

SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete

CONVENIO COLECTIVO “CANDY SPAIN, S.L.”

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la empresa Candy Spain, S.L., con número de registro 02000542011995, para el período 01/01/2020 al 31/12/2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en el artículo 13 del 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 en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

Acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Candy Spain, S.L., en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

«Convenio de empresa “Candy Spain, S.L.”

PREÁMBULO:

De conformidad con lo previsto en el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores, constituyen la Comisión Negociadora del presente convenio, de una parte, la representación empresarial: Doña M.^a Consuelo González Navarro y don Antonio Tomás Pérez (Asesor), y de otra, la representación de los trabajadores: Don Francisco Manuel Martínez Díaz, don Javier Alarcón Torrecillas, don Rafael López Gallar, don Alejandro Sánchez Bleda, don Roberto Carlos Balboa González, don Santiago Cañete Martínez, don Esteban Gallego Ruiz, don Mariano Antonio Jiménez López, don José Antonio Morales Martínez, don Antonio García Ruiz, don Raúl González Sánchez, don Francisco Javier Ramón Gómez y don Pedro Claramonte Ayuste (Presidente del Comité de Empresa).

Artículo 1.– Ámbito Territorial, funcional y personal.

El presente Convenio afecta a la empresa Candy Spain, S.L. dedicada a la actividad de fabricación de caramelos y golosinas y su personal contratado exclusivamente en dicha actividad y que presta sus servicios en la localidad de Hellín (Albacete).

De acuerdo con lo establecido en los artículos 82.1 y 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo ha sido negociado entre la representación legal de la empresa y el Comité de Empresa.

Artículo 2.– Duración, vigencia y denuncia.

Duración. Desde el 1 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2024.

Vigencia. El presente Convenio entrará en vigor y resultará de obligado cumplimiento desde el día siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Albacete.

Denuncia. Al término de su vigencia el presente Convenio queda automáticamente denunciado, prosiguiéndose la aplicación de la totalidad del mismo en tanto en cuanto no sea sustituido por un nuevo convenio. A los efectos de la negociación del nuevo Convenio, por cualquiera de las partes se presentará a la otra, para su estudio, el anteproyecto del mismo, antes de final del mes de septiembre de 2024, debiendo dar comienzo las negociaciones antes de final del mes de octubre de ese mismo año. Salvo que las partes, dispusieran de común acuerdo otros plazos de preaviso y denuncia.

Artículo 3.– Concurrencia y absorción.

El presente Convenio se aplicará en sus propios términos y sin cambio alguno durante su vigencia, no pudiendo aplicarse, en el ámbito que comprende, otro concurrente total o parcialmente, en cualquiera de los aspectos territorial, funcional o personal.

Artículo 4.– Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio, se compensarán en su totalidad con las que vinieran disfrutando los trabajadores, cualquiera que fuera su origen, denominación o forma en que estuvieran concedidas, respetándose las condiciones más beneficiosas con carácter “ad personam” siempre que en conjunto y cómputo anual sean superiores a las establecidas en este Convenio.

Las disposiciones legales que pudieran implicar variación económica en todos o en cada uno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán aplicación práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan el valor de estas.

Artículo 5.– Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que por cualquier causa se modificara alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio de empresa quedará todo él sin eficacia, debiendo procederse a un nuevo estudio de la negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

Artículo 6.– Facultades de la empresa.

Son facultades de la dirección de la empresa, entre otras:

a) La organización y reestructuración de la empresa, impuesta por necesidades de servicio, su organización y estabilidad.

b) La aplicación de métodos o sistemas de trabajo, oída la representación de trabajadores.

Artículo 7.– Ingreso en la empresa.

El ingreso de los trabajadores en la empresa se ajustará a las normas legales de carácter general sobre colocación de trabajadores, pudiendo someter a los aspirantes a las pruebas oportunas.

Artículo 8.– Contratos temporales.

A los efectos del artículo 15.1.a) del E.T., dada la peculiaridad en la demanda de los productos y el carácter perecedero de los mismos, se considerarán trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan atenderse con contratos de carácter temporal:

a) La atención de pedidos de productos no estocables (son aquellos que se fabrican exclusivamente tras la recepción del pedido del cliente o aquellos que, por el plazo preferente para su consumo, se han de servir al cliente con plazos muy limitados);

b) Y aquellos que atienden a pedidos que superan la capacidad productiva ordinaria y exigen un incremento de mano de obra o turnos de trabajo.

