

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4315 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Caramelos Cerdán, S.L.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0126/2026; denominado Caramelos Cerdán, S.L.; código de convenio n.º 30103492012014; ámbito Empresa; suscrito con fecha 05/11/2025 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 31 de agosto de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio colectivo de empresa Caramelos Cerdán, S.L. (2025-2029)**Artículo 1.º- Condiciones de trabajo.**

El presente convenio colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, entre los representantes de la dirección de Caramelos Cerdán S.L. y la representación legal de los trabajadores de la empresa.

Se regirá por este Convenio todo el personal laboral que pertenezca a la empresa Caramelos Cerdán S.L., tanto fijo como temporal, que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Artículo 2.º- Norma supletoria.

Las condiciones que en el presente Convenio se establecen tienen la consideración de mínimas y obligatorias para la empresa comprendida en su ámbito de aplicación.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación general aplicable.

Artículo 3.º- Ámbito temporal.

En virtud del artículo 90.4 del ET, el presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2025.

La duración del presente Convenio será de cinco años, es decir, desde el día 01-01-2025 hasta el 31-12-2029.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para la negociación, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte y a la autoridad laboral, con un plazo mínimo de preaviso de tres meses antes de la fecha de finalización de su vigencia.

En caso de denuncia por cualquiera de las partes, todos y cada uno de los pactos de este Convenio, seguirán en vigor en tanto las partes no hayan formalizado acuerdo sobre la revisión de estos.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, este no perderá su vigencia y se seguirá aplicando.

Artículo 4.º- Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen modificadas por la Autoridad Laboral o por Disposición legal, la Comisión Negociadora deberá estudiar, y acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial, o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

Artículo 5.º- Prórroga.

El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas, en los términos previstos en el artículo 3, mediante comunicación escrita con un plazo mínimo de tres meses antes de su finalización.

Artículo 6.º- Comisión Paritaria. Constitución.

Se constituye una comisión de interpretación y, mediación, negociación y vigilancia del convenio, así como para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley, que estará compuesta por los representantes legales

de los trabajadores y una representación empresarial, de entre los cuales, se designará un secretario.

También formarán parte de dicha comisión hasta un máximo de dos asesores por cada parte, con voz, pero sin voto.

La comisión celebrará una reunión ordinaria anual y tantas extraordinarias como acuerden a petición fundada de los vocales de cualquiera de las partes.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

b) Evaluar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o juzgado de lo social.

c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo establecido en este convenio.

d) Aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas esta.

El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas a la comisión será de quince días laborables.

La adopción de acuerdos será por mayoría. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas partes. Todos los asuntos deberán figurar en el orden del día correspondiente.

En caso de desacuerdo y previo consenso de cada una de las partes, se podrá designar la intervención de un árbitro. En este caso, ambas partes acuerdan someterse al laudo o resolución que se dicte por parte del árbitro designado.

En el supuesto de no existir acuerdo en la designación del árbitro, ambas partes se reservan el derecho de acudir a la vía competente en defensa de sus respectivos intereses.

Las reuniones de la comisión paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días.

La citación constará de tres convocatorias, pudiendo tomar acuerdos en la primera, con la asistencia de un 75% de cada una de las partes, en segunda con un 50% y en la tercera con los asistentes que hubiere. Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este convenio.

Se llevará un libro de actas de todas las reuniones. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en dicho libro.

Artículo 7.º- Absorción y compensación.

Las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 8.º- Ingreso en la empresa.

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

Los criterios a emplear en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial

o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Artículo 9.º- Período de prueba.

Los periodos de prueba, teniendo en cuenta la clasificación profesional, serán:

- a) Dos meses para el personal no cualificado, oficiales y administrativos.
- b) Seis meses para técnicos y titulados de grado medio o superior.

Artículo 10.º- Facultades de organización.

De acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la Empresa la distribución de las tareas correspondientes a cada puesto, así como efectuar los cambios o modificaciones que estime convenientes para la mejor organización de los trabajadores. Cuando el cambio de puesto de trabajo sea definitivo, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores. Las empresas vendrán obligadas a dotar a sus trabajadores de los cursos de adaptación necesarios y suficientes cuando su puesto de trabajo habitual tenga modificaciones de carácter técnico o funcional. Estos cursos se harán tanto antes como después de la o las modificaciones que se diesen en los procesos productivos.

Artículo 11.º- Clasificación del personal.

La clasificación del personal de este convenio viene determinada por la adscripción a un grupo profesional, que comprende las funciones que los trabajadores pueden desarrollar.

