

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia y Empleo

10765 Resolución de 30 de julio de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, Caramelos Cerdán, S.L.

Resolución de 30 de julio de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; denominación, Caramelos Cerdán, S.L..

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley 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.

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; número de expediente, 30/01/0062/2014; denominación, Caramelos Cerdán, S.L.; código de convenio, 30103492012014; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 18/06/2014, 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, 30 de julio de 2014.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Convenio colectivo de trabajo para la empresa Caramelos Cerdán S.L.

Preámbulo.

Los tres delegados de personal de la empresa Caramelos Cerdán S.L., por el Sindicato U.G.T., y la Dirección de la Empresa han acordado y firmado el primer Convenio Colectivo de la empresa de Caramelos Cerdán S.L., dicho Convenio Colectivo ha sido elaborado partiendo de la necesidad de preservar el futuro y la competitividad de la empresa, para a su vez preservar el futuro de los trabajadores y trabajadoras que integran su plantilla.

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 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido 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.

El presente Convenio de empresa afectará a la empresa Caramelos Cerdán S.L., y trabajadores de la misma, dentro de la Comunidad Autónoma de Murcia de su centro de trabajo sito en Paraje los Bastidas S/N de Torre Pacheco (Murcia).

Artículo 2.º - Norma supletoria.

En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará la legislación laboral como norma supletoria.

Asimismo, en lo que no se oponga al presente convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 10 del Laudo Arbitral de 29-03-96 para las industrias de alimentación, publicado en el BOE núm. 135 de 4 de junio de 1996, así como el régimen disciplinario del citado Laudo Arbitral de 29-03-96.

En ningún caso lo dispuesto en convenios de ámbito distinto al presente, se considera norma supletoria, ni será de aplicación, salvo que expresamente se establezca lo contrario en el presente convenio o se establezca por disposición legal.

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 2013.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, es decir, desde el día 01-01-2013 hasta el 31-12-2016, prorrogándose a su vencimiento, el 31 de diciembre de 2016, de año en año por tática reconducción de no formularse denuncia por escrito, de rescisión o revisión por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial, o de cualquiera de sus posibles prórrogas.

La denuncia deberá comunicarse a la otra parte por escrito.

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 los mismos.

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, sin que en ningún caso se pueda aplicar convenio colectivo de ámbito superior.

Artículo 4.º - Prórroga.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado tres meses antes de su finalización, quedando prorrogado en su conjunto hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.

Artículo 5.º - Comisión paritaria. Constitución.

Se constituye una comisión de interpretación, mediación, negociación y vigilancia del convenio, así como para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley, que estará constituida por cuatro vocales, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores, que ambas partes deberán designar en el plazo de los próximos quince días desde la publicación del Convenio, de entre las personas que han formado parte de la Comisión Negociadora. Asimismo de entre estas, 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 con una antelación de 15 días de su solicitud.

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 a 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 de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. 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 hubieren. Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este convenio.

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

Artículo 6.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 7.º - Ingreso en las empresas.

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

Artículo 8.º - Período de prueba.

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

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

Artículo 9.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 10.- 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.

Artículo 11.- Grupos profesionales y categorías

Se estará a lo establecido en el artículo 10 del Laudo Arbitral de 29-03-96 para las industrias de alimentación, publicado en el BOE núm. 135 de 4 de junio de 1996.

Artículo 12.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 a 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

Artículo 13.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 14.- 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 15.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 225 días laborables al año, y un cómputo anual de 1.800 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 del mismo en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

Artículo 16.º - Horarios.

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

Artículo 17.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.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro, excepto en caso de Accidente Laboral. Por enfermedad común y accidente no laboral, se podrán acumular para el año siguiente las correspondientes al periodo vacacional de Navidad.

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.

Artículo 18.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 19.º - Retribución.

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

Artículo 20.º - Santa Patrona.

Con motivo de la festividad de Ntra. Sra. de Montserrat, la empresa concederá el disfrute de tres 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 21.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, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 37, apartado 3-A del ET.

b) Cinco días naturales en los casos de muerte de cónyuge y familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento, o en cualquier otro caso excepcional, el plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de ocho días.

c) Hasta cinco días naturales en los casos de enfermedad grave de cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad.

