

administración autonómica

DELEGACIONES PROVINCIALES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO CIUDAD REAL

Visto el texto del Convenio Colectivo, para los años 2024-2026, de la empresa Conservas Huertas, S.A., presentado a través de medios electrónicos con fecha 18 de enero de 2024, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D^a Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Acuerdo, integrada por representantes de la empresa y por parte social a través de la representación legal de los trabajadores; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), Decreto 68/2023, de 9 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo,

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del convenio colectivo, para los años 2024-2026, de la empresa Conservas Huertas, S.A., en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13001042012000, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En Ciudad Real, a 30 de enero de 2024.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

II CONVENIO COLECTIVO CONSERVAS HUERTAS, S.A.

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio de la empresa Conservas Huertas, S.A con sede en Malagón, de la provincia de Ciudad Real, periodo del 01 de enero de 2024 al 31 de diciembre del 2026, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Partes que determinan la firma del convenio.

Por una parte, el representación de la parte empresarial la dirección de Conservas Huertas, S.A. y por otra parte la representación social e la parte de los/as trabajadores/as UGT. Ambas partes convienen en firmar el convenio II Colectivo de la empresa de la empresa Conservas Huertas, S.A. Conforma a las siguientes disposiciones.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

ARTÍCULO 1. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio tendrá una duración de tres años, con efectos desde el 1 de enero del 2024 hasta el 31 de diciembre del 2026.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio se aplicará en el único centro de trabajo que la empresa Conservas Huer-tas, S. A. tiene actualmente en funcionamiento en Malagón, C/Cervantes, 19.

ARTÍCULO 3. VIGENCIA Y DENUNCIA.

La duración del presente convenio de fija en tres años, desde el primero de enero del 2024 hasta el 31 de diciembre del 2026.

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2026.

No obstante, todas las cláusulas del presente convenio se mantendrán en vigor hasta la firma de un nuevo convenio colectivo que sustituya al actual.

ARTÍCULO 4. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan pactadas la empresa con sus trabaja-dores a título individual o colectivo. Operará la compensación y absorción cuando las mejoras percibi-das en cómputo anual sobre los conceptos retribuidos de este convenio, pactadas individual o colecti-vamente, sean más favorables que las fijadas en el presente convenio colectivo. No operará la com-pensación y absorción cuando existan pactos individuales o de empresa sobre complementos retributi-vos no regulados en el presente convenio colectivo.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en cómputo global anual viniesen mantenien-do las personas trabajadoras por este convenio, así como aquéllas que se deriven de normas de supe-rior rango jerárquico al mismo, operando en su caso la compensación y absorción establecida en el Es-tatuto de los trabajadores en sus artículos 3.3 y 26.4

ARTÍCULO 5. SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema retributivo se configura con el carácter de pacto de retribución global. Independiente de los acuerdos personales o colectivos.

- a) Salario base.
- b) Complementos.
 - b)1. Antigüedad.
 - b)2. Dietas.
 - b)3. Plus convenio.
- c) Pagas extraordinarias; 15 junio, 15 diciembre y paga de beneficios.
- d) Horas extraordinarias.

ARTÍCULO 6. SALARIO BASE.

La cuantía del salario base vendrá determinada por la categoría profesional del trabajador/a, quedando concreta, para cada uno de estas, en las tablas que figuran incorporadas a este documento, bajo la denominación de tablas salariales. No pudiendo estar estas nunca por debajo del Salario Mí-nimo Interprofesional del momento, si el SMI está por encima del salario base este se actualizará de ma-nera proporcional a todas las categorías de las tablas detalladas en el presente convenio.

ARTÍCULO 7. COMPLEMENTOS SALARIALES.

b)1. Antigüedad: los trabajadores/as afectados por este convenio, disfrutaran de un complemen-to devengado en razón de los años de servicio prestado en la empresa. El cómputo responderá a la

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu-cr.es>

aplicación sobre el salario base vigente en cada momento de un 4% cada cinco años con un máximo de 5 quinquenios. Los/as trabajadores fijos discontinuos seguirán generando antigüedad cuando estos no se encuentran prestando servicios efectivos en la empresa.