La empresa garantizará que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Nuevos niveles profesionales

Nivel 1.- Es quien, en posesión de un título académico superior, desempeña en la empresa funciones de responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realiza tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

Categorías: Técnico Jefe. Encargado General, Jefe de Ventas, Jefe Administrativo.

Nivel 2.- Es quien, bajo las órdenes directas de la dirección de la empresa, coordina y controla una o varias secciones de la empresa, desarrolla los correspondientes planes, programas y actividades de esta y ordena la ejecución de los trabajos, respondiendo ante de la dirección de su gestión.

Categorías: Técnico, Técnico Ayudante.

Nivel 2.- Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos, supervisa los trabajos del personal operativo, siguiendo las instrucciones del su inmediato, siendo responsable del resultado del trabajo. Igualmente es quien, con título correspondiente de formación de 2.º grado o conocimientos equivalentes, ayuda a los técnicos titulados.

Categorías: Encargado, Oficial de 1.ª Jefe de Grupo, Oficial de 1.ª Jefe de Línea.

Nivel 3.- Es quien realiza sus tareas bajo dependencia directa de los mandos, con un grado de autonomía importante y siendo perfecto conocedor de su trabajo.

Categorías: Viajante, Oficial 2.^a Administrativo, Oficial 3.^a Administrativo, Oficial de 1.^a Oficial de 2.^a

Nivel 4.- Es quien, con un gran nivel de iniciativa y dependencia directa de una persona de nivel superior, realiza trabajos de gran responsabilidad en su sección, pudiendo tener, en muchos casos, personal a su cargo. Le falta un conocimiento importante de las herramientas de trabajo, maquinaria y / o informática, siendo responsable ante la empresa de toda anomalía dentro de sus funciones.

Antiguas categorías: Auxiliar Administrativo, Recepcionista, Ayudante, Limpiadora.

Nivel 5. Este nivel incluye también los trabajos que se realicen en la empresa y que, básicamente, requieren la aportación de esfuerzo físico.

Categorías: Auxiliar Fabrica.

Artículo 12.º- Grupos profesionales y categorías

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

Grupo Profesional Administración.	
NIVEL 1.A	TÉCNICO JEFE
NIVEL 2.A	TÉCNICO
NIVEL 2.C	TÉCNICO AYUDANTE
NIVEL 1.C	ENCARGADO GENERAL
NIVEL 1.B	JEFE DE VENTAS
NIVEL 3.B	VIAJANTE
NIVEL1.C	JEFE ADMINISTRATIVO
NIVEL 2.D	OFICIAL 1. ^a ADMINISTRATIVO
NIVEL 3.C	OFICIAL 2. ^a ADMINISTRATIVO
NIVEL 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
NIVEL 4	RECEPCIONISTA
Grupo Profesional Producción y Mantenimiento	
NIVEL 4	REPARTIDOR
NIVEL 3.C	ALMACENERO
NIVEL 4	PORTERO
NIVEL 4	GUARDA
NIVEL 2.A	ENCARGADO
NIVEL 2.B	OFICIAL DE 1. ^a JEFE DE GRUPO
NIVEL 2.C	OFICIAL DE 1. ^a JEFE DE LINEA
NIVEL 3.A	OFICIAL DE 1. ^a
NIVEL 3.C	OFICIAL DE 2. ^a
NIVEL 3.D	OFICIAL DE 3. ^a
NIVEL 4	AYUDANTE DE LINEA
NIVEL 5	AUXILIAR DE FÁBRICA

Artículo 13.º- Ascensos.

Los puestos de Oficial primera se cubrirán, previa prueba de aptitud, tanto entre personal fijo de la empresa como ajeno. A iguales resultados en las pruebas practicadas, tendrá preferencia el personal con más antigüedad en la Sección. Los trabajadores en formación, una vez superado el período de formación, pasarán a la categoría de Oficial segunda, si hubiera vacante, o de Ayudante, en otro caso.

Las vacantes por cubrir serán comunicadas a los representantes de los trabajadores con una semana de antelación. Las empresas notificarán a los

representantes de los trabajadores el resultado de las pruebas de aptitud que realicen los aspirantes. Las vacantes que surjan en las empresas del sector serán cubiertas por el siguiente orden a igualdad de resultados en las pruebas realizadas:

- a) Por el trabajador fijo de más antigüedad.
- b) Por el trabajador fijo a tiempo parcial de más antigüedad.
- c) Por el trabajador contratado con más antigüedad.

Las vacantes que pudiesen producirse por los trabajadores aspirantes se cubrirán por el mismo procedimiento hasta quedar cubierta la vacante del trabajador fijo a tiempo parcial.