Artículo 9.– Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba cuya duración no podrá exceder de:

– Profesionales titulados: 6 meses.

– Profesionales no titulados y administrativos: 3 meses.

– Oficiales de fabricación: 2 meses.

– Ayudantes y personal no cualificado: 1 mes.

Artículo 10.– La jornada de trabajo, calendario laboral y licencias.

Artículo 10.1. La jornada de trabajo para el personal de la empresa para los años 2020 y 2021 será de 1.776 horas anuales, en 222 días laborables. La jornada de trabajo para el personal de la empresa para los años 2022, 2023, 2024 y siguientes será de 1.784 horas o 223 días laborables.

Artículo 10.2. El calendario laboral se establecerá con carácter anual, empezará su elaboración durante el mes de noviembre del año anterior, mediante negociación con los representantes de los trabajadores y deberá incluir como día festivo la jornada de Miércoles Santo, sin que minore la jornada anual.

Artículo 10.3. El descanso para el bocadillo en el régimen de jornada continuada se computará como tiempo de trabajo efectivo y su duración será de 30 minutos.

Artículo 10.4. Para los años 2020 y 2021 los trabajadores tendrán derecho a un permiso retribuido de dos días anuales denominados como “asuntos propios”. El disfrute de este permiso requerirá que sea solicitado con dos días de antelación y que no coincidan más de un trabajador por la línea de producción o sección.

Para los años 2022, 2023 y 2024 los trabajadores, además de los dos días de permiso antes descritos, tendrán derecho a un tercer día de permiso retribuido por asuntos propios.

El disfrute del tercer día de permiso quedará condicionado a que se solicite con al menos 15 días de antelación a la fecha de disfrute, no pudiéndose disfrutar de manera simultánea con los otros dos días antes descritos,

ni hacerlo coincidir con el inicio o fin de vacaciones, ni con puentes/festivos, y siempre que no coincidan más de un trabajador por la línea de producción o sección.

El disfrute de estos tres días de “asuntos propios” se considera como tiempo de trabajo individual a descontar de la jornada anual.

Si al final de cada año no se hubiera disfrutado de alguno de estos días de permiso retribuido se compensará con el importe de la hora “tipo 1”, por el número de horas del turno ordinario de un día, por cada día no disfrutado, al personal de producción y mantenimiento.

Artículo 10.5. Además de los permisos retribuidos regulados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, el personal afectado por este Convenio tiene las mejoras siguientes:

Un día en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos y afines.

Artículo 10.6. Las condiciones para atender las necesidades de producción y prestación de servicios en las jornadas ordinarias comprendidas entre las 06:00 del sábado a las 06:00 del lunes, que podrá ser permanente o intermitente durante el año, de modo rotatorio, serán:

a) El trabajo en sábado y domingo se notificará/avisará con 10 días naturales de antelación a la prestación efectiva de trabajo (sábado y/o domingo), respetando en todo caso los descansos entre jornada y semanales legalmente previstos.

b) Para cada trabajador se establece un máximo de 16 fines de semana por año (16 sábados y 16 domingos al año), este máximo podrá ampliarse mediante acuerdo individual.

c) En todo caso la jornada de trabajo será de 40 horas semanales, por lo que el descanso semanal se disfrutará en lunes/martes o miércoles/jueves o en cualquier otra distribución compatible y según la organización del trabajo.

d) Se establece un plus por trabajo efectivo realizado en sábado o en domingo de 25 €/día. Dicho complemento salarial se denominará “plus de actividad”.