b)2. Dietas: todas las personas trabajadoras que por necesidades y orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquélla en que radique la empresa, disfrutarán sobre su salario de una dieta. En su caso y previa justificación razonada la persona trabajadora podrá percibir en lugar de dietas la compensación de gastos que acredite haber realizado.

b)3. Plus convenio, complemento de carácter salarial que afecta a todo el personal de este convenio con una cantidad de 109,72 para el 2024 y 113,56€ para el 2025 y 117,53 para el 2026.

c) Pagas extraordinarias: los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán el 15 de junio y el 15 de diciembre de cada año, una gratificación extraordinaria, a razón de treinta días de salario base más antigüedad. Paga de beneficios, la totalidad de los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán una paga llamada de beneficios consistente en treinta días de salario base más antigüedad. Paga de beneficios, la totalidad de los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán una paga llamada de beneficios consistente en treinta días de salario base más antigüedad, abonándose la mitad el 15 de marzo y la otra mitad restante el 15 de octubre.

d) Horas extraordinarias: Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

Se considerarán habituales todas aquellas que no se efectúen para tareas extraordinarias o urgentes, o no se destinen para cubrir períodos punta de producción, no excediendo en ningún caso de dos al día, diez al mes y ochenta al año.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación por la persona trabajadora, abonándose con un recargo del 85%, calculándose según salario anual excluida la antigüedad.

De mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se podrá optar entre la compensación económica de las horas extraordinarias que realice, o su compensación por descansos acumulados a vacaciones o bien en el período que ambas partes acuerden a propuesta de la persona trabajadora, en una proporción de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria.

La realización de horas extraordinarias conforme al artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando una copia del resumen semanal a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

Se comunicará mensualmente a la autoridad laboral las horas extraordinarias realizadas en cada empresa, suministrando asimismo dicha información a la representación de la plantilla.

ARTÍCULO 8. LIQUIDACIÓN Y PAGO DE SALARIOS.

La empresa deberá abonar dentro de los primeros cinco días de cada mes, los salarios devengados correspondientes al mes anterior, documental y mensualmente, de conformidad con lo que se especifica en el presente artículo. En la misma fecha de abono de cualquier partida salarial periódica, todo trabajador recibirá documento de haberes correspondiente al pago de que se trate, y en el que se especificaran, claramente y por separados, conceptos y cantidades salariales a percibir y a deducir por razón de cotizaciones, impuestos, anticipos y cualquier otro tipo de retención.

ARTÍCULO 9. RÉGIMEN DE TRABAJO.

La organización práctica del trabajo por parte de la empresa, para la consecución de los objetivos que, como tal, tenga en cada momento fijados, corresponde exclusivamente a la dirección, bien directamente, bien a través de su línea jerárquica o de mandato. Respetando siempre la legislación la-

boral, el convenio colectivo, acuerdos con la Representación Legal de los Trabajadores e informando siempre a la RLT.

ARTÍCULO 10. PUESTO DE TRABAJO.

Cada puesto de trabajo lleva consigo unas funciones y exigencias básicas y complementarias al margen de sus correlativas responsabilidades, cuya fijación y alcance corresponden a la empresa. Las variaciones, circunstancias o permanentes, introducidas en un puesto de trabajo, no liberaran al titular del mismo de su cumplimiento, a no ser que se demuestre que no sabe o no puede llevarlas a cabo.

ARTÍCULO 11. MOVILIDAD FUNCIONAL.

Las necesidades del trabajo, cambiantes en función de programas de trabajo establecidas por la línea de mando o por necesidades de producción, hacen imprescindible que ocupantes de un puesto de trabajo hayan de pasar a desempeñar otros puestos o trabajos con el mismo o distinto régimen de jornada.

ARTÍCULO 12. VACACIONES.

Todo el personal vinculado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veinte cinco días laborales retribuidos.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTÍCULO 13. LICENCIAS.