Los criterios a emplear en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Artículo 14.º- Trabajos de superior e inferior categoría.

1) El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a su categoría profesional, por un periodo superior a 6 meses durante un año, u 8 durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2) Contra la negativa de la empresa, y previo informe de los representantes de los trabajadores, podrá reclamar ante la jurisdicción laboral.

3) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4) Si, por necesidades perentorias imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 15.- Prendas de trabajo.

La empresa vendrá obligada a dotar al personal de ropa y equipos de protección individual (E.P.I.), en cantidad suficiente para el desempeño de sus funciones. Será obligatorio para el trabajador el uso de las prendas de trabajo y los E.P.I. mientras permanezca en el centro de trabajo e igualmente le corresponderá su lavado y conservación.

La empresa renovará la ropa y los E.P.I. regularmente y con la frecuencia necesaria para evitar riesgos por estar estos en mal estado.

La propiedad de los uniformes y E.P.I., corresponde a la empresa la cual, para su reposición, podrá exigir la entrega de los usados.

Artículo 16.º- Jornada de trabajo.

La Jornada de Trabajo se establece de lunes a viernes, y será de cuarenta horas semanales, tanto para la jornada continuada como para la partida, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, y hasta un total de 220 días laborables al año, y un cómputo anual de 1.760 horas.

En la Jornada partida, si alguna de las partes supera las cinco horas, se tendrá derecho a quince minutos de descanso para el bocadillo, computándose este tiempo como realmente trabajado.

El descanso para el bocadillo en el régimen de jornada continuada se computará como de trabajo efectivo y su duración será de treinta minutos, estableciéndose el horario de disfrute de dicho descanso por la empresa previa consulta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de que durante el periodo de vigencia de este Convenio la jornada se viese reducida legalmente, esta modificación será de aplicación automática en la misma proporción que a la jornada pactada en cómputo anual.

Anualmente y siempre durante el mes de diciembre de cada año, la empresa elaborará previa consulta con los representantes de los trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales y aquellas pactadas en Convenio, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar de este en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

Artículo 17.º- Trabajo a turnos.

Los trabajadores indicados en el presente artículo realizarán su jornada de trabajo en los turnos rotativos que se establecen.

Los trabajadores afectados por la turnicidad serán los Trabajadores de Fábrica y secciones ligadas, así como los trabajadores de apoyo a Producción

Los turnos rotativos que deberán realizar los trabajadores afectados serán los siguientes:

- Turno de Mañana: de 06 h. a 14 h.
- Turno de tarde: de 14 h. a 22 h.
- Turno de Noche: de 22 h. a 06 h.

El calendario de turnos se publicará con 7 días de antelación, en todo caso, y si por circunstancias organizativas y de producción hubiese necesidad de modificar los calendarios ya publicados, se avisará a los trabajadores con un mínimo 48 horas de antelación el posible cambio de turno.

Por la realización de turnicidad, afectando al turno de tarde o de noche, los trabajadores percibirán una compensación económica, o complemento, consistente en un incremento de 40 € para una semana de 40 horas de trabajo a turnos.

En todo caso el valor de este complemento para el turno de tarde y de noche se establece por hora, suponiendo el mismo un incremento de 1 €/hora sobre la hora ordinaria, y ello sin perjuicio del complemento del puesto de trabajo mencionado en el artículo 34 del presente Convenio.

Para el personal que se incorpore a la empresa posteriormente a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo regirán las siguientes condiciones respecto a la compensación económica o complemento por la realización de trabajo a turnos de tarde y noche.

Durante el primer año percibirán el 0% de la compensación.

Durante el segundo año percibirán el 25% de la compensación.

Durante el tercer año percibirán el 50% de la compensación

Durante el cuarto año percibirán el 75% de la compensación

Durante el quinto año en adelante percibirán el 100% de la compensación

Artículo 18.º- Horarios.

La fijación del horario de trabajo será negociada entre trabajadores y empresa de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 19.º- Vacaciones.

Se establece que el periodo de vacaciones anuales retribuidas, para todo el personal afectado por este Convenio, será de treinta días naturales. El personal que ingrese en el curso del año disfrutará antes de que termine la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el treinta y uno de diciembre.

Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural al que correspondan.

De cesar antes del disfrute de las vacaciones, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado. Si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.

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 natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, 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 al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

Las reglas anteriores serán igualmente aplicables cuando la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Estando en todo caso, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 20.º- Período de disfrute.

