

administración autonómica

DELEGACIONES PROVINCIALES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO CIUDAD REAL

Visto el texto del Convenio Colectivo, para el periodo 01/01/2021 hasta el 31/12/2023, del sector pastelería, confitería, bollería y repostería, de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 28 de marzo de 2022, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por Doña Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por la Federación Empresarial de Ciudad Real y las Centrales Sindicales de Federación de Industria de CC.OO. y Federación de Industria de UGT-FICA, 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 Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo,

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo,

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del Convenio Colectivo, para los años 2021-2023, del sector pastelería, confitería, bollería y repostería, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13000605011993, 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 marzo. - El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CIUDAD REAL PARA LA ACTIVIDAD DE PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA. 2021-2023

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Preámbulo.

El presente Convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con la plena capacidad negociadora por la Federación Empresarial de Ciudad Real y las Centrales Sindicales de Federación de Industria de CC.OO. y Federación de Industria de UGT-FICA, conforme a lo previsto en el título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1. Ámbito de aplicación (personal, funcional, territorial).

El presente convenio colectivo es de aplicación a cuantas empresas y sucursales de las mismas estén establecidas o se establezcan dentro de los límites territoriales de la provincia de Ciudad Real.

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>

El presente convenio será de aplicación obligatoria para todas las empresas y trabajadores dedicados a la fabricación de artículos de pastelería, confitería, bollería y repostería, así como a la dependencia mercantil, servicios auxiliares y complementarios de éstas.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2021, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 3. Prórroga y denuncia.

El convenio queda automáticamente denunciado al concluir su periodo de vigencia. No obstante e independientemente del tiempo de negociación del convenio, sin llegar a acuerdo del mismo, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 4. Legislación subsidiaria.

En todo lo no pactado en este convenio se estará a lo dispuesto en el A.M.E. de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Combinados (BOP 11-03-96).

Artículo 5. Absorción y compensación.

Se respetaran las condiciones más beneficiosas que tengan pactadas las empresas con sus trabajadores a título individual o colectivo. Operará la compensación y absorción cuando las mejoras percibidas en cómputo anual sobre los conceptos retributivos de este convenio, pactadas individual o colectivamente, sean más favorables que las fijadas en el presente convenio colectivo. No operará la compensación y absorción cuando existan pactos individuales o de empresa sobre complementos retributivos no regulados en el presente convenio colectivo.

Artículo 6. 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 respetaran las condiciones más beneficiosas que con carácter personal y colectivo tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio.

Artículo 7. Comisión mixta de interpretación.

Se constituye una comisión mixta de interpretación del presente convenio, integrada por cuatro miembros. Serán vocales de la misma dos representantes de los trabajadores y dos representantes de los empresarios, designados entre ellos mismos de la comisión deliberadoras del convenio, que han actuado como titulares o suplentes. Para cada sesión serán nombrados un presidente y un secretario de entre los vocales que la constituyen, teniendo en cuenta que dichos cargos recaerán alternativamente y por sesiones entre los representantes de los trabajadores y los empresarios. Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de tres vocales como mínimo y se fijarán las reuniones a requerimiento de las partes. Esta comisión tendrá como función afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos, interpretaciones del presente convenio y sugerencias o planteamientos generales del sector. Durante el tiempo que la comisión por su propia funcionalidad esté reunida, los vocales representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción de sus retribuciones íntegras conforme a lo estipulado en este convenio.

CAPÍTULO II. JORNADA Y HORARIOS.

Artículo 8. Principios generales.

Como norma general, a excepción de los casos especiales que se regulen, las empresas ordenarán los horarios respetando los mínimos siguientes:

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.

a) Que la jornada ordinaria de trabajo no sea superior a nueve horas diarias ni inferior a cinco horas.

b) Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, haya un período mínimo de descanso de al menos doce horas.

Artículo 9. Calendario laboral.

Durante el primer trimestre del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores, el calendario laboral que deberá comprender mínimamente las fiestas y fechas para el disfrute de las vacaciones.

Artículo 10. Jornada laboral.