e) En todo caso se debe garantizar la cobertura de las necesidades productivas y organizativas de la empresa (puestos clave). En caso de que por falta de cobertura de puestos de trabajo claves no se pueda iniciar el turno (bajas médicas, maternidades/paternidades, licencias, ausencias imprevistas...), aun cuando el trabajador designado en un puesto clave ya hubiera realizado el máximo de sus días de trabajo en sábado y domingo, deberá prestar servicios en sábados y domingos, sin que en ningún caso supere el límite de jornada semanal (40 horas) o anual (1.784 horas), con el fin de garantizar la puesta en marcha de su sección y demás procesos productivos; este caso será comunicado al Comité de Empresa y al trabajador afectado tan pronto sea posible, sin que le sea de aplicación el preaviso antes establecido. Para esta situación excepcional la compensación económica será por la prestación efectiva de trabajo de 40 €/día. Esta situación excepcional será como máximo de cuatro fines de semana. Esta compensación sustituye/absorbe a la compensación ordinaria fijada en el apartado anterior.

f) Para la implantación de esta jornada, las secciones implicadas deberán estar al 100 %, salvo mantenimiento o averías.

g) El calendario laboral para turnos de trabajo en sábado y domingo, no serán laborales los sábados y domingos de Semana Santa, los de la Feria de Hellín y los de Navidad y Año Nuevo.

Artículo 11.– Vacaciones.

El personal de la empresa afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, prorrateándose la parte correspondiente cuando no se preste servicios durante todo el año.

Los períodos de vacaciones anuales serán comunicados al personal con la antelación prevista en el Estatuto de los Trabajadores y conforme a la planificación anual de las vacaciones establecidas en el calendario laboral vigente para el año en curso.

El disfrute de las vacaciones anuales deberá efectuarse dentro de cada año natural, fijadas con las excepciones previstas en la legislación laboral vigente en el momento de su disfrute.

En el caso de coincidencia del período de vacaciones con períodos de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores; así como situaciones de incapacidad temporal distintas de las anteriores, se estará a lo previsto en la legislación vigente al momento del hecho causante.

Artículo 12.– Salarios.

Artículo 12.1.– Complemento salarial 2021: Los trabajadores percibirán en 2021 un pago por importe del



1,77 % calculado sobre sus salarios brutos percibidos en el año 2020. Este complemento se abonará en el plazo de un mes desde la firma del Convenio Colectivo, a cuenta de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL correspondiente.

Este complemento sustituye cualquier incremento salarial que pudiera derivarse del Convenio anterior.

Artículo 12.2.– Salario base años vigentes en los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024.

El salario base en los años 2020 y 2021 permanecerá sin cambio alguno.

El salario base para año 2022 se incrementará en 2 % sobre el salario base del año 2021.

El salario base para el año 2023 se incrementará en 1 % sobre el salario base del año 2022.

El salario base para el año 2024 se incrementará en 1 % sobre salario base del año 2023.

Nivel	Salario base Año 2020	Salario base Año 2021	Salario base Año 2022	Salario base Año 2023	Salario base Año 2024
Director de Producción	1.664,36 €	1.664,36 €	1.697,65 €	1.714,63 €	1.731,77 €
Técnico	1.393,14 €	1.393,14 €	1.421,01 €	1.435,22 €	1.449,57 €
Técnico Ayudante	1.342,89 €	1.342,89 €	1.369,74 €	1.383,44 €	1.397,28 €
Dirección Comercial	1.664,36 €	1.664,36 €	1.697,65 €	1.714,63 €	1.731,77 €
Jefatura de Ventas	1.538,38 €	1.538,38 €	1.569,15 €	1.584,84 €	1.600,69 €
Viajante	1.411,23 €	1.411,23 €	1.439,46 €	1.453,85 €	1.468,39 €
Jefatura de Administración	1.538,38 €	1.538,38 €	1.569,15 €	1.584,84 €	1.600,69 €
Oficial 1.ª Administrativo	1.293,97 €	1.293,97 €	1.319,85 €	1.333,05 €	1.346,38 €
Oficial 2.ª Administrativo	1.137,78 €	1.137,78 €	1.160,54 €	1.172,14 €	1.183,86 €
Auxiliar Administrativo	1.090,71 €	1.090,71 €	1.112,52 €	1.123,65 €	1.134,88 €
Encargado/a Sección	1.373,67 €	1.373,67 €	1.401,15 €	1.415,16 €	1.429,31 €
Oficial 1.ª Producción	1.250,17 €	1.250,17 €	1.275,18 €	1.287,93 €	1.300,81 €
Oficial 2.ª Producción	1.158,41 €	1.158,41 €	1.181,58 €	1.193,40 €	1.205,33 €
Oficial 3.ª Producción	1.018,14 €	1.018,14 €	1.038,51 €	1.048,89 €	1.059,38 €
Ayudante	907,48 €	907,48 €	925,63 €	934,88 €	944,23 €

Artículo 13.– Pagas extraordinarias.