Se podrá ampliar dicho plazo en los mismos supuestos del apartado anterior.

d) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo. Este plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de cinco días cuando la madre deba permanecer interna en establecimiento sanitario.

e) Hasta dos días por traslado de domicilio habitual.

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

2) No retribuidas.

g) 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 22.º - Excedencias.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin a la que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos tendrá este derecho. Una vez finalizado el periodo de excedencia solicitado su readmisión será inmediata. A efectos de antigüedad, será computada hasta un máximo de 3 años en cada período.

b) Se concederá la excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, a aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa.

Esta excedencia terminará al cumplirse el plazo que se concedió y no se computará a efectos de antigüedad, siendo preciso para poder reintegrarse que el trabajador solicite su reingreso al menos con un mes de antelación.

Durante el tiempo que dure esta situación, el trabajador no podrá dedicarse a ninguna clase de trabajo en las actividades afines a las de la empresa.

c) Los trabajadores tendrán igualmente derecho a un periodo de excedencia máximo de 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad, etc., no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un trabajador se reincorpore tras haber disfrutado esta excedencia lo hará en las mismas condiciones y derechos anteriores a la fecha en que comenzó esta. La readmisión será inmediata previo aviso con 10 días de antelación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso viniera disfrutando.

Artículo 23.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 24.º - Derechos sindicales.

La empresa respetará 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.

La empresa concederá 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 25.º - Reuniones e información sindical.

La empresa reconoce 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 la empresa siempre 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 26.º - Tablón de anuncios.

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

Artículo 27.º - Cuota sindical.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical en nómina y a la correspondiente transferencia al sindicato del trabajador afiliado y previa solicitud de este.

Artículo 28.º - Delegados sindicales.

Igualmente, cuando la empresa cuente doscientos 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 29.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 30.º - Salario base.

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

La tabla del año 2013 vincula a todos los trabajadores de la empresa a partir del 1/1/2013.

Artículo 31.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 y 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.

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 y por tiempo determinado.

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 vengan prestando servicios con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, adecuaran 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 32.º - Complemento puesto de trabajo.

En los trabajos realizados entre las 22 y las 6 horas, 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:

$(\text{Salario base} + \text{C. adecuación} + \text{C. Vinculación}) \times 14 / 1.800 \text{ horas.}$

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

Artículo 33.- Pagas extraordinarias e incentivo.

Por tales conceptos se percibirán las siguientes cantidades:

1) Dos pagas extraordinarias de devengo en junio y otra en Navidad. Por tal concepto se percibirá una cantidad igual a un mes de salario base, incrementándole con el complementos personal mas los complementos de vinculación y de adecuación que correspondan. La paga de Navidad se abonará antes del 22 de diciembre.

2) Un incentivo de 36.000 euros a repartir entre todos los trabajadores de la empresa, dividido en 2 tramos, el primero de 26.000 euros y el segundo de 10.000 euros, a pagar por la obtención de 1 objetivo el primero de los tramos y de 2 objetivos el segundo de los tramos, por alcanzar las máximas calificaciones en los certificados de calidad propuestos por la empresa. Dichos tramos de incentivo se abonaran, en caso de haberse obtenido los correspondientes objetivos en el mes de marzo siguiente al año de su consecución.

El reparto se realizará entre los trabajadores por % sobre lo que corresponda por una paga mensual. Quedan excluidos de este incentivo, la dirección y los trabajadores comerciales, que no cobrarán con anterioridad la paga n.º 15, que desaparece con la firma de este convenio.

El personal que ingrese o cese durante el año percibirá dichas pagas extraordinarias e incentivo en su caso, en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 34.º Ayudas sociales.

1) Ayuda escolar. Se percibirá en la cuantía de 112,01 €, 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 112,01 € mensuales por hijo minusválido.

Artículo 35.º - Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen en la empresa, se abonarán al mismo importe de la hora ordinaria.

(Salario base + C. adecuación + C. Vinculación) x 14 /1.800 horas.

Artículo 36.º - Complemento por I.T.

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

Las ausencias por enfermedad deberán estar justificadas por baja médica. Dicha ausencia podrá ser sustituida, en los casos de los 3 primeros días, por el parte de consulta y hospitalización.