La jornada de los trabajadores afectados por el presente convenio será de 1.790 horas efectivas en cómputo anual.

Los trabajadores con jornada continuada, dispondrán en medio de la misma, de 15 minutos de descanso que se computará como jornada laboral.

Artículo 11. Horarios de trabajo.

La modificación o fijación de los horarios de trabajo las realizará la empresa de mutuo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal y podrán ser visados por la Inspección de Trabajo.

Artículo 12. Descanso semanal y dominical.

Las tiendas podrán abrir los domingos, el personal destinado en las tiendas, tendrán el descanso semanal de día y medio del descanso mínimo estipulado, siendo el domingo día laborable a estos efectos, todo el personal destinado en las tiendas descansará obligatoriamente un domingo al mes, procurando que sean dos al menos al mes, según las necesidades de la empresa.

El personal de obrador que en la actualidad viniera realizando su trabajo de jornada semanal, incluyendo el domingo, este seguirá igual, manteniendo el descanso ininterrumpido de día y medio, dentro de la semana siguiente.

Para personal de obrador que en la actualidad su jornada laboral no incluyera el domingo como laborable, éste seguirá igualmente como no laborable, si bien, por petición de la empresa y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, si existieran y si no con los trabajadores, podrán distribuir la jornada incluyendo el domingo, garantizándose un descanso mínimo ininterrumpido de día y medio dentro de la semana. Todo ello sin perjuicio de las compensaciones económicas a que hubiera lugar, respetándose las cantidades que en esas fechas existiesen.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Quedan prohibidas las horas extraordinarias habituales. En casos especiales y previa notificación a los Delegados de Personal, se podrán hacer horas extraordinarias que no excedan de dos a la semana, 10 al mes y 60 al año y se abonarán con un 50% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria excluida la antigüedad.

Artículo 14. Horas especiales.

Para las vísperas de las fiestas (día de Reyes, el Padre, de la Madre, de la Patrona Local, del Pilar y día de Todos los Santos) se podrán realizar como máximo 5 horas especiales, que serán abonadas a 19,49 euros/hora desde el 1 de septiembre del año 2021, 19,71 euros/hora para el año 2022 y 20,06 euros/hora para el año 2023. Estas fiestas se podrán trabajar, previo acuerdo entre empresa y trabajador, abonándose las horas trabajadas con un recargo del 100%, o por tiempo de descanso en igual proporción.

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>

CAPÍTULO III. VACACIONES, PERMISOS, LICENCIA, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO, EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA.**Artículo 15. Vacaciones.**

Todo el personal vinculado por este convenio colectivo disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Estas vacaciones, al menos se disfrutarán 15 días durante los meses de mayo a septiembre ambos inclusive, y el resto en función de la organización de la empresa

Artículo 16. Licencias-permisos.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a licencias retribuidas en cualquiera de los casos siguientes:

a) Por matrimonio del trabajador/a, veinte días naturales cuando el trabajador tenga 1 año de servicios prestados en la empresa y 15 días para los trabajadores/as que no superen este tiempo de permanencia en la empresa.

b) Por muerte, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de cónyuge, padres, hijos, tanto en la línea de consanguinidad como de afinidad: Tres días naturales, que se ampliarán a cinco días si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador/a.

El disfrute del permiso, en el caso de hospitalización podrá realizarse en días alternos, previa comunicación a la empresa y mientras dure el hecho que motivo este permiso.

c) Por muerte, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de hermanos, abuelos, y nietos tanto en la línea de consanguinidad como afinidad: Dos días que se ampliarán a cuatro si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador/a.

El disfrute del permiso, en el caso de hospitalización podrá realizarse en días alternos, previa comunicación a la empresa y mientras dure el hecho que motivo este permiso.

d) Necesidad de atender asuntos propios hasta dos días al año, sin necesidad de justificar a la empresa. El disfrute de estos días no podrán acumularse al periodo de vacaciones ni al resto de licencias establecidas en este artículo. Se podrán disfrutar en vísperas de fiestas y sábados recuperándolos.

e) Por traslado del domicilio habitual: dos días al año.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos en la fecha de celebración de la ceremonia.

h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación académica, profesional o social, siendo retribuidos.

i) Quince horas de consulta anuales para visitas médicas para acompañar a cónyuge y/o de un familiar de primer grado de consanguinidad, siempre que la consulta se desarrolle dentro del horario de trabajo. El trabajador tendrá el tiempo necesario para visitar al médico, justificándolo posteriormente.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Según lo dispuesto en el ET.