Para el año 2020 se establecen tres pagas extraordinarias de diciembre-Navidad, junio y septiembre y se harán efectivas en las siguientes fechas:

Diciembre-Navidad, del 15 al 20 de diciembre.

Junio, del 15 al 20 de junio.

Septiembre: El 50 % del 15 al 20 de marzo; y el 50 % del 15 al 20 de septiembre.

Para el año 2021, 2022, 2023 y 2024 además de las tres pagas extraordinarias de diciembre, junio y septiembre se establece el derecho al percibo de una cuarta paga extraordinaria al año, denominada como marzo y se abonarán en las siguientes fechas:

Marzo, del 10 al 15 de marzo.

Junio, del 15 al 20 de junio.

Septiembre del 10 al 15 de septiembre.

Diciembre-Navidad, del 15 al 20 de diciembre.

Estas pagas se abonarán en la cuantía de treinta días naturales cada una de ellas, por importe del salario base más los complementos del artículo 15.1, 2 y 3, vigentes en la fecha de devengo de cada paga.

Las pagas extraordinarias denominadas “Marzo” y “Septiembre” podrán ser prorrateadas mensualmente para el personal temporal.

Para el personal de nueva incorporación o que finalice antes de la fecha de abono o liquidación de las pagas extraordinarias, se percibirán en la parte proporcional que corresponda en función del tiempo de trabajado.

Estas pagas quedan consolidadas al vencimiento de este Convenio Colectivo.

Las diferencias generadas en el año 2021 por la nueva paga denominada como “Marzo” se abonarán en el mes siguiente de la publicación del Convenio.

Artículo 14.– Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas en período nocturno para los años 2020 y 2021, entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, se abonarán en la cuantía resultante para cada nivel aplicando la siguiente fórmula: $[15 \times (SB + \text{Art.15.1, 2 y 3}) / 1776] \times 20,50 \%$.

Las horas trabajadas en período nocturno para los años 2022, 2023 y 2024, y siguientes entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, se abonarán en la cuantía resultante para cada nivel aplicando la siguiente fórmula: $[16 \times (SB + \text{Art.15.1, 2 y 3}) / 1784] \times 20,50 \%$.

Artículo 15.– Complementos salariales.

Artículo 15.1.– Complemento por cantidad o calidad.

Como consecuencia de la acción o intervención directa en la fabricación del producto final, lo que corresponde a las secciones de producción y mantenimiento se establece un complemento salarial para los trabajadores que hayan prestado servicios continuados de al menos tres años, y demuestren en una prueba de actitud, conocimientos y práctica suficiente sobre las condiciones y parámetros necesarios para la producción eficiente en su puesto de trabajo.

Se considera por las partes como un período mínimo para adquirir la destreza, conocimiento y pericia necesarios para la producción de golosinas un período de tres años, período de tiempo suficiente para que se produzca la totalidad del catálogo de productos y referencias que la empresa ofrece en el mercado, o se reconocerá este complemento salarial al momento de la transformación en indefinida de una relación laboral temporal.

La cuantía del referido complemento, durante la vigencia del Convenio asciende a 87,35 euros mensuales.

Artículo 15.2. Complemento de vinculación.

A fin de retribuir la mayor experiencia profesional que supone la prestación continuada de servicios en la empresa, se establece un complemento personal de vinculación en los siguientes términos:

Trabajadores con más de tres años y hasta cinco años de vinculación en la empresa, percibirán durante la vigencia del presente Convenio por este concepto la cantidad de 38,70 euros mensuales.

Trabajadores con más de cinco años de vinculación en la empresa, percibirán durante la vigencia del presente Convenio por este concepto 77,40 euros mensuales.

Estos dos tramos son excluyentes entre sí y no acumulables, correspondiendo siempre el de mayor cuantía.