El personal asalariado por este convenio tendrá derecho a licencias retribuidas en cualquiera de los casos siguientes, debiendo justificarse adecuadamente, avisar con antelación suficiente y disfrutarse en el momento del hecho causante.

a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador o trabajadora, comenzando esta licencia siempre en el primer día laborable del trabajador/a.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b- bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplaza.

c) Dos días en caso de fallecimiento de familiares hasta segundo grado con afinidad y consanguinidad que se ampliará a dos días si hay desplazamiento.

d) Dos días en caso de enfermedad de familiares hasta segundo grado con afinidad y consanguinidad, que se ampliará a dos más en caso de desplazamiento fuera de la localidad de residencia.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

- e) Dos días en caso de traslado del domicilio habitual.
- f) Un día por matrimonio de familiares hasta segundo grado con afinidad y consanguinidad, que se ampliará a uno más en caso de desplazamiento fuera de la provincia.
- g) Consulta médica el tiempo necesario si coincide su horario laboral con la consulta, también para el acompañamiento de hijos/as hasta 22 años o familiares dependientes.
- h) Se concederá el tiempo necesario que precise el trabajador o trabajadora para concurrir a exámenes en centros de Formación Académica, Profesional o Social.
- i) El supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento artículo 45.1d) el ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Podrá sustituirse por un periodo de tiempo de permiso retribuido equivalente a un total de 15 días laborales. Si se realiza de forma continuada y consecutiva a la finalización del primer periodo de suspensión del contrato de trabajo por cuidar del menor con independencia de su duración. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínimo a un mes. La reducción de jornada constituye un derecho individual a las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional al salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

De igual forma, tendrán derecho al disfrute de las licencias descritas anteriormente las parejas de hecho que se encuentren en situación legal de registro.

- j. Tres días de asuntos propios a elección del trabajador/a.

El disfrute del permiso, en el caso de hospitalización podrá realizarse en días alternados, previa comunicación a la empresa y mientras dure el hecho que motiva este permiso. Las licencias que vienen reguladas en este artículo tendrán comienzo en el siguiente día laboral al hecho causante, garantizándose el disfrute de estas en días efectivos de trabajo.

ARTÍCULO 14. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Principios Generales.

La Ley 31/1995 de 10 de noviembre establece y regula las normas que han de regir en las Empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de Empresarios/as y Trabajadores/as y las competencias que en la materia tienen acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de Trabajo y ello en el marco de la política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

Derechos de los/las Trabajadores/as en Materia de Salud Laboral. Derecho a la protección frente a los riesgos.- Los/as trabajadores/as tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales. Ese deber genérico del empresario se concreta en las empresa, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

Evaluación de riesgos y acción preventiva.- La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación de habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. Si los resultados de evaluación lo hiciesen necesario, el/la empresario/a realizara las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as. Equipos de trabajo y medios de protección. El/la empresario/a adoptara las medidas necesarias con el fin de que el equipo de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos. Los equipos de protección individual deberían utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Derecho de información.- El/la empresario/a adoptara las medidas adecuadas para que los/as recibirán las informaciones necesarias en relación con:

a) Riesgos que afecten al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función, b) Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos. Las medias de emergencia y evaluación, c) Riesgos graves o inminentes de producirse este supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

Derecho a la formación.- El cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada. Centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario. Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

Consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras.- Los trabajadores/as tienen derecho a ser consultados/as y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Delegados/as de prevención. Los/as delegados/as de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias son las siguientes:

a) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

b) Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

Sus facultades son las siguientes: a) En el ejercicio de las competencias atribuidas a los/las delegados/as de prevención, estos estarán facultados para:

- a.1) Acompañar a los/las técnicos/as en la evaluación de riesgos.
- a.2) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los trabajadores/as durante la jornada.
- a.3) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los trabajadores/as durante la jornada.
- a.4) Recabar del empresario/a la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin,

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

efectuara propuestas el/la empresario/a. La decisión negativa del empresario/a a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

a.5) Dotación por parte de la empresa de los medios de tiempo necesarios para el desarrollo de su labor, incluido crédito horario adicional para cursos básicos de salud laboral realizados por las organizaciones sindicales.

Ropa de trabajo.- La empresa dotara desde el inicio de la relación de prendas de trabajo (bata) según el desgaste y la necesidad. Será obligación de los/las trabajadores/as el uso de estas prendas de trabajo. Ley de prevención de riesgos laborales.