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>

k) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

m) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

n) Las parejas de hecho, disfrutaran de los mismos permisos y licencias de los apartados anteriores.

o) 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.

En todo lo no previsto en el presente Convenio sobre esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Suspensión del contrato

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, éstos tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

a) Si el hijo adoptado es menor de seis años o menor de edad mayor de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables hasta dieciocho semanas por parto múltiple. Este periodo se distribuirá a opción de la interesada, pudiendo hacer uso de estas el padre, siempre que trabajen los dos.

b) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con computo de antigüedad. El reingreso deberá producirse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación del cargo o función.

Artículo 18. Excedencias.

En lo previsto en este artículo se atenderá a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si, dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las mismas.

CAPÍTULO IV. MOVILIDAD.

Artículo 20. Movilidad funcional.

La movilidad funcional dentro del mismo centro de trabajo, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por titulación y carrera profesional precisas para ejercer la prestación laboral solicitada, así como el grupo profesional donde se encuentre encuadrado. Debiendo existir motivos técnicos y organizativos para esta movilidad, y se realizará por el tiempo imprescindible para su atención. Una vez comunicada por la empresa al trabajador y a su representación legal, con al menos 24 horas de antelación, el trabajador estará obligado a prestar dicho servicio sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que le correspondan.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realmente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 21. Movilidad geográfica.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, las empresas podrán desplazar a su personal temporalmente por un periodo no superior a 6 meses allá donde la empresa tenga abierto centro de trabajo sobre la base de las necesidades del servicio, a poblaciones distintas de la de su residencia habitual, previa notificación por escrito al trabajador y a su representación legal con al menos una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, abonando además de los salarios acordados por contrato, los gastos de viaje propios, las dietas, así como cualquier otro tipo de compensación adicional pactada entre las partes.

Si el desplazamiento fuera temporal por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá además derecho a un mínimo de 3 días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de estancia, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán por cuenta de la empresa.

Cuando se produzca el traslado, si implicara cambio de domicilio para el trabajador, éste tendrá derecho a:

- El abono de importe de siete dietas por miembro de la unidad familiar.
- El abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres.

Artículo 22. Trabajos de superior o inferior categoría.

1. Trabajos de superior categoría.

La dirección de empresa podrá disponer que su personal realice trabajos de no correspondientes a su grupo profesional a aquellos en los que el trabajador se encuentre clasificado, no como ocupación

habitual, sino en casos excepcionales de necesidad perentoria. Debiendo existir motivos técnicos y organizativos para esta movilidad, y se realizará por el tiempo imprescindible para su atención.

Si el trabajo encomendado se prolongase por un tiempo superior a 1 mes, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia entre su salario base y el salario base de referencia del puesto ocupado.

2. Trabajos de inferior categoría.

Si por necesidades imprevisibles o perentorias de la actividad productiva, fuera necesario destinar a un trabajador a tareas correspondientes a su grupo profesional a la que efectivamente tenga reconocida, sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible para solucionar el imprevisto, sin perjuicio de los derechos y obligaciones que el trabajador viniese disfrutando.

CAPÍTULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 23. Estructura salarial.

La estructura retributiva del personal comprendida en este convenio, estará constituida al menos por los siguientes conceptos:

Salario base: El salario base que corresponde al trabajador con arreglo a su categoría profesional vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en la tabla del convenio.

Complemento personal: Una vez finalizado el periodo de homologación a fecha 31 de diciembre de 1998 del complemento de antigüedad, a partir del 1 de enero de 1999 las cantidades que a dicha fecha vinieran percibiendo los trabajadores por tal concepto quedarán consolidadas y pasarán a tener la consideración de complemento personal, y como tal, sujeto únicamente al porcentaje de incremento del convenio colectivo provincial, no siendo absorbible ni compensable.