Artículo 15.3. Se establece un complemento adicional de vinculación en las siguientes cuantías:

Personal con más de 10 años, 4 % del salario base

Personal con más de 15 años, 8 % del salario base

Personal con más de 20 años, 12 % del salario base

Estos tres tramos son excluyentes entre sí y no acumulables, correspondiendo siempre el de mayor porcentaje de los aplicables.

Artículo 16.– Plus de transporte.

Teniendo en cuenta el costo que supone para el personal el desplazamiento desde sus domicilios al centro de trabajo sito en el extrarradio de la ciudad de Hellín, así como la inexistencia de transporte público, se fija un plus de transporte en la cuantía resultante de la fórmula que se indica a continuación. Dicho plus, por las razones expuestas, tiene la consideración de suplido de los gastos que el personal tiene que realizar como consecuencia de su actividad laboral.

El plus se percibirá por día efectivamente trabajado, y durante la vigencia del Convenio su importe será el siguiente: $7,7886 \text{ €} \times \text{número de jornadas laborales anuales} / 12 \text{ meses}$.

Artículo 17.– Bolsa de estudios y ayuda familiar.

Se establece una bolsa de estudios en la cuantía de 130 €/anuales, que se abonará a los trabajadores que figuren en alta en la empresa en el mes de septiembre u octubre. Este complemento salarial se abonará en la nómina del mes de octubre de cada año, por cada descendiente que curse estudios de Infantil, Primaria, Secundaria, Bachillerato o que asista a guardería, previa justificación de estar matriculado.

Se establece una ayuda familiar en la cuantía de 190 €/anuales. Este complemento salarial se abonará por hijo menor de edad a su cargo con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %. Esta ayuda se abonará en el mes de octubre.

Este artículo entrará en vigor, será de aplicación, desde el 01/01/2022 sin que tenga efectos retroactivos.

Artículo 18.– Mejora de prestaciones de Incapacidad Temporal.

En los siguientes supuestos de I.T.:

- A) Derivada de accidente laboral.
- B) Derivada de accidente no laboral.
- C) Derivada de enfermedad profesional.

D) Derivada de intervención quirúrgica con hospitalización, o bien hospitalización por más de tres días sin intervención quirúrgica.

En estos supuestos de I.T.: A, B, C y D, la empresa abonará, como mejora voluntaria de prestaciones de I.T., el 100 % del salario base correspondiente, incluidas pagas extraordinarias, los conceptos retributivos del artículo 15.1, 2 y 3, y plus de transporte, desde el primer día de baja.

En el resto de los procesos de I.T. por enfermedad común, la mejora voluntaria de prestaciones de I.T. se abonará desde el vigésimo primer día, inclusive, con un máximo de doce meses.

Todas las mejoras anteriormente referidas se percibirán hasta igualar el importe íntegro del salario base incluidas pagas extraordinarias más, cuando proceda, los conceptos retributivos del artículo 15.1, 2 y 3, y plus de transporte establecidos en el presente Convenio para cada nivel y grupo profesional.

Esta nueva redacción que modifica y sustituye la anterior, será de aplicación desde el mes siguiente de la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL que corresponda.

Artículo 19.– Indemnización por muerte o invalidez permanente.

Para el personal que se rija por este Convenio, la empresa suscribirá una póliza de seguro que garantice a los trabajadores o sus herederos según las normas de la Seguridad Social, en caso de accidente laboral y no laboral y enfermedad profesional, las siguientes indemnizaciones en cada uno de los años de vigencia del Convenio:

- a) Invalidez permanente absoluta para todo trabajo: 20.583 €.
- b) Invalidez permanente total para su profesión habitual: 14.520 €.
- c) Muerte: 14.520 €.
- d) Gastos de sepelio: 1.567 €.

Los efectos de dichas garantías se inician a partir de la revisión de la póliza de seguro en el plazo máximo de un mes desde la publicación del presente Convenio.

Artículo 20.– Prendas de trabajo.

La empresa, dotará al personal de cuatro prendas de trabajo, de las cuales dos serán de verano y dos de invierno. Su renovación será de un uniforme completo al año, entregando en primavera el correspondiente al verano y en otoño el correspondiente al invierno, salvo que alguno excepcionalmente esté muy deteriorado por el uso, en tal caso se procederá a su renovación.

Estas prendas facilitadas por la empresa serán de uso obligatorio mientras el personal permanezca en el centro de trabajo.