En lo no previsto en los artículos anteriores, es en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

Deberes de los/las trabajadores/as en materia de prevención de riesgos.- Corresponde a cada trabajadores/as velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. Los/as trabajadores/as deberán en particular: a) Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad, b) Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el/la empresario/a de acuerdo con las instrucciones recibidas de este, c) Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad, d) Informar de inmediato a su superior/a jerárquico/a directo/a acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, f) Cooperar con el/la empresario/a para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras. El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 15. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

Los trabajadores/as efectuados por el presente convenio tendrán derecho, siendo este derecho opcional, a una revisión médica general una vez al año. Siendo esta revisión dentro de la jornada de trabajo y considerándose tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 16. SERVICIOS DE HIGIENE.

El centro de trabajo dispondrá de abastecimiento de agua potable, así como aseos y servicios, conforme a lo dispuesto en los artículos 38 y 42 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene y lo estipulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 17. CAPACIDAD DISMINUIDA.

Todos aquellos trabajadores/as que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la empresa.

ARTÍCULO 18. PROMOCIÓN-ASCENSOS.

Las vacantes que se produzcan, serán cubiertas por personal de la empresa, que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto.

En el caso de crear nuevos puesto de trabajo, o cubrir vacantes, que no puedan ser cubiertos por este personal, serán cubiertos por personas trabajadoras que hayan estado ligados de alguna manera con la empresa siempre que no exista un expediente de crisis o sancionador hacia el trabajador. Que igualmente reúna las condiciones.

ARTÍCULO 19. TIPOS DE CONTRATACIÓN Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.**A.- TIPOS DE CONTRATACIÓN.**

Las diferentes modalidades de contratación, ya sea a tiempo completo o parcial, se adaptarán a las formas y condiciones establecidas por las disposiciones legales vigentes.

B.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Conversión de contratos de duración determinada por circunstancias de la producción en fijos discontinuos.

ARTÍCULO 20. ENFERMEDAD O ACCIDENTES.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro (100%) de sus retribuciones.

En el caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa complementará las prestaciones económicas obligatorias de la Seguridad Social hasta el importe íntegro, el 75% de sus retribuciones desde el primer día.

ARTICULO 21. REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Los/as miembros del comité de empresa o delegados/as de personal dispondrán de 15 horas mensuales laborales retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose el tiempo a emplear por la Central Sindical a la que pertenezca el/la delegado/a, pudiendo estas acumularse en la misma persona, si así lo decide la central sindical.

Durante el periodo de negociación del convenio no habrá limitación de horas sindicales retribuidas para los integrantes de la comisión negociadora.

ARTÍCULO 22. CLAUSULA DE GARANTÍA DE RECUPERACIÓN DE PODER ADQUISITIVO.

El IPC tendrá una cláusula según la cual se abonará: si la suma de los años 2024 y 2025 de los IPC esté por encima de los pactado en esos años se trasladara a las tablas salariales del 2026 sin atraso, es decir, se irá a tablas directamente, de lo contrario se quedará igual.

ARTÍCULO 23. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

El personal afectado por el presente convenio se encontrará encuadrado dentro de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal Técnico.
2. Personal Administrativo.
3. Personal Obrero.
 - Grupo Profesional de técnicos.
 1. Encargado Técnico.
 2. Técnico/a con título de grado superior.
 3. Técnico/a con título de grado medio.
 4. Técnico/a no titulado.
 - Grupo profesional de administrativos.
 1. Oficial de Primera.
 2. Oficial de Segunda.
 3. Viajante.
 4. Auxiliar Administrativo.
 5. Auxiliar Promotor de ventas.
- 1. Personal Técnico.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Jefe Técnico de Calidad aquel que conoce y practica todas las operaciones propias de un oficio, teniendo la máxima responsabilidad de organización de un trabajo y del orden del personal, de acuerdo con la organización de la empresa, hasta el límite en que quede fijada su autoridad por la empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados dentro de los cuales y con iniciativa propia realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planteamiento, inspiración y control de todos los casos: estudio y desarrollo de las técnicas de calificación, valoración de las tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Deberá interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de toda clase de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos cuyos datos se obtengan sobre planos como obras. Podrá ejercer misiones de jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a la utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, proceso de lanzamiento, costos y resultados.

Encargado de las tareas de calidad, cálculos de costos, compras y planificación de la producción.

Es técnico/a de grado superior aquel/la que posee un título superior por el Estado, por medio de sus universidades o escuelas especiales oficiales o legalmente reconocidas y ha sido contratado por la empresa en atención a dicho título profesional, realiza funciones de su profesión.