Las vacaciones se disfrutarán en los períodos siguientes:

Al menos veintiún días ininterrumpidos durante los meses de julio y agosto. El resto, de mutuo acuerdo, con preferencia en Navidad.

Se programarán y anunciarán con la antelación prevista en la legislación vigente, y comenzarán siempre de lunes a jueves, ambos inclusive, excepto si es festivo.

Artículo 21.º- Retribución.

La remuneración por percibir por el trabajador durante las vacaciones será la misma que si se encontrara en activo.

Artículo 22.º- Santa Patrona.

Con motivo de la festividad de Ntra. Sra. de Montserrat, la empresa concederá el disfrute de cinco días laborables dentro del año, en la fecha que lo estimen oportuno, de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, y que serán abonados a salario real. Estos días no minoran la jornada anual establecida.

Artículo 23.º- Licencias.

1) Retribuidas.

Solicitándolo con la mayor antelación posible, la empresa concederá a sus trabajadores permisos retribuidos con el salario real por alguno de los motivos siguientes, de acuerdo con las condiciones que se solicitan y durante los períodos que se indican.

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.3.a) del ET.

b) Cinco días naturales 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 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, de conformidad con el artículo 37.3.b) del ET.

c) Hasta dos días por traslado de domicilio habitual.

d) Las ausencias por enfermedad deberán estar justificadas por parte de baja médica por incapacidad temporal

e) Para los casos de visita médica el tiempo máximo será:

f) En la propia localidad donde se encuentre domiciliada la empresa: desde una hora antes de la citación para la visita y hasta media hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.

g) En localidad distinta: desde una hora y media antes de la citación para la visita y hasta una hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.

h) En lo no previsto en el presente Artículo se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

2) No retribuidas.

a) Hasta dos días por asuntos propios del trabajador. Esta licencia deberá ser avisada con una semana de antelación y a efectos económicos no será remunerada al trabajador que haga uso de ella.

Si coincidieran dos o más trabajadores de la misma sección y empresa en la misma fecha de disfrute de esta licencia el empresario podrá denegarla por motivos justificados de funcionamiento de la empresa. En todo caso, el número de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente de esta licencia nunca podrá superar el 5% de la plantilla

Artículo 24.º- Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, teniendo el trabajador excedente derecho a que se conserve el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto de trabajo dentro del grupo profesional al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria a que se refiere este apartado 2.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de este o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de esta dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Artículo 25.º Exámenes prenatales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, durante el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 26.º- Derechos sindicales.

Las empresas respetarán el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente a un sindicato legalmente establecido en el territorio nacional. No se podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o no a un sindicato legal.

No podrá la empresa despedir ni sancionar a ningún trabajador por causas de su afiliación o actividad sindical legal.

Las empresas concederán el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes de carácter sindical o público en los cargos representativos, con derecho a retribución, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del periodo convocado.

Artículo 27.º- Reuniones e información sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato legal, a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información Sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de trabajo de la Empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, y que será distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 28.º- Tablón de anuncios.

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 8.2 a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 29.º- Cuota sindical.

Los empresarios procederán al descuento de la cuota sindical en nómina y a la correspondiente transferencia al sindicato del trabajador afiliado y previa solicitud de este.

Artículo 30.º- Delegados sindicales.

Igualmente, en las empresas con más de cincuenta trabajadores, los sindicatos que tengan más del 10% en el Comité de Empresa o delegados de Personal, podrán elegir sus respectivos delegados Sindicales al amparo del título cuarto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 31.º- Estructura de la remuneración.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales. El pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

Artículo 32.º- Salario base.

Los importes para cada una de las categorías profesionales son los que figuran en la tabla de salarios adjunta.

Artículo 33.º- Complementos salariales.

Complemento personal:

Todo el personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 2012 tiene consolidadas las cantidades que venía percibiendo en concepto de antigüedad hasta dicha fecha, como garantía personal.

Complemento de vinculación:

Todos los trabajadores de la empresa devengarán un primer complemento de vinculación a partir de los tres años de efectiva e ininterrumpida prestación de servicios en la misma, un segundo complemento de vinculación a partir de los tres años siguientes de efectiva e ininterrumpida prestación de servicios. El importe de cada uno de los complementos de vinculación será del 5% del salario base.

Se devengará un tercer complemento de vinculación a los 9 años de efectiva e ininterrumpida prestación de servicios en la misma por importe del 5% del salario base.

El personal que consolidó en 1994 las cantidades que venía percibiendo en concepto de antigüedad hasta dicha fecha como "Complemento Personal" percibirán la cuantía del 3% del salario base, comenzando a aplicar a la firma de este.