La limpieza y conservación de estas corresponderá al personal y para su reposición será obligatoria la entrega de las usadas.

Igualmente se facilitarán dos prendas de trabajo al personal temporal contratado, de invierno o verano, según la fecha de su contratación.

Artículo 21.– Comisión Paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Tendrá su domicilio en Hellín, carretera de Madrid, km 314, 02400, Albacete, y se compondrá de un titular por cada una de las representaciones de la empresa y los trabajadores y un suplente de los titulares. En representación de la empresa: Titular, Gerente de la empresa, suplente, Jefe/a de Planta; en representación de los trabajadores: Titular, Presidente/a del Comité de Empresa, suplente, Secretario/a del Comité de Empresa, y un delegado por cada representación sindical con representación en el Comité de Empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes con una antelación mínima de quince días, resolviendo en un plazo máximo de siete días.

Son funciones de la Comisión Paritaria: La interpretación, aclaración, vigilancia y control del cumplimiento de las disposiciones normativas y obligaciones del Convenio.

Artículo 22.– Acumulación de crédito de horas mensuales para funciones de representación.

El personal que compone el Comité de Empresa dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con lo establecido en la ley.

Se pacta la posible acumulación de horas de las distintas personas del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes siempre que alcance el máximo necesario para que quede relevado/a del trabajo. Dicha acumulación de horas deberá efectuarse, por períodos semestrales.

Artículo 23.– Derechos supletorios.

En lo no previsto en este Convenio, regirán las disposiciones legales o convencionales que sean de aplicación, salvo en materia salarial o extrasalarial.

Artículo 24.– Medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 85.1 del E.T., las partes firmantes del presente Convenio promoverán medidas que garanticen el cumplimiento de la LO 3/2007 en base a los siguientes principios:

– Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

– Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

– Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

– Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Y es por lo que conforme a estos principios las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas:

Medidas referentes sobre el acceso al empleo:

– En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

– Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

– No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

– La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

– El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

– Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Se establecerá un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Jefe inmediatamente superior o ante el Departamento de Recursos Humanos, o la dirección de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada.

En el caso de que se deriven o produzcan actuaciones judiciales, el proceso o protocolo de acoso quedará suspendido hasta la efectiva resolución judicial de los hechos denunciados.

Artículo 25.– Grupos profesionales.

El personal afectado por el presente Convenio se clasifica en el marco de la siguiente estructura de grupos y niveles profesionales:

Grupo profesional	Nivel
Administración	Dirección de Producción
	Técnico
	Técnico Ayudante
	Dirección Comercial
	Jefatura de Ventas
	Viajante
	Jefatura de Administración
	Oficial 1. ^a Administrativo
	Oficial 2. ^a Administrativo
	Auxiliar Administrativo
Producción	Encargado/a Sección
	Oficial 1. ^a
	Oficial 2. ^a
	Oficial 3. ^a
	Ayudante

De acuerdo con las características de la empresa, los puestos de trabajo que integran las distintas secciones de producción y mantenimiento están asignados al Grupo Profesional de Producción, con la siguiente asignación de Nivel:

Código puesto	Nivel
101	Oficial 1. ^a
102	Oficial 3. ^a
103	Oficial 1. ^a
104	Oficial 1. ^a
105	Oficial 2. ^a
106	Oficial 2. ^a
107	Ayudante
108	Oficial 2. ^a
109	Oficial 2. ^a
110	Oficial 3. ^a
201	Oficial 1. ^a
202	Oficial 2. ^a
203	Oficial 2. ^a
204	Ayudante
205	Ayudante



206	Oficial 2. ^a
207	Oficial 3. ^a
301	Oficial 1. ^a
302	Oficial 2. ^a
303	Oficial 2. ^a
304	Oficial 2. ^a
305	Oficial 3. ^a
306	Oficial 2. ^a
307	Oficial 1. ^a
308	Oficial 2. ^a
309	Ayudante
501	Oficial 2. ^a
502	Oficial 1. ^a
503	Oficial 2. ^a
504	Ayudante
505	Oficial 2. ^a
601	Oficial 2. ^a
602	Oficial 1. ^a
603	Oficial 2. ^a
604	Ayudante
701	Oficial 1. ^a
702	Oficial 1. ^a
703	Ayudante
801 (*)	Oficial 2. ^a
802	Oficial 3. ^a
903	Oficial 2. ^a
1002	Oficial 1. ^a
1003	Oficial 1. ^a
1004	Oficial 1. ^a
1005	Oficial 2. ^a
1006	Oficial 2. ^a
1007	Ayudante

(*) Los trabajadores en este puesto anteriores a 2010 mantienen el nivel consolidado en nómina.

