL 2.	Obrero Especializado Investigación level 2.	1.170,56 €
		PEON ESPECIALSTA.	BREEDING EMPLOYEE LEVEL 2.	Obrero Especializado Investigación Level 2.	1.170,56 €
		TECNICO-LABORATO.	LAB ANALYST LEVEL 2.	Obrero Especializado Laboratorio Level 2.	1.170,56 €
		AUXILIAR LABORAT.	LAB ANALYST LEVEL 2.	Obrero Especializado Laboratorio level 2.	1.170,56 €
		OBRERA CUALIFICA.	PRODUCTION EMPLOYEE LEVEL 2.	Obrero especializado Producción Level 2.	1.170,56 €
		OBRERA CUALIFICA.	PRODUCTION EMPLOYEE LEVEL 2.	Obrero especializado Producción Level 2.	1.170,56 €
		OBRERA CUALIFICA.	PRODUCTION EMPLOYEE LEVEL 2.	Obrero especializado Producción Level 2.	1.170,56 €
GRUPO 5	43 + 44 puntos	ESPECIALISTA AGR.	FIELD WORKER / EMPLOYEE.	Operario Agrícola Nivel 2.	1.117,37 €
		TRACTORISTA.	FIELD WORKER / EMPLOYEE.	Operario Agrícola Nivel 2.	1.117,37 €
		PEON FIJO.	FIELD WORKER / EMPLOYEE.	Operario Agrícola Nivel 2.	1.117,37 €
		PEON FIJO.	FIELD WORKER / EMPLOYEE.	Operario Agrícola Nivel 2.	1.117,37 €
		PEON.	FIELD WORKER / EMPLOYEE.	Operario Agrícola Nivel 2.	1.117,37 €
		PEON EVENTUAL.	SALARIO BASE POR HORA INCLUYENDO LOS CONCEPTOS SEGÚN EL ART. 6.		6,77 €

La Mojonera, a 16 de diciembre de 2014.—Por parte de la Empresa: El Director General: Javier Martínez Cabrera.—Por la parte social: El Comité de Empresa del centro de trabajo de La Mojonera (Almería), formado por cinco representantes: Andrés Pérez Pérez, Juan Arán Valera, Raúl Moreno Santiago, Bonifacio Sánchez Romero, José Manuel Ruiz Manzano.—Tres delegados de personal del centro de trabajo de Vélez Málaga (Málaga): Emilio Arias Puertas, Antonia Hidalgo Zamora, Remedios Alba Ruiz.—El delegado de personal del centro de trabajo de Torre Pacheco (Murcia), Antonio Conesa Alcaraz.