Plus de nocturnidad: El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirán un complemento por trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría profesional, distinguiéndose los siguientes supuestos:

- Si se trabaja un periodo de tiempo que no exceda de 4 horas se percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas.
- Si las horas trabajadas en el periodo nocturno exceden de 4, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada.

Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos: El personal afectado por estas causas percibirá un plus del 25% del salario base de este convenio.

Percepciones no salariales: Cuando el trabajador tenga que desplazarse de su centro de trabajo habitual por decisión de la empresa, habrá de ser indemnizado por los gastos de kilometraje, manutención y alojamiento que, en su caso, se le produzcan:

Dietas: Los trabajadores que por necesidades del servicio hubieran de desplazarse de la localidad en la que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará la dieta por factura presentada.

Plus de distancia: Los trabajadores afectados por este convenio siempre que la empresa no proporcione los medios oportunos para el transporte al lugar de trabajo, percibirán de sus respectivas empresas la cantidad de 0,38 euros/km desde el 1 de septiembre del año 2021, 0,38 para el 2022, 0,39 para 2023 euros /km siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de 2 Km. de distancia del casco urbano de la localidad en donde se haya formalizado el contrato de trabajo.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias: Marzo, verano y Navidad, equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario base más complemento personal (según artículo 25), que serán satisfechas respectivamente en marzo, 30 de junio y 22 de diciembre.

Artículo 25. Revisión salarial.

Si a 31 de diciembre del año 2023 el IPC supera el 1,75%, como tope máximo, se revisarán las tablas el 0,50% respecto del incremento salarial pactado para el año 2023.

CAPÍTULO VI. FORMACIÓN.**Artículo 26. Comisión Paritaria Sectorial de Formación.**

1. Los trabajadores tienen el derecho y el deber de adquirir la formación necesaria para el desempeño de las tareas y funciones de su puesto de trabajo, así como para su promoción profesional, en un proceso continuo.

Las organizaciones firmantes de este Convenio conscientes de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, acuerdan constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Formación. Dicha comisión estará compuesta por 3 representantes de las organizaciones sindicales firmantes de este convenio y 3 representantes empresariales. Tendrá, entre otras, las funciones siguientes:

- Promoverá la difusión de la formación continua en el sector, velando por el cumplimiento del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

- Establecerá los criterios para la elaboración de los Planes de Formación.

- Establecerá las necesidades de formación en el sector.

- Formulará propuestas que faciliten la correspondencia de la Formación Continua con el Sistema Nacional de Cualificaciones.

CAPÍTULO VII. EMPLEO Y CONTRATACIÓN.**Artículo 27. Estabilidad en el empleo.**

Se establece un porcentaje máximo de temporalidad en las empresas que en ningún caso supere el 20, en las empresas de menos de 50 trabajadores el porcentaje será del 20%.

Artículo 28. Contratación.

No podrá utilizarse la contratación eventual de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo.

El contrato de formación se utilizará sólo para categorías y trabajos que realmente lo requieran. Su utilización irregular convertirá al contratado en trabajador fijo de la empresa.

Artículo 29. Vacantes.

Las vacantes que se produzcan serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores por parte de la dirección de la empresa en el momento en que se produzca. Serán cubiertas por personal de la empresa que reúna las condiciones para ocupar dicho puesto. En caso de que las vacantes no se puedan cubrir con personal de la empresa o se creen nuevos puestos de trabajo serán cubiertas por trabajadores/as que anteriormente hayan estado vinculados a la empresa y hayan cesado su relación laboral con la misma por expediente de crisis.

Artículo 30. Formación.

El contrato de formación, se regirá por lo dispuesto en la normativa legal en la materia.

Artículo 31. Período de prueba.

El período de prueba será el reflejado en la escala siguiente:

- Técnicos Titulados: Tres meses.

- Administrativos: Un mes.

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>

- Personal cualificado: Dos meses.
- Resto del personal: Quince días.

Artículo 32. Preaviso de cese.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 15 días naturales.