Con el personal con salario por encima de convenio acordado a principio de año, quedará refundido a ese salario durante el ejercicio hasta nueva revisión salarial.

Tanto el complemento personal como el complemento de vinculación se actualizarán anualmente de acuerdo con el salario base que corresponda percibir en cada momento. En todo caso, la suma de las cantidades del complemento personal y del complemento de vinculación no podrá superar el 55% del salario base.

Complemento de disponibilidad y confianza:

La empresa, establece un complemento de disponibilidad y confianza mensual que percibirán únicamente los trabajadores que sean designados por la empresa, previa aceptación de estos, como compensación económica por estar de guardia e inmediatamente localizables y disponibles para el trabajo que se les pueda encomendar fuera de su jornada de trabajo, así como por los trabajos o tareas que realicen en cada una de las intervenciones.

El trabajador designado para estas funciones lo hará de manera voluntaria.

El presente complemento se percibirá exclusivamente durante el tiempo en el que el trabajador desempeñe sus labores fuera de su jornada de trabajo en circunstancias que a juicio de la empresa requieran su disponibilidad y confianza, dejando de percibirlo cuando cesen estas circunstancias.

Complemento adecuación:

Todos los trabajadores de la empresa que vengán prestando servicios con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, adecuarán sus percepciones salariales a los conceptos y cuantías del presente convenio, pasando las diferencias salariales que tuvieran en concepto de salario base a un complemento denominado adecuación.

Artículo 34.º- Complemento puesto de trabajo.

En los trabajos realizados entre las 22 y las 6 horas se percibirá un complemento del 25%. En los trabajos realizados tanto en sábado y en domingo, cuando corresponda efectuarlos por la rotación natural de turnos, se percibirá un complemento del 10%. La base de cálculo sobre la que se aplica el referido porcentaje se obtendrá con la siguiente fórmula:

$(\text{Salario base} + \text{C. adecuación} + \text{C. Vinculación}) \times 14,5 / 1.760 \text{ horas.}$

Se exceptúa del percibo de este plus a aquellos trabajadores que realizan trabajos que por su índole y condición han de realizarse normalmente de noche (guardia, vigilante, etcétera). Este turno de trabajo tendrá un descanso de 30 minutos.

Artículo 35.º- Pagas extraordinarias.

Por tales conceptos se percibirán las siguientes cantidades:

Dos pagas extraordinarias, una de devengo en junio y otra en Navidad. Por tal concepto, se percibirá una cantidad igual a un mes de salario base,

incrementándole los complementos de vinculación y de adecuación que correspondan. La paga de Navidad se abonará antes del 22 de diciembre.

Se abonará una tercera paga extra equivalente a:

Se abonará una paga correspondiente al 50% del salario base, complemento de vinculación y adecuación que correspondan. Esta paga será abonada en marzo de cada año.

Esta paga comenzará a ser efectiva en el año 2022 y en los sucesivos.

Artículo 36.º- Incentivos.

Durante los cuatro años de vigencia del presente Convenio se abonarán los siguientes incentivos:

1.- Incentivos consecución Certificados:

1. Un incentivo consistente en el 20% del salario base, complemento de vinculación y adecuación que correspondan por la obtención de la Norma BRC grado A.

2. Un incentivo consistente en el 20% del salario base, complemento de vinculación y adecuación que correspondan por la obtención de la Norma IFS High Level.

Los incentivos indicados en el presente artículo únicamente serán abonados si se consigue la obtención de las máximas calificaciones en los certificados de calidad propuestos por la empresa.

Artículo 37.º Ayudas sociales.

1) Ayuda escolar. Se percibirá en la cuantía de 134,43 € (2025), por año e hijo, desde guardería hasta universidad, ambas inclusive, y siempre que se justifique la situación académica y dependa económicamente del cabeza de familia. Esta gratificación se hará efectiva en el mes de septiembre de cada año.

Los trabajadores de la empresa también tendrán derecho a la ayuda escolar, cuando estén estudiando y cumplan los siguientes requisitos:

a) Que el curso que realicen sea un curso oficial del Ministerio de Educación y Ciencia.

b) En cursos inferiores a universidad se le abonará esta cantidad una sola vez por curso.

c) Cuando se realicen cursos de universidad esta cantidad se abonará por matrícula.

d) Deberán de acreditar en qué curso y centro realizan los estudios.

2) Se establece como ayuda especial la cantidad de 134,43 € (2025) mensuales por hijo minusválido.

Artículo 38.º- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen en la empresa, se abonarán al mismo importe de la hora ordinaria incrementadas un 15% sobre dicho valor.