La correspondencia de los códigos con sus respectivos puestos de trabajo se detalla en documento firmado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Movilidad funcional, teniendo en cuenta la variabilidad de los ciclos productivos que impiden mantener una carga de producción uniforme, cuando se produzcan cierres o ceses de actividad de línea por razones productivas o de mantenimiento, el personal afectado que fuera reubicado temporalmente en los puestos de inferior nivel que queden libres en cualquiera de las otras líneas o secciones, con independencia del nivel que tengan reconocido, manteniendo en todo caso el derecho a la retribución de origen. En el caso de realizar funciones de superior nivel se abonarán las diferencias retributivas que correspondan. La retribución percibida será la que corresponda a las funciones realizadas, garantizando la de origen si se realizan funciones de un nivel inferior.

La progresión de ascensos de nivel dentro del grupo profesional en la empresa, para cubrir las vacantes que se generen será la siguiente:

Ayudante:

Nivel inicial de personal no cualificado.

Oficial 3.^a:

Ascenderá a este nivel el/la Ayudante que haya desempeñado tareas de Oficial 3.^a durante al menos 1 año con derecho a percibir la diferencia salarial del nivel durante 12 meses continuados o 18 meses en períodos discontinuos y siempre que haya transcurrido como mínimo 1 año desde que consolidó el ascenso anterior, cuando proceda.

Oficial 2.^a:

Ascenderá a este nivel el/la Oficial 3.^a que haya desempeñado tareas de Oficial 2.^a durante al menos 1 año con derecho a percibir la diferencia salarial del nivel durante 12 meses continuados o 18 meses en períodos discontinuos y siempre que haya transcurrido como mínimo 1 año desde que consolidó el ascenso anterior.

Oficial 1.^a

Ascenderá a este nivel el/la Oficial 2.^a que haya desempeñado tareas de Oficial 1.^a durante al menos 1 año con derecho a percibir la diferencia salarial del nivel durante 12 meses continuados o 18 meses en períodos discontinuos y siempre que haya transcurrido como mínimo 1 año desde que consolidó el ascenso anterior.

Encargado

Ascenderá a este nivel el/la Oficial 1.^a que haya desempeñado tareas de Encargado/a durante al menos 1 año con derecho a percibir la diferencia salarial del nivel durante 12 meses continuados o 18 meses en períodos discontinuos y siempre que haya transcurrido como mínimo 1 año desde que consolidó el ascenso anterior.

Los trabajadores que accedan a contratación de carácter indefinido del grupo profesional de Producción lo harán como mínimo con el nivel de Oficial de 3.^a.

Artículo 26.– Compromiso de estabilidad de empleo.

A fecha de la publicación de este Convenio la empresa procederá a la transformación de quince contratos temporales en contratos indefinidos, cogiendo como base la cifra de contratos en modalidad de indefinidos a fecha de publicación de este Convenio.

En caso de producirse alguna extinción de contrato indefinido en período de vigencia de este convenio colectivo (despido, baja voluntaria, declaración de incapacidad o cualquier otra causa), la empresa procederá a la contratación o transformación de contrato temporal en contrato indefinido en la misma cantidad de número de extinciones de contratos.

Artículo 27.– Horas extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias para el personal de producción y mantenimiento será el que resulte de aplicar las fórmulas que a continuación se indican, en función del horario y día, siendo:

Desde las 06:00 horas del lunes hasta las 06:00 horas del sábado:

Para los años 2020 y 2021: Hora tipo “1”: $[SB+Art.15.1+Art.15.2+Art.15.3) *15] / 1776 +13 \%$.

Para los años 2022, 2023, 2024 y siguientes:

Hora Tipo “1”: $[SB+Art.15.1+Art.15.2+Art.15.3) *16] / 1784 +13 \%$.