El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción en su liquidación de finiquito correspondiente a los días que se haya dejado de preavisar.

La notificación del cese, se realizará por escrito, que el trabajador firmará por duplicado devolviéndole un ejemplar con el enterado.

CAPÍTULO VIII. PRESTACIONES SOCIALES.**Artículo 33. Incapacidad temporal.**

El personal de las empresas afectadas por el presente convenio, se les complementarán las retribuciones a que tengan derecho, hasta el 100% desde el primer día en los casos de accidente laboral.

En los casos de baja por I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán al trabajador la diferencia entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100% de la base reguladora de dicha prestación, todo ello a partir del día 21 de la baja y hasta un máximo de sesenta días.

Artículo 34. Ayuda por fallecimiento.

En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda, consistente en tres mensualidades del salario real.

Artículo 35. Seguro contra accidentes.

En caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, las empresas abonarán la cantidad 30.300 desde septiembre del año 2021, 30.648 euros para el año 2022 y 31.184,80 euros para el año 2023 sin que esta indemnización sea óbice para la percepción de subsidio correspondiente. En caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez sobrevenida se abonarán las mismas cantidades.

Artículo 36. Premio de permanencia e indemnizaciones por cese.

Con el fin de compensar la extinción de las relaciones laborales por voluntad de los trabajadores que cuenten con una antigüedad de al menos diez años en la empresa, las empresas se comprometen a abonarle las siguientes indemnizaciones equivalentes a:

Premio de permanencia e indemnizaciones por cese

<i>Edad de jubilación</i>	<i>Nº de Mensualidades</i>
60 años	7 mensualidades
61 años	6 mensualidades
62 años	5 mensualidades
63 años	4 mensualidades
64 años	3 mensualidades
65 años	2 mensualidades
66 años	1 mensualidad

CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**Artículo 37. Salud y seguridad laboral.**

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

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>

Artículo 38. Riesgos de accidente.

En caso de riesgo inminente de accidente en el trabajo se podrán interrumpir las actividades laborales en esos puestos de trabajo, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Artículo 39. Reconocimientos médicos.

Las empresas están obligadas a efectuar un reconocimiento médico anual y al inicio de las relaciones de trabajo, los resultados de estos reconocimientos serán entregados al trabajador exclusivamente.

Artículo 40. Ropa de trabajo.

Las empresas afectadas estarán obligadas a entregar a los trabajadores en este concepto las siguientes prendas:

- Tres juegos de chaquetilla y pantalón, cada dos años.
- Gorros y cofias las necesarias, con obligación del trabajador a utilizarlos; mandiles y paños los necesarios, con obligación del trabajador a utilizarlos.

Las prendas de protección personal de los trabajadores se facilitarán siempre que sea necesario para la protección y la salud.

Artículo 41. Igualdad de oportunidades y medidas de no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

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

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

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

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

2. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

3. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

4. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Las partes firmantes se comprometen a cumplir y desarrollar los planes de igualdad recogidos en el presente convenio e involucran a las empresas a aplicarlo en la medida de sus posibilidades.

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 42. Protección a la maternidad.

Cuando en el puesto de trabajo existan condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora.

Lo anteriormente dispuesto será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

Artículo 43. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado de salud conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la discapacidad física o psíquica, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 44. Secciones Sindicales.

Los trabajadores afiliados a una organización sindical legalmente constituida tendrán derecho a constituir una sección sindical en los términos que establece la LOSL.

Las empresas pondrán a libre disposición de las secciones sindicales de la empresa un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, con características de suficiente publicidad y dimensiones en relación con el número de trabajadores.

Igualmente se permitirá la libre difusión a la entrada y la salida del trabajo de información y publicaciones.

Artículo 45. Crédito horario.

a) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de la cantidad de horas sindicales recogidas en el artículo 68.e) del ET en función del tamaño de la empresa a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la central sindical a la que pertenezca el trabajador/a.

En la utilización de las horas sindicales se tendrán en cuenta estos criterios:

1. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán utilizar horas sindicales para asistir a cursos de formación organizados por las centrales sindicales y otras entidades.