(Salario base + C. adecuación + C. Vinculación) x 14,5 /1.760 horas.

Artículo 39.º- Complemento por I.T.

En el supuesto de I.T. por enfermedad común, accidente de trabajo y accidente no laboral con una duración superior a 21 días, la empresa abonará al trabajador un complemento hasta el cien por cien de su salario actualizado.

En el supuesto de I.T. por enfermedad común, accidente de trabajo y accidente no laboral con una duración inferior a 20 días, la empresa abonará al trabajador un complemento de IT de conformidad con los siguientes:

- 1.ª baja del año: el complemento de IT será del cien por cien de su salario actualizado.
- 2.ª baja del año: el complemento de IT será del ochenta y cinco por cien de su salario actualizado.
- 3.ª baja del año, no se complementa la prestación por IT.

La empresa podrá crear la Comisión de Control de Ausencias en la que tendrán voz y voto los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 40.º- Seguro de accidentes.

Las empresas suscribirán una póliza de seguro que cubra el riesgo de accidente que produzca la muerte o la incapacidad total permanente y por un importe de 28.726,69€ (2025); así como unas prestaciones porcentuales de dicha cantidad, para los casos que se prevé en las condiciones generales de las pólizas de accidentes individuales por incapacidades permanentes parciales. Cubrirán el riesgo durante las 24 horas del día y se aceptarán las condiciones exclusorias que impongan las compañías aseguradoras en las condiciones generales.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa abonará la cantidad de 1.944,31 € (2025), cantidad que también podrá ser asegurada.

Artículo 41.º- Incrementos salariales.

El incremento salarial:

- Para el año 2025 será del IPC REAL del año anterior, con un mínimo de 2% y máximo de 4%
- Para el año 2026 será del IPC REAL del año anterior, con un mínimo de 2% y máximo de 4%
- Para el año 2027 será del IPC REAL del año anterior, con un mínimo de 2% y máximo de 4%
- Para el año 2028 será del IPC REAL del año anterior, con un mínimo de 2% y máximo de 4%
- Para el año 2029 será del IPC REAL del año anterior, con un mínimo de 2% y máximo de 4%

Artículo 42.º- Permiso por maternidad y estado de gestación. Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Las trabajadoras en estado de gestación o maternidad estarán a lo dispuesto en la legislación vigente.

En todo lo referente a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras se aplicará lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 43.º- Igualdad entre hombres y mujeres.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4.ª de la L.O. 3/2007 y el artículo 85.1 del ET, dentro del contenido normativo del presente convenio colectivo se establecen las siguientes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las empresas comprendidas en el ámbito funcional y territorial del mismo.

La política de empleo tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La empresa respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar y excluir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Artículo 44.º- Acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios.

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso y violencia contra las personas LGTBI, y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso y violencia contra las personas LGTBI 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.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, la empresa y los representantes de las personas trabajadoras acordarán los correspondientes protocolos de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y contra las personas LGTBI.

Artículo 45.- Violencia de género.

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se regulan en el presente convenio colectivo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, así como de las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia sexual o víctimas del terrorismo, en los términos previstos en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

A.- La trabajadora víctima de violencia de género o la persona trabajadora víctima de violencia sexual o víctima del terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo del 50% 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.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo que alcance la empresa y la trabajadora afectada o la persona trabajadora afectada.

B.- La trabajadora víctima de violencia de género o la persona trabajadora víctima de violencia sexual o víctima del terrorismo que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, con reserva de su puesto de trabajo y el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones

de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los contratos de interinidad que se formalicen para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género o a personas trabajadoras víctimas de violencia sexual o víctimas del terrorismo que hayan suspendido su contrato de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

C.- Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia sexual o víctima del terrorismo.

D.- No computaran como faltas de asistencia al trabajo a los efectos previstos para la extinción del contrato por causas objetivas prevista en la letra d del artículo 52 del ET las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, así como las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia sexual o de actos terroristas, acreditadas en los términos previstos en la legislación aplicable.

Artículo 46.º- Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.

El presente convenio colectivo obliga a la empresa y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; en los términos previstos en el artículo 82.3 del ET; por acuerdo entre la empresa y el comité de empresa se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecten a las materias modificables según el citado precepto del ET.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo.

- Se presumirá que concurren las causas alegadas.
- Se deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa.
- La duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.
- Será notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo.

Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si esta no alcanza un acuerdo en dicho plazo, las partes deberán solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas sobre la inaplicación pretendida, quedando obligados a someter la cuestión a un arbitraje vinculante de un árbitro experto en derecho del trabajo, imparcial e independiente que será designado por la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia el laudo deberá dictarse en un plazo no superior a 15 días a contar desde el sometimiento de la discrepancia y una vez recibidas las alegaciones de las partes por el árbitro designado.

El laudo arbitral será vinculante y ejecutivo inmediatamente; éste podrá denegar la inaplicación por no concurrir la causa alegada por la empresa, podrá aceptar la inaplicación solicitada en los propios términos o bien proponer la inaplicación de las condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad; pronunciándose igualmente sobre el periodo de duración del periodo de inaplicación...

El laudo tendrá la misma eficacia que un acuerdo en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado del procedimiento que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el contenido íntegro del III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III; BORM n.º 21; 27/01/2021). Con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Artículo 47.- Disposiciones adicionales

Disposición adicional 1.ª:

Durante la vigencia del presente Convenio, las contrataciones temporales a través de ETT se efectuarán de acuerdo con las siguientes condiciones:

1.º) Las contrataciones eventuales de personal de producción, excepto encargados, no podrán superar la duración de 45 días en un período de seis meses, ni exceder del 10% de la plantilla total de las empresas.

2.º) Las limitaciones establecidas en el párrafo anterior podrán modificarse libremente mediante acuerdos de empresa con sus representantes legales de los trabajadores.

3.º) En todo caso, los trabajadores contratados a través de ETT tendrán derecho al 100% del salario regulado en el presente Convenio. Si la presente disposición adicional fuera declarada nula, total o parcialmente, dicha nulidad no afectará a la validez del presente Convenio.

Artículo 48. - Régimen disciplinario.

A) Definición de faltas laborales.

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

B) Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.

3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.

4. La desobediencia en materia leve.

5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.

6. No comunicar a la empresa las ausencias imprevistas en el mismo día en que se producen por cualquier medio, salvo casos de urgencias hospitalarias.

Para poder imponer esta sanción será necesario previamente que la empresa haya facilitado al trabajador un número de teléfono o SMS o WhatsApp, correo electrónico, fax, o cualquier otro medio equivalente, donde efectuar la comunicación.

7. El uso del móvil durante la jornada para uso no profesional.

8. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

9. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

10. Las manifestaciones, expresiones o comportamientos espontáneos que conlleven una agresión basada en perjuicios contra la comunidad LGTBI.

C) Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. No preavisar con antelación, dos veces en un periodo de 90 días, las ausencias por asistencia a consultorio médico de medicina general o especialista previstas, salvo casos de urgencias hospitalarias.

2. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

3. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.

4. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.

5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.

6. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.

7. La doble comisión de falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del periodo de un mes, excepto las de puntualidad o inasistencia o aquellas que implique conducta continuada, habiendo sido sancionada la primera falta.

8. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio del trabajador.

9. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de personas en el entorno laboral.

10. Los chistes o burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

D) Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, con independencia de su valor o cuantía, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.
2. La indisciplina o desobediencia.
3. La reiteración de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del periodo de un mes, siempre que la primera falta hubiera sido sancionada.
4. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en el periodo de un mes o seis alternos en el periodo de cuarenta y cinco días.
5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación, debidamente advertida.
6. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
7. El acoso sexual, laboral y mobbing.
8. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
9. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
10. El incumplimiento constatado de las normas de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Seguridad Alimentaria implantadas en la Empresa, cuando dicho incumplimiento sea grave, reiterado o suponga un riesgo cierto y grave para la seguridad y salud de las personas trabajadoras o de terceros, o para las instalaciones o materiales
11. El empleo del tiempo, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
12. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio del trabajador si esa falta de comunicación impidiera la posibilidad de efectuar el llamamiento al trabajo.
13. No preavisar con antelación, tres veces en un periodo de 270 días, las ausencias por asistencia a consultorio médico de medicina general o especialista, salvo casos de urgencias hospitalarias.
14. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas sin la autorización de la empresa.
15. Simular enfermedades o accidentes, así como realizar actividades incompatibles con dicha enfermedad o accidente.
16. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, si es repetida o puede ocasionar perjuicios a la empresa o terceros.
17. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la Empresa.
18. Incumplir la prohibición de fumar en los centros de trabajo.
19. Hacer plantes o paros en el trabajo, interrumpiendo o paralizando la actividad, sin sometimiento a lo establecido en el R.D.L. 17/77 de 4 de marzo, reguladora del derecho de huelga.
20. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

21. La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual, a las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.

