

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 135/2024

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0213/2023

Código de Convenio: 14102862012013

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Preparados y Productos Artesanos La Perla, S.L. (2024-2025), aprobado el día 21 de diciembre de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA n.º 215 de 31 de Octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. n.º 90 de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. n.º 25 de 26 de julio), modificado por el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. n.º 27 de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. n.º 28 de 11 de agosto),

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 15 de enero de 2024. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

En Córdoba, 21 de diciembre de 2023

Constituida la Comisión negociadora del convenio mediante acta el día 13 de octubre, bajo la Presidencia de D. Francisco Javier Paniagua González, con la asistencia del Secretario D. Manuel Andrés del Rosal Martínez que levanta el acta de la última sesión celebrada que se aprobó por unanimidad, y hallándose presentes las dos representaciones, la empresarial, y la representación sindical.

A continuación, el Sr. Presidente informa cómo tras haber llegado en la última sesión a un acuerdo unánime por la comisión negociadora en todas las cuestiones planteadas, se ha elaborado el texto articulado del Convenio Colectivo resultante, de forma que el Secretario procederá a su lectura y, que acto seguido, se so-

meterán a ratificación los acuerdos de aprobación por cada artículo.

En consecuencia, queda aprobado por unanimidad el Texto del Convenio Colectivo de la empresa PREPARADOS Y PRODUCTOS PREPARADOS, S.L.U. que tendrá una vigencia desde 1 DE ENERO DE 2024 a 31 de DICIEMBRE DE 2025, que se presentará por el Sr. Presidente del Convenio, con las firmas de todos los componentes de esta Comisión negociadora, para su registro.

**II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
PREPARADOS Y PRODUCTOS ARTESANOS LA PERLA
S.L.****CAPÍTULO I****ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y OTROS****Artículo 1º. Ámbito de aplicación.****Ámbito Territorial**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo que Preparados y Productos Artesanos La Perla S.L., tiene establecido en la actualidad, o pueda establecer en el futuro.

Las partes declaran expresamente que el presente Convenio, en su totalidad, se aplicará durante su vigencia, con exclusión de cualquier otro de ámbito superior que pueda establecerse.

Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena para la empresa, independientemente de su modalidad de contratación. Asimismo, será de aplicación a todos aquellos que ingresen en el transcurso de su vigencia.

Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de la empresa Preparados y Productos Artesanos La Perla. S.L.U. y sus trabajadores en los distintos centros de trabajo de que pueda disponer, siendo su actividad principal, con respeto del principio de unidad de Empresa, sea la elaboración y preparación de productos artesanales alimenticios y platos precocinados, prefritos o fritos, tanto frescos como congelados, que tengan como principales ingredientes los derivados del sacrificio de aves.

Artículo 2º. Vigencia y denuncia del Convenio.

El presente convenio tendrá una duración de dos años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2025. Sus efectos económicos tendrán idéntico período de vigencia, y ello con independencia de la fecha de su publicación.

La denuncia del mismo habrá de realizarse por escrito con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento. Caso de producirse la denuncia las partes acuerdan que el presente Convenio seguirá en vigor íntegramente hasta la firma del siguiente, aunque haya transcurrido más de un año desde la denuncia del Convenio.

Si no mediara denuncia, el presente Convenio se prorrogará de año en año.

En este caso se incrementará el Salario Base y demás conceptos salariales en el I.P.C. previsto por el Gobierno, realizándose la revisión anual definitiva una vez se constate el I.P.C. real del año

Artículo 3º. Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo cuando las nuevas, consideradas en su conjunto

y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el Convenio Colectivo en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 4º. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad

Artículo 5º. Interpretación y vigilancia del Convenio.

Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Se compondrá de dos vocales por la representación social y dos vocales por la representación económica.

Las atribuciones que legalmente corresponden a esta Comisión en la interpretación y vigilancia del Convenio, aun teniendo en cuenta su carácter previo, no excluyen las facultades que competen a la Jurisdicción Laboral.

CAPÍTULO II

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 6º. Jornada.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas de trabajo semanales efectivo respetando los descansos establecidos por Ley, distribuidas de la forma que se establezca en el Calendario Laboral pactado entre la representación de las partes.