2. Durante el tiempo de negociación de convenios no habrá limitación de horas sindicales.

b) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal participarán en el proceso de selección de personal.

c) Por razón sindical cualquier afiliado a una central sindical que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel, podrá disponer del tiempo del tiempo sindical que seguidamente se detalla:

1. 20 horas sindicales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

2. Licencia de hasta 15 días al año no retribuidos.

3. Excedencia garantizada por el tiempo que considere oportuno la central para el desarrollo de sus funciones sindicales, siempre que no excedan del 5% de la plantilla.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 46. Facultad disciplinaria.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente capítulo.

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>

Artículo 47. Norma general.

No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren lo establecido en el presente convenio o suponga una infracción del ordenamiento jurídico.

Artículo 48. Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, según su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

Artículo 49. Faltas leve.

a) Los descuidos o demoras injustificadas en la ejecución del trabajo a realizar, si ello no ocasiona perturbaciones importantes en el servicio.

b) Tres faltas injustificadas de puntualidad cometida en un mes.

c) Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.

d) La ausencia o falta de asistencia injustificada, no reiterada del puesto de trabajo.

e) El abandono del puesto de trabajo, aun después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquel o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio. La obligatoriedad de la espera no será superior a una hora.

f) No notificar la ausencia en la primera jornada o no cursar, en tiempo oportuno, los parte de baja, alta o confirmación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe al imposibilidad de haberlo efectuado.

g) No observar las normas de seguridad e higiene siempre que no ocasione un perjuicio para las personas.

h) La incorrección con los superiores, compañeros y público en general, o la no atención con la diligencia debida.

i) Los pequeños descuidos en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

Artículo 50. Faltas grave.

a) La desobediencia o incumplimiento de las funciones encomendadas o de órdenes o normas de trabajo impartidas por los superiores jerárquicos o funcionales, en materia relacionadas con el cometido personal, así como el incumplimiento de los deberes establecidos en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 2 días al mes.

c) La presentación de los partes de baja o alta por IT después de transcurridos 8 días desde la fecha del hecho causante, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) El abandono reiterado del puesto de trabajo sin causa justificada.

e) A partir de cinco faltas de puntualidad en un mes a la entrada del trabajo respetándose el régimen existente a efectos de cómputos en cada centro de trabajo.

f) La alegación dolosa de motivos falsos para la obtención de las licencias, o cualquiera de los beneficios contemplados en este convenio.

g) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio útiles o materiales de la empresa.

h) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.

i) El enfrentamiento físico o verbal grave entre compañeros o con el público, así como provocar altercados que vayan en menoscabo de la imagen y buen nombre 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.

j) La negligencia en el trabajo que pueda acarrear peligro para la seguridad de las personas o de bienes de la empresa.

k) La omisión o falseamiento consciente o intencionado de los datos o circunstancias personales o familiares, a cuyo acceso tenga derecho la empresa.

l) La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro del periodo de tres meses, mediando sanción.

m) El abuso de autoridad, entendido como la conducta de un superior jerárquico respecto de un subordinado que, en el ejercicio de su facultad de mando, suponga un trato humillante, vejatorio, ofensivo y en cualquier caso desviado de los fines para los que está conferida dicha autoridad.

n) Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de la Empresa o atribuirse aquellos que no se ostenten.

o) El incumplimiento injustificado por parte de los jefes responsables de la obligación de dar parte a la Dirección de las incidencias de los trabajadores a su cargo, así como consentir la comisión de faltas.