22. Las agresiones físicas o verbales a los miembros del colectivo LGTBI, sus familiares y personas allegadas.

23. El hostigamiento, chantaje o coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI.

24. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima.

25. La divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIfóbico o que atenten contra la integridad de las personas.

26. Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la Legislación Vigente.

E) Sanciones.

Las empresas podrán imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Despido disciplinario.

F) Procedimiento sancionador.

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal y Secciones Sindicales.

G) Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación, y sin perjuicio de que el cumplimiento de estas se aplique una vez sean firmes.

H) 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 y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 49.- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

La empresa garantizará la protección contra comportamientos que atenten contra los derechos de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI a través de los protocolos frente al acoso y la violencia para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Artículo 50.- LGTBI.

El presente convenio colectivo contempla diversas medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación hacia las personas LGTBI, que se reflejan en los artículos 8 (ingresos), 13 (ascensos), 11 (clasificación profesional), 48 (régimen disciplinario), 43 (igualdad de trato) y 44 (protocolo de acoso). Estas medidas tienen como objetivo contribuir a la creación de un entorno favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación por motivo de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Artículo 51.- Formación.

1. La empresa podrá organizar acciones formativas gratuitas conforme a la normativa vigente, orientadas a mejorar competencias y cualificaciones profesionales, promoción laboral y competitividad. Se garantizará la igualdad de acceso, incluyendo medidas para colectivos con mayores dificultades (jóvenes, inmigrantes, discapacitados, etc.).

2. La empresa procurará utilizar el crédito anual para formación según la normativa vigente. Informarán a los representantes de las personas trabajadoras sobre el crédito disponible y, si no lo usan, explicarán los motivos en el último trimestre del año. Los representantes de las personas trabajadoras podrán proponer acciones formativas ligadas a la actividad productiva.

3. Las acciones formativas deberán responder a necesidades reales y específicas de la empresa y su personal, con flexibilidad en contenidos e impartición.

4. Los planes de formación incluirán módulos sobre derechos LGTBI en el ámbito laboral, dirigidos a toda la plantilla, siempre que sea posible. Se tratarán temas como medidas LGTBI del Convenio Colectivo, conceptos básicos de diversidad sexual, familiar y de género según la Ley 4/2023, protocolos de acompañamiento a personas trans y prevención de acoso, y uso de lenguaje inclusivo.

5. La formación para responsables de personal incluirá capacitación en diversidad e inclusión, liderazgo inclusivo, gestión de equipos diversos y prevención de acoso y discriminación.

Partes que conciertan este convenio colectivo.

Las partes se reconocen con representatividad mutua declarándose legitimadas para la negociación y firma del presente convenio colectivo.

Por la parte Empresarial, D. Franco de Sena Cerdán Olmo, en representación de la mercantil "Empresa Caramelos Cerdán S.L.", y D. Carlos Javier Vidal Panalés, como Director Gerente.

Como Asesor, Letrado D. José Gabriel Sánchez Torregrosa.

Por la parte social, Delegados de Personal por el Sindicato CCOO, D. Álvaro De la Rocha García, D. Juan Antonio Zamora Úbeda, D. Faustino Martínez García, Dña. Beatriz Sánchez Garnés, D. Jorge Cayuela Tardido. D. Francisco David Valle López, D. Agustín Celdrán Ibáñez, D. Juan Cabas Fernández,

Como Asesor, D. Andrés Saura Vidal.

ANEXO 1 TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES CAMELOS CERDAN SL AÑO 2025

	CATEGORIAS	SALARIO BASE
1	TECNICO JEFE	1.863,05 €
2	ENCARGADO GENERAL	1.863,05 €
3	JEFE ADMINISTRATIVO	1.863,05 €
4	ENCARGADO DE SECCION	1.680,77 €
5	JEFE DE VENTAS	1.650,76 €
6	TECNICO	1.505,95 €
7	OFICIAL 1º PRODUCCION	1.500,69 €
8	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.500,69 €
9	VIAJANTE	1.485,68 €
10	TECNICO AYUDANTE	1.355,35 €
11	OFICIAL 2º PRODUCCION	1.338,61 €
12	OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1.338,61 €
13	AUXILIAR PREVENTA	1.337,11 €
14	ALMACENERO	1.320,61 €
15	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.170,54 €
16	RECEPCIONISTA	1.170,54 €
17	OFICIAL 3º PRODUCCION	1.170,54 €
18	REPARTIDOR	1.140,52 €
19	PORTERO	1.140,52 €
20	GUARDA	1.140,52 €
21	LIMPIADORA	1.125,55 €
22	AYUDANTE DE LINEA	1.125,55 €