Para los casos de visita médica el tiempo máximo será:

a) 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.

b) 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.

Artículo 37.º - Seguro de accidentes.

La empresa suscribirá una póliza de seguro que cubra el riesgo de accidente que produzca la muerte o la incapacidad total permanente y por un importe de 23.935 €; 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 1.620 €, cantidad que también podrá ser asegurada.

Artículo 38.º - Incrementos salariales.

El incremento salarial durante la vigencia del convenio será el IPC real del año anterior, con un máximo del 3%, siempre y cuando la empresa diera beneficios, como resultado del ejercicio, en las cuentas anuales presentadas en el R. Mercantil, en caso contrario el salario se queda congelado, sin que se tenga derecho a ninguna subida en ese ejercicio.

El dato para observar si la empresa ha obtenido beneficios o no, será el resultado de explotación de la empresa después de impuestos, en el ejercicio correspondiente.

En caso de que la empresa tenga beneficios en un ejercicio posterior a uno en el que no se hubiera obtenido beneficios, no se procederá a acumular los IPC de ejercicios anteriores al el IPC real del año que se han tenido beneficios.

Dicho incremento se aplicara en su caso a todos los conceptos salariales del presente Convenio menos a los complementos de disponibilidad y confianza.

Artículo 39.º - Disposiciones adicionales

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 la empresa.

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 40.º - Régimen disciplinario

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el laudo arbitral de 29-03-96 para las industrias de alimentación, publicado en el BOE núm. 135 de 4 de junio de 1996.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos.

La facultad de imponer sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o a las personas en quien delegue.

Las faltas prescribirán a los 10 días cuando sean calificadas de leves; a los 20 días cuando lo fueran como graves y a los 60 días cuando lo sean como muy graves, considerándose para su cómputo la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de los hechos y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 41.º - Fomento de la igualdad y no discriminación.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico.

Se garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por razones de raza, religión o cualquier otra condición.

Artículo 42.- Sometimiento previo al dictamen de la Comisión Paritaria.

De forma previa a la interposición de cualquier acción judicial, individual o colectiva, cuyo fundamento o finalidad consista en la aplicación o interpretación de cualquiera de los preceptos del presente Convenio Colectivo, la parte accionante deberá someter la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio, que evacuará informe en el plazo de quince días.

Artículo 43.- Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se adhieren expresamente al vigente Acuerdo sobre Solución Extra Judicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y su Reglamento de Aplicación, o norma que lo sustituya, para la resolución de todas las cuestiones previstas en el artículo 4 del mismo.

Las partes acuerdan que los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo sean los que se contienen en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Salarios 2013

CATEGORÍAS	S. Base	Vinculación	P. Extras
1. TECNICO JEFE	1551,83		
2. TECNICO	1254,38		
3. TECNICO AYUDANTE	1128,94		
4. ENCARGADO GENERAL	1551,83		
5. JEFE DE VENTAS	1375,00		
6. VIAJANTE	1237,50		
7. JEFE ADMINISTRATIVO	1551,83		
8. OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1250,00		
9. OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1115,00		
10. AUXILIAR ADMINISTRATIVO	975,00		
11. TELEFONISTA	975,00		
12. AUXILIAR PREVENTA	1113,75		
13. REPARTIDOR	950,00		
14. ALMACENERO	1100,00		
15. PORTERO	950,00		
16. GUARDA	950,00		
17. LIMPIADORA	925,00		
18. ENCARGADO DE SECCIÓN	1400,00		
19. OFICIAL 1º PRODUCCIÓN	1250,00		
20. OFICIAL 2º PRODUCCIÓN	1115,00		
21. OFICIAL 3º PRODUCCIÓN	975,00		
22. AYUDANTE DE LINEA	825,00		
23. AYUDANTE MENOR DE 18 AÑOS	675,00		



Por la representación de los trabajadores:

Los delegados de personal de la empresa Caramelos CERDAN, S.L., por el
Sindicato UGT.

Don José Ángel Mateo Sanmartín

Don José Casas Meroño

Don Juan José Pérez Pérez

Por la parte empresarial:

Don Franco de Sena Cerdán Olmo

Administrador de la empresa Caramelos Cerdan S.L.

Doña María Cerdán Olmo

Don Pablo Martínez-Abarca de la Cierva