Desde las 06:00 horas del sábado a las 06:00 horas del lunes, más festivos:

Para los años 2020 y 2021: Hora tipo “2”: $[SB+ Art. 15.1+Art. 15.2+Art. 15.3) *15] / 1776 + 18 \%$.

Para los años 2022, 2023, 2024 y siguientes: Hora tipo “2”: $[SB+ Art. 15.1+Art. 15.2+Art. 15.3) *16] / 1784 + 18 \%$.

En todo caso se garantiza la realización de las tareas de mantenimiento y limpieza de maquinaria e instalaciones en sábados, en turno de mañana y fuera de las horas de producción, por tratarse de trabajos de cierre de los demás.

Artículo 28.– Inaplicación de Convenio.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, y conforme los tramites, límites y procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el mencionado artículo:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. En cualquier caso, el acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASAC.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la comisión paritaria y a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 29.– III Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Se acuerda ratificar la adhesión al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla-La Mancha.

Artículo 30.– Género neutro.

En el texto del Convenio se ha utilizado “trabajador” como genérico para englobar a las trabajadoras y trabajadores, sin que suponga ignorancia a las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Artículo 31.– Protección de datos de carácter personal.

Los datos personales susceptibles de protección serán tratados por la empresa con la finalidad de gestión de recursos humanos, incluyendo en dicha finalidad las tareas administrativas necesarias, el control horario, planificación de jornadas, gestión de formación para el puesto de trabajo, gestión de personal en prácticas, gestión de nóminas y seguros sociales, vigilancia de la salud y prevención de riesgos laborales, en virtud del contrato que le une con la empresa.

Estos datos podrán ser cedidos a terceros con la finalidad de poder realizar una adecuada gestión de recursos humanos, así como a organismos oficiales, juzgados y tribunales.

Los datos personales serán mantenidos hasta que prescriban las obligaciones establecidas en la legislación laboral, de Seguridad Social y prevención de riesgos laborales.

Igualmente se informa la existencia de sistema de datos basado en datos biométricos para acceder a las distintas áreas de la empresa y realizar un control de accesos y presencia.

Los trabajadores tienen derecho a obtener confirmación sobre el tratamiento de datos personales que les conciernan. Tienen derecho a acceder a sus datos personales, así como a solicitar la rectificación de los datos inexactos o, en su caso, solicitar su supresión cuando, entre otros motivos, los datos ya no sean necesarios para los fines que fueron recogidos.

Podrá solicitar la limitación del tratamiento de sus datos, en cuyo caso únicamente se conservarán para el ejercicio o la defensa de reclamaciones.

Artículo 32.– Registro de jornada.

De conformidad con lo previsto en el artículo 34 del ET y tal como se ha venido computando en la empresa, con carácter general, se acuerda como medio de registro de jornada el control mediante huella dactilar. El inicio y final de la jornada se computará en el puesto de trabajo-sección, lo que excluye el tiempo empleado en el vestuario, así como los desplazamientos desde el vestuario al puesto de trabajo. El trabajador deberá marcar cualquier interrupción en la prestación efectiva de trabajo, lo que incluye los 30 minutos de descanso para el bocadillo (si bien este descanso computa como tiempo de trabajo efectivo en el régimen de jornada continuada).

Artículo 33.– Régimen disciplinario graduación de las faltas.

1) Se considerará como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta 3 ocasiones en 1 mes por un tiempo total inferior a 20 minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de 1 día durante el período de 1 mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiera 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.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o del que fuera responsable y que produzca deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en 3 ocasiones en 1 mes por un tiempo total de hasta 40 minutos
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de 2 a 4 días durante el período de 1 mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causaran averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebramiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.
- p) La reincidencia en la comisión de 5 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de 1 trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en 10 ocasiones durante 6 meses o en 20 durante 1 año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de 1 mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, a compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.



d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebramiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal con la empresa.

h) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.

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 desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

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 2 o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de 1 año.

Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 14 días a 1 mes y despido disciplinario.

Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días.

DISPOSICIÓN FINAL.– En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral y de Seguridad Social vigente.

En Hellín a 28 de enero de 2022».

Albacete, 1 de febrero de 2022.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

1.558