Encargado de llevar las tareas relativas a calidad.

Es técnico/a de grado medio aquel/la que, poseyendo un título profesional y oficial distinto del anterior, presta los servicios de su profesión desempeñando funciones propias de este.

El técnico/a no titulado es el que, sin título profesional alguno, por su preparación, reconocida competencia y práctica en todas o algunas de las fases del proceso de elaboración o servicios de la industria, ejerce funciones de carácter ejecutivo o técnico especializado.

-2. Personal Administrativo.

Jefe Administrativo es aquel que, con o sin subordinados a su cargo, conoce en profundidad los siguientes trabajos, facturas y cálculo de las mismas, cálculo de estadísticas, llevar libros de cuentas corrientes, diario, mayor y corresponsables, redacción de correspondencia por iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nóminas de salario, sueldos y seguridad social.

Encargado de llevar las tareas de contabilidad, asentar partidas, elaborar los balances, realizar el control de pagos a proveedores, confeccionar y controlar las facturas de los clientes y los pagos. Estudiar y planificar la tesorería.

Oficial de primera es el empleado que ayuda a sus funciones al oficial de 1ª, realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo, ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para oficiales de 1ª y asumiendo funciones de responsable de calidad.

Encargado de desarrollar la contabilidad, asentar partidas contables bajo la supervisión de la categoría anterior.

Viajante son aquellos que al servicio de la empresa, a cuya plantilla pertenecen, realizan viajando o no operaciones de venta de producción siguiendo las instrucciones y órdenes de la dirección de la empresa en cuanto a rutas, precios y condiciones de venta, toman nota de los pedidos, los informan, cursan y proceden a su cobro.

Persona encargada de promocionar los productos de la empresa en el mercado.

Auxiliar Administrativo es el empleado que realiza operaciones administrativas elementales, tales como las de cálculo y confección de facturas, pasa datos en las nóminas y libros de cuentas corrientes, auxiliares, confecciones recibos, letras de cambio y trabajos de este orden.

Desarrollar y colaborar con las tareas de los anteriores departamentos.

Diseño Gráfico persona encargada del diseño de etiquetas, packaging, soporte digital y físico. Siendo el responsable de solicitar a proveedores el suministros de los medios anteriores y su posterior control.

Servicio de Marketing y Publicidad es la persona que diseña, planifica la estrategia y las campañas en los medios sociales. Crea y dinamiza las campañas coordinando las acciones bajo los objetivos de la empresa y crea una comunidad alrededor de los propósitos de una campaña u objetivo.

Colaboración interdepartamental para cumplir con las estrategias definidas. Colaboración para el seguimiento de cuenta de clientes y terceros.

Auxiliar promotor de Ventas es el encargado de promocionar los productos de la empresa en el punto de venta o ferias.

ARTÍCULO 24. PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba será reflejado en la siguiente tabla:

- Personal técnico titulado y no titulado: cuatro meses.
- Personal de administración: dos mes.
- Resto de personal: un mes.

ARTÍCULO 25. HORARIO DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL.

La modificación de los horarios de trabajo la realizará la empresa, de acuerdo o previo informe favorable preceptivo del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

De mutuo acuerdo formalizado por escrito entre las empresas y las personas trabajadoras, se podrán establecer horarios flexibles de entrada y salida al trabajo, sin que el margen pueda ser superior a dos horas sobre la hora de entrada y salida, y sin que suponga aumento de la jornada diaria de trabajo.

ARTÍCULO 26. DISCIPLINA FALTAS Y SANCIONES.

- Graduación de las faltas.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu.cr.es>

8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas grave.

Se consideraran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros/as y las compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as y las compañeras de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose, de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el/la subordinado/a.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

- Sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

• Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

- Prescripción de las faltas.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 27. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal o colectivo tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio.

ARTÍCULO 28. COMISION MIXTA DE INTERPRETACIÓN.

I. Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación, aplicación y vigilancia de lo pactado compuesta por miembros de cada una de las partes firmantes (empresarial y social) de este Convenio Colectivo que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de las cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

II. La comisión Mixta intervendrá o resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de las normas establecidas en este Convenio Colectivo, e intervendrá de manera preceptiva y previa a las

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

vías administrativas y judicial en la sustitución de los conflictos colectivos que puedan plantear los trabajadores a la empresas, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta.