Artículo 51. Faltas muy graves.

a) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en el desempeño de las gestiones y funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito o falta dolosa dentro de la empresa, o con ocasión de servicios en el exterior.

b) Tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un periodo de 30 días; diez en un periodo de 6 meses y 20 en un periodo de 12 meses.

c) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.

d) El ejercicio de actividades privadas o públicas, que puedan incurrir en incompatibilidad, sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad por el órgano competente para su concesión.

e) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

f) Atentar o impedir el ejercicio de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución.

g) El acoso sexual, que revestirá especial gravedad cuando mediara diferencia jerárquica y se sirviera de ella el acosador.

h) El abuso de autoridad cuando revista especial gravedad.

i) La tercera falta grave en el término de 90 días naturales.

j) La desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios muy graves o supongan grave quebranto de la disciplina, y el abandono del puesto de trabajo cuando ocasione perjuicio grave.

k) Hacer uso indebido de documentos de la empresa de reserva obligada y a los que se tengan acceso por razón de su cargo.

l) Maltratar, inutilizar o causar desperfectos, voluntaria o negligentemente, en materiales o instalaciones de la Empresa cuando se cause grave daño.

Artículo 52. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

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>

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

- Despido.

Artículo 53. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los cuatro meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de cuatro meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 54. Cancelación de sanciones.

Las sanciones impuestas no podrán ser tenidas en cuenta a la hora de tipificar o graduar una falta laboral posterior, transcurridas los siguientes plazos:

- Falta leve: cuatro meses.

- Falta grave: diez meses.

- Falta muy grave: dieciocho meses.

Artículo 55. Acoso sexual, acoso por razón de sexo.

Las empresas deberán de promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas o acciones de formación.

Los representantes de las personas trabajadoras deberán de contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA.

Las partes firmantes del presente acuerdo, acuerdan adherirse al A.S.E.C. de Castilla-La Mancha.

SEGUNDA.

Los incrementos salariales pactados son el 1% para el año 2021 con carácter retroactivo desde el 1 de septiembre de 2021, el 1,15% para el año 2022 y el 1,75% para el año 2023.

Los atrasos económicos que se deriven del incremento salarial pactado se abonarán como máximo al mes siguiente de la publicación del texto en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Si a tenor de lo dispuesto en el artículo 27 del E.T, la retribución de algún trabajador, calculada individualmente en su cómputo mensual y/o anual quedara por debajo del SMI fijado y en vigor en cada momento mediante el correspondiente Real Decreto o norma que lo pudiera afectar, la empresa deberá de incluir en el recibo de salarios un complemento denominado "complemento SMI" no consolidable ni revalorizable cuyo importe se corresponderá con la cuantía que reste hasta alcanzar dicho SMI.

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 I
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DESDE EL 1 DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2021

NIVEL I Maestro de obrador	1.121,41 euros/ mes
NIVEL II Oficial 1ª Admón., y Obrero encargado de Establecimiento, Conductores de Vehículos de más de 3.500 kg.	1.051,31 euros/mes
NIVEL III Oficiales 2ª Admón., y Obrero y Conductores de Vehículos de menos de 3.500 kg.	967,22 euros/mes
NIVEL IV Ayudantes de Obrero , Aux., Admón., Dependiente	911,16 euros/mes
Valor hora especial	19,49 euros/hora
Plus de distancia	0,38 euros /km.

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2022.

NIVEL I Maestro de obrador	1.134,31 euros/ mes
NIVEL II Oficial 1ª Admón., y Obrero encargado de Establecimiento, Conductores de Vehículos de más de 3.500 kg.	1.063,40 euros/mes
NIVEL III Oficiales 2ª Admón., y Obrero y Conductores de Vehículos de menos de 3.500 kg.	978,34 euros/mes
Nivel IV Ayudantes de Obrero , Aux., Admón., Dependiente	921,64 euros/mes
Valor hora especial	19,71 euros/hora
Plus de distancia	0,38 euros /km.

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES PARA EL AÑO 2023.

NIVEL I Maestro De Obrero	1.154,16 euros/mes
NIVEL II Oficial 1 Admon; y Obrero encargados de establecimiento, Conductores de vehículos de más 3500 Kg.	1.082,00 euros/mes
NIVEL III Oficiales 2 Admón.; y Obrero y conductores de vehículos de menos de 3500 Kg.	995,46 euros/mes
NIVEL IV Ayudantes de obrador, aux. admon. dependiente	937, 77 euros/mes
Valor hora Especial	20,06 euros/hora
Plus de distancia	0,39 euros/Km

Firmas ilegibles.

Anuncio número 944

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.dipucr.es>