Será facultad de la Empresa la organización en los Centros de trabajo de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, distribución irregular, etc., de conformidad con las normas legales

La jornada diaria prevista en el calendario laboral podrá modificarse por necesidades de la producción tales como el exceso de pedidos, compensándose los excesos diarios dentro de la semana siguiente, sin que se considere modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 7º. Vacaciones.

Las vacaciones para todo el personal serán de treinta días naturales, 15 días determinados por la empresa y quince a libre elección dentro del calendario de vacaciones.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un mínimo de días proporcional al tiempo trabajado.

Las vacaciones se han de disfrutar, preferentemente, en el periodo de cese de actividad o de menor actividad de la empresa.

La retribución económica a percibir en el periodo de vacaciones será de salario base más los complementos personales y puesto de trabajo si los hubiere.

Artículo 8º. Descanso semanal, fiestas y permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y el tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

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

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, 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 ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En todo lo no previsto en esta materia se estará a lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 9º. Régimen de retribuciones.

1. Niveles Retributivos.

En el anexo 1 se fijarán los niveles retributivos correspondientes a las diferentes categorías profesionales.

Estos niveles retributivos estarán fijados en cómputo anual, y su distribución de cobro durante el año será fijada en el citado anexo.

Igualmente podrá ser determinado en dicho anexo la fijación de un módulo o precio hora de trabajo por el que pueda retribuirse a las personas trabajadoras comprendidos en este Convenio Colectivo en función al tiempo efectivamente trabajado.

2. Plus de penosidad.

El plus de penosidad será abonado a las personas trabajadoras que de forma habitual desarrollen su trabajo dentro de cámaras a temperaturas de seis grados bajo cero o inferiores más de 4 horas efectivas de trabajo a cómputo diario. Su cuantía se fija en el anexo 1 por cada hora trabajada en dichas condiciones.

3. Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá, por cada hora en este tiempo, un plus de nocturnidad en la cuantía que para cada categoría se fije en el anexo 1.

Se excluyen del percibo de este plus el personal de guardería y vigilancia que realiza su función durante la noche y aquellos trabajos que sean nocturnos por su propia naturaleza.

Artículo 10º. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias equivalentes a una mensualidad de sus retribuciones salariales fijas, que se devengarán los meses de julio y diciembre, y se abonarán prorrateadas a lo largo de los doce meses del año.

Artículo 11º. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que por circunstancias extremas sea necesario realizar se compensarán en tiempo equivalente de descanso.

Artículo 12º. Complemento individual por rendimiento.

La empresa podrá retribuir a los trabajadores que temporalmente realicen funciones de especial responsabilidad o elevado rendimiento mediante complementos o mejoras superiores a las retribuciones salariales establecidas en el presente Convenio. Tales complementos o mejoras tendrán en todo caso carácter transitorio, en tanto persistan las circunstancias que hayan dado lugar a su abono, por lo que no serán consolidables.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 13º. Disposiciones generales.

Las categorías establecidas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades de la empresa no lo requieren.

Son así mismo enunciativas las funciones asignadas a cada categoría, estando cada uno de los empleados obligado a ejecutar los trabajos que le sean encomendados, dentro de los que sean propios de su grupo profesional, sin menoscabo de su dignidad,

Artículo 14º. Clasificación según la modalidad contractual.

Los trabajadores que se incorporen a la plantilla podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento. Atendiendo a la modalidad contractual que le vincule a la empresa, el personal se clasificará en:

- Fijos. Son aquellos trabajadores vinculados a la empresa por un contrato de trabajo indefinido.
- Temporales: Son aquellos trabajadores contratados por tiem-

po determinado en cualquiera de las modalidades permitidas por las normas legales vigentes.

1. Serán contratos eventuales los que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Este tipo de contratación de duración determinada por circunstancias de la producción podrá acumular, en uno o varios contratos, una duración máxima de seis meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo.

3. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

4. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

5. Dada la actividad de la empresa donde se dan períodos de mucha actividad seguidos por otros de muy baja actividad sin que exista orden estacional, de temporada de producción o cualquier otro que la empresa pudiese prever, y al especial y rápido trato que debe darse a la mercancías perecederas, las partes firmantes del presente Convenio tienen a bien identificar los trabajos, tareas o hechos con sustantividad propia dentro de la empresa que pudieran dar lugar a estos contratos y que a continuación las partes identifican, validan y enumeran:

A. Firma de acuerdos comerciales que supongan un aumento del trabajo ordinario.

B. Aumento en la necesidad de empaquetado y envasado.

C. Aumento de personal en la sala de elaboración o líneas de fabricación.

Los/las trabajadores/as, contratados en base a los anteriores apartados A, B y C, serán baja a su vencimiento tal y como se recoge en el contrato de trabajo, pudiendo éstas ser escalonadas por motivos de planificación de producción y fabricación.

c) Temporales con contratos formativos: Son aquellos trabajadores vinculados a la empresa mediante contratos de trabajo, para la formación en alternancia o para la obtención de la práctica profesional al amparo de lo dispuesto en el artículo 11º del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes. En lo que respecta a duración del contrato, periodo de prueba, tiempo dedicado a la formación teórica y trabajo efectivo y protección social de los trabajadores contratados al amparo de estas modalidades, se estará a lo dispuesto en las referidas disposiciones.

La retribución será el sesenta por ciento el primer año y el setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración mínima de dichos contratos será de 3 meses y la máxima de dos años.

Por su parte los contratos para la obtención de la práctica profesional tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de doce meses. La retribución será del 60 %, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de

trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 15º. Periodo de prueba.

1. El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

- 1) Técnicos titulados: 6 meses.
- 2) Resto trabajadores: 3 meses.

2. En los contratos celebrados a tiempo parcial se podrá, igualmente, concertar un período de prueba con sujeción a los períodos contemplados en los apartados anteriores.

No obstante, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el período de prueba ascenderá a un máximo de treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

3. Las sucesivas prórrogas del contrato, si las hubiere, no darán lugar a nuevos períodos de prueba.

Del mismo modo será nulo el período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación siempre y cuando lo hubiera superado.

4. Las situaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al suscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente apartado.

5. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso, justificación o causa y sin derecho a indemnización.

6. El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente al grupo y categoría profesional en que quedó encuadrado al ingresar en la empresa.

7. Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la Empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato y en este Convenio.

Artículo 16º. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Técnicos titulados, jefes y encargados: Un mes.

Resto de trabajadores: Quince días.

Del mismo modo, las empresas se verán obligadas a preavisar, con una antelación mínima de quince días, el cese o terminación de la relación laboral en toda modalidad de contratación, a excepción del contrato de interinidad.

El incumplimiento de esta obligación, por cualquiera de las partes, dará derecho a la otra a percibir o, en su caso descontar de la liquidación, el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Las empresas entregarán a solicitud del trabajador, previa a la

firma por parte del mismo, del documento de saldo y finiquito, su propuesta de liquidación a fin de que pueda asesorarse debidamente.

Artículo 17º. Clasificación según las funciones.

El personal de la empresa queda encuadrado en los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo I: Categorías profesionales incluidas en este grupo:

Jefe Administrativo de 2º: Es el/la trabajador/a que realiza de manera cualificada y responsable, las funciones de organización, verificación y control de las tareas propias dentro de un departamento, bajo la supervisión del Jefe Administrativo de 1º de la sección a la cual se encuentre asignado.

Jefe Administrativo de 1º: Es el/la trabajador/a que realiza de manera cualificada, autónoma y responsable las funciones de control y coordinación del departamento asignado, bajo la supervisión del Director correspondiente. De este modo, planificará el departamento de su responsabilidad, organizando y coordinando las tareas del personal a su cargo, y colaborando en su instrucción y formación.

Titulado de Grado Medio: Es el/la trabajador/a que, con título facultativo, reconocido oficialmente como de Grado Medio, se encuentra vinculado a la empresa en virtud de relación laboral, concertada en razón del título poseído.

Titulado Superior: Es el/la trabajador/a que, poseyendo título universitario o de enseñanza técnica superior, se encuentra vinculado a la empresa en virtud de relación laboral, concertada en razón del título poseído.

Director: Es el/la trabajador/a que realiza de manera cualificada, autónoma y responsable la dirección, planificación, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el área de trabajo de su responsabilidad en el más amplio sentido. Del mismo modo, planificará y coordinará la instrucción del personal a su cargo.

Encargado: Es el/la trabajador/a que, organizando y planificando las labores de su área, establece las necesidades de mercancías y materiales de acuerdo con las demandas de la producción. Es el responsable directo del personal a sus órdenes y deberá efectuar el plan de trabajo a todas las personas que integran la plantilla controlando su asistencia, productividad y horario de trabajo. Está facultado para exigir a los trabajadores a sus órdenes la máxima disciplina. Cuidará de la presentación y decoro del personal manteniéndolos correctamente uniformados y exigiendo la limpieza y pulcritud necesarias. Del mismo modo, recibirá las mercancías que lleguen al almacén, controlando y planificando sus existencias, todo ello en coordinación con el área de oficinas y con la de producción, al igual que controlará y efectuará el preceptivo seguimiento de los procesos y del personal del almacén. Supervisará los inventarios, así como su conteo que se realizará, al menos, una vez al final de cada trimestre. Igualmente distribuirá el trabajo entre el personal a sus órdenes.

Por tanto, entre sus funciones propias, se encuentran, entre otras, las siguientes:

- Vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su Sección.

- Llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose de su disciplina.

- Responsabilizarse del buen orden, funcionamiento y vigilancia de los procesos o trabajos a ellos encomendados.

- Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen.

- Confeccionar los partes, estadillos e informes que se le ordenen con los datos correspondientes.

- Aceptar responsablemente la calidad y terminación de los productos manipulados y de las materias primas utilizadas.
- Vigilar y cuidar las buenas relaciones entre su personal y la Empresa.
- Vigilar el buen orden de los ficheros en la Sección de su mando.
- Proponer la concesión de premios o imposición de sanciones, en lo que se refiere al personal a sus órdenes.

Grupo II: Categorías profesionales incluidas en este grupo:

Auxiliar Administrativo: Es el/la trabajador/a que con limitada autonomía y responsabilidad se encarga de actividades administrativas sencillas, propias de la gestión y administración bajo la responsabilidad y supervisión directa y constante de sus superiores. Así, deberá manejar sistemas informáticos sencillos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos.

Oficial Administrativo de 2ª: Es el/la trabajador/a que, con cierta iniciativa y subordinación a otras categorías superiores, efectúa una o varias actividades de carácter administrativo entre las que pueden encontrarse las siguientes operaciones: realización de estadística y contabilidad que requieran cálculos de no excesiva complejidad; manejo y utilización de ficheros y archivos complejos; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de mero trámite. Del mismo modo, prestará otros servicios, cuyo mérito, importancia e iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados.

Oficial Administrativo de 1ª: El/La indicado/a trabajador/a tendrá un sector de tareas administrativas a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros/as empleados/as a su cargo y mando, ejecuta bajo la dependencia de un Jefe, una o varias de las siguientes funciones: redacción de correspondencia, manejo y custodia de los caudales de la empresa; planteamiento, cálculo y extensión de facturas complejas; realización de informes solicitados por sus superiores; transcripciones en libros de contabilidad; liquidación y formalización de seguros sociales y demás servicios, cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

Viajantes y vendedores: Son aquellos que, al servicio de la Empresa, a cuya plantilla pertenecen, realizan, viajando o no, operaciones venta de productos, obedeciendo las órdenes y consignas de la Dirección de la Empresa en cuanto a rutas, precios, etc., toman nota de los pedidos, informan y proceden al cobro de los mismos, cuidando de la organización de ventas, encargos, etc. Durante su estancia en la localidad en que radique la Empresa, podrán realizar funciones administrativas o técnicas. Asimilado a Oficial de primera Administrativo.

Grupo III: Categorías profesionales incluidas en este grupo:

Repartidor: Es el/la empleado/a que sirve a domicilio los productos solicitados por los clientes, cobrando a éstos su importe, haciéndose cargo de éste y liquidándolo al encargado o jefe respectivo. Complementariamente y en ausencia de actividades de reparto, podrá ser destinado a labores de carácter auxiliar tanto dentro como fuera del centro de trabajo. Sus Normas básicas de actuación son:

- El/La trabajador/a deberá cumplimentar, personal y escrupulosamente la documentación que las empresas implanten para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación y control de éstos.
- El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos

por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro. El trabajador responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dicho equipo de trabajo y/o uniforme.

- Deberá conducir el vehículo con la máxima prudencia, cumpliendo con todo detalle la legislación de tráfico y demás normas de régimen interior.

- Realizará el reparto sin demora eligiendo siempre los recorridos más rápidos, sencillos y seguros a fin de que el producto llegue al cliente en el menor tiempo posible y en las mejores condiciones de calidad y consumo.

- Deberá dar cuenta, inmediata y telefónicamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier avería o accidente sufrido por el vehículo empleado.

- En el caso de que se comprobara fehacientemente que la avería, accidente, multa o robo del vehículo se deriva de dolo, negligencia o imprudencia temeraria del repartidor, se podrá repercutir sobre él los gastos que de ello se deriven.

Son obligaciones del repartidor:

- Disponer o mantener siempre su vehículo o el asignado en cada momento, en perfectas condiciones de uso y presencia, tanto materiales como administrativas.

- Deberá llevar consigo tanto el permiso de conducir y DNI como la documentación del vehículo.

- Conocerá los callejeros urbanos y demás circunstancias de ordenación del tráfico.

- Circulará llevando el cinturón de seguridad, el cual deberá encontrarse debidamente homologado, sea cual fuere la duración, distancia y recorrido del servicio.

- Dispondrá en el vehículo de los elementos reglamentarios y necesarios de protección, reparación y recambio.

Ayudante: Es aquel/la trabajador/a cuya misión principal es la de auxiliar al encargado en sus funciones propias, es decir, el amasado y preparación de la masa o pasta u otros productos, con el fin de adquirir la práctica, perfeccionamiento y experiencia necesaria que le permitan un ascenso de categoría. Igualmente realizará otros trabajos, tales como el perfecto cuidado de la maquinaria que utilice y otros análogos, los cuales le serán encargados por sus superiores.

Peón: Es el/la trabajador/a que desarrolla sus labores a las órdenes del encargado, ayudándole en su cometido y auxiliándole en todo lo requerido y relacionado con la elaboración y condimentación de los productos a fabricar. Igualmente deberá cumplir con todos los cometidos que dentro de su grupo profesional le sean encargados por el encargado o por cualquier otro superior. Procurará asimilar y aprovechar los conocimientos obtenidos e impartidos por sus superiores en relación a sus concretas funciones con el objeto de completar su formación profesional y, de este modo, promocionarse en la empresa.

Artículo 18º. Movilidad funcional.

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el grupo profesional cumple las previsiones asignadas por el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En aquellos casos en que los trabajadores, por necesidades organizativas de los centros de trabajo, deban desarrollar labores propias de un grupo profesional distinto a aquel en el cual se hallen encuadrados, que suponga una mayor retribución, percibirán, como compensación a esa mayor responsabilidad que puntualmente se les otorga, el salario del grupo superior que estén realizando.

La atribución de funciones superiores a las del grupo profesional de pertenencia a los efectos de cubrir cualquier ausencia o re-

ducción de jornada de otro trabajador en situación de IT, suspensión del contrato o maternidad, no dará lugar a la consolidación del puesto de trabajo en el superior grupo, siempre que no se superen los plazos legales establecidos a este respecto.

Artículo 19º. Promoción.

El personal al servicio de la empresa tendrá derecho a ser promocionado y ocupar las vacantes que pudieran producirse o los nuevos puestos de trabajo que pudieran crearse para lo cual la Dirección de la empresa deberá anunciar las plazas a cubrir informando a los representantes legales de los trabajadores.

Para garantizar la objetividad en la provisión de las vacantes convocadas, se realizarán pruebas de actitud al personal de la empresa que las solicite. El contenido de las pruebas y la evaluación de los solicitantes será competencia de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 5º del presente Convenio constituida en Comisión de Exámenes.

En el supuesto de que no existan solicitantes o no superen las pruebas establecidas las vacantes serán cubiertas por personal de nueva contratación.

Artículo 20º. Formación.

La empresa se compromete a proporcionar cursos de régimen interno, elaborados e impartidos por los propios responsables de la empresa con o sin auxilio exterior, que garanticen el conocimiento a fondo del puesto de trabajo que desempeña cada trabajador, y sirvan para mejorar la productividad general en la empresa, siendo consideradas tiempo de trabajo.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 21º. Definición.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes recogidos en las disposiciones legales en vigor y especialmente en el presente Convenio Colectivo.