ARTÍCULO 29. RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan adherirse al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos de Castilla-La Mancha.

Las partes declaran y se comprometen durante la vigencia del presente convenio colectivo a conseguir el correcto cumplimiento de lo pactado y a dirimir las discrepancias que puedan originarse a través del dialogo y la negociación recurriendo en su caso al Jurado Arbitral para evitar la conflictividad laboral.

ARTÍCULO 30. IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Los firmantes del presente convenio entienden que, las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de las oportunidades en el trabajo no darán origen por si solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

1. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo. Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cuales quisiera otros sentidos del mismo.

b) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los Fondos Nacionales e Internacionales.

2. Instrumentos para alcanzar los objetivos. Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este convenio en los tres meses siguientes de la publicación de este convenio en el B.O.P. La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Lo no detallado en este convenio quedara regulado por la ley.

ANEXO I SUBIDA SALARIAL.

La subida salarial para el 2024 será de un 3.5% para todos los conceptos salariales y extra salariales.

La subida salarial para el 2025 será de un 3.5% para todos los conceptos salariales y extra salariales.

La subida salarial para el 2026 será de un 3.5% para todos los conceptos salariales y extra salariales.

Los atrasos del convenio se harán efectivos desde la publicación del mismo y con carácter retroactivo desde el 1 de enero 2024.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

ANEXO II. - INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INVALIDEZ.

Conservas Huertas, S.A contratará una póliza de seguros global, a favor a su plantilla, con efectos en tanto se hallen en alta de la empresa de forma que, para en caso de muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo recibirán el importe de 22.000€ para el 2024 y 23.000€ para el 2025 y 24.000€ para el 2026.

ANEXO III JORNADA ANUAL.

La jornada de trabajo máxima anual para el 2024 será de 1816 y en el 2025 de 1792 y para el 2026 de 1782.

ANEXO IV TABLAS SALARIALES.**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2024.**

CATEGORIA	SALARIO BASE
1.Jefe Técnico de Calidad	3001,50
2.Titulado/a Superior	2271,83
3.Titulado/a Medio	1345,72
4.Técnico/a No Titulado	1261,17
5.Viajante Comercial	1180,17
6. Comercial Exportación	1449,00
7. Jefe Administrativo	3001,50
8. Oficial 1.ª Admón.	1656,00
9. Oficial 2.ª Admón.	1345,50
10. Aux. Admón.	1235,62
11. Diseño Gráfico	1251,32
12.Servicios de Marketing y Publicidad	1235,62
13.Auxiliar promotor de ventas	1130,22

*Todas las categorías percibirán el plus convenio de 109,72 para el 2024.

TABLAS SALARIALES PROVINCIALES 2025.

CATEGORIA	SALARIO BASE
1.Jefe Técnico de Calidad	3106,55
2.Titulado/a Superior	2351,34
3.Titulado/a Medio	1392,82
4.Técnico/a No Titulado	1305,31
5.Viajante Comercial	1221,48
6. Comercial Exportación	1499,72
7. Jefe Administrativo	3106,55
8. Oficial 1.ª Admón.	1713,96
9. Oficial 2.ª Admón.	1392,59
10. Aux. Admón.	1278,86
11. Diseño Gráfico	1295,11
12.Servicios de Marketing y Publicidad	1278,86
13.Auxiliar promotor de ventas	1169,78

*Todas las categorías percibirán el plus convenio de 113,56 para el 2025.

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2026.

CATEGORIA	SALARIO BASE
1.Jefe Técnico de Calidad	3215,28
2.Titulado/a Superior	2433,64
3.Titulado/a Medio	1441,57
4.Técnico/a No Titulado	1350,99
5.Viajante Comercial	1264,23
6. Comercial Exportación	1552,21
7. Jefe Administrativo	3215,28

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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



8. Oficial 1.ª Admón.	1773,95
9. Oficial 2.ª Admón.	1441,33
10. Aux. Admón.	1323,62
11. Diseño Gráfico	1340,44
12. Servicios de Marketing y Publicidad	1323,62
13. Auxiliar promotor de ventas	1210,72

*Todas las categorías percibirán el plus convenio de 117,53 para el 2026.

Firmas ilegibles.

Anuncio número 364

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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