La inclusión en los posteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias, la intención del productor de la misma y la trascendencia y publicidad de ésta.

Artículo 22º. Faltas leves.

1. De una a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a quince minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

2. Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo igual o superior a quince minutos, durante el período de un mes.

3. No notificar con carácter previo la razón de la ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuere causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave.

5. El uso indebido de herramientas y útiles.

6. Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo que no produzcan perturbación importante en el servicio encomendado.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.

8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

9. No llevar en el lugar de trabajo, en el uniforme o en los complementos de trabajo, los distintivos ordenados por la empresa o lucir en uno u otros pegatinas o inscripciones ajenas a las autori-

zadas.

10. La falta de aseo del trabajador y/o del material empleado, durante el servicio.

Artículo 23º. Faltas graves.

1. Dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de cuarenta y cinco días.

2. De dos a cinco faltas de puntualidad en el plazo de un mes superiores o iguales a quince minutos.

3. La comisión de tres o más faltas leves distintas a las de puntualidad y asistencia, en un plazo de noventa días.

4. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario o personal delegado del mismo en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si implicase quebranto manifiesto para el trabajo, o de ellas se derivase perjuicio grave y notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

5. Simular la presencia de otro empleado al trabajo, firmando o fichando por él.

6. Entregarse a juegos o actividades que supongan pérdida de tiempo, cualesquiera que sean, estando de servicio.

7. Descuido importante en la conservación o limpieza de los géneros o Artículos y materiales del correspondiente establecimiento, o de la empresa.

8. La negligencia en el trabajo que afecte gravemente a la buena marcha del mismo.

9. No hacer entrega a la empresa, dentro del plazo legalmente otorgado al trabajador, de los partes de alta, baja o confirmación de incapacidad temporal. En el caso de que el retraso supere el plazo legalmente establecido para su presentación ante la Mutua u organismo oficial competente, sería calificada como muy grave.

10. Emplear para uso o consumo propio, productos, enseres y prendas de la empresa.

11. La falta de aseo que sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros o del público.

12. La falta de respeto hacia los compañeros, incluidos los mandos y subordinados, y el público en general.

13. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

14. Acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes durante la jornada de trabajo.

15. No entregar a la mayor brevedad posible a la dirección de la empresa, cualquier notificación o documento ya sea oficial o de importancia para ella.

16. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

17. Omitir la conclusión de un servicio previamente aceptado alegando la finalización de la jornada laboral.

18. Rechazar la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada.

19. La pérdida, extravío o deterioro de la mercancía imputable al trabajador.

20. La inobservancia de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de Medidas Sanitarias frente al Tabaquismo y especialmente el incumplimiento de la prohibición expresa de fumar en los centros de trabajo.

21. No acudir a las citas prescritas por los servicios médicos de la Mutua cuando el trabajador se encuentra en situación de baja médica derivada de cualquier contingencia.

22. Demorar la realización de un servicio encomendado fingiendo avería o accidente, extravío de la mercancía, robo del vehícu-

lo o de cualquier otro inconveniente inexistente.

23. No entregar -en una ocasión- a la empresa (sin causa de fuerza mayor que lo impida) los albaranes de facturación al cliente. Si se comprobara que la finalidad de ello se debía a un intento de robo o fraude sobre parte o la totalidad de la facturación podrá considerarse falta muy grave.

24. No comunicar a la empresa las posibles infracciones de tráfico cometidas, accidentes y lesiones a terceros derivadas de ellos.

25. No observar las medidas de seguridad necesarias para evitar la sustracción tanto de las herramientas que se utilizan para el desarrollo de la actividad laboral facilitadas por la empresa, así como de la mercancía que se transporta.

26. Omitir en un albarán de servicio los datos esenciales o firmas de conformidad o presentarlo a los servicios administrativos de la empresa en tal estado de deterioro que resulte incobrable o indescifrable.

27. No hacer uso, durante las horas de trabajo, del uniforme y complementos facilitados por la empresa, salvo causa justificada.

Artículo 24º. Faltas muy graves.

Además de las consideradas como causas de despido disciplinario, recogidas en el artículo 54.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establecen las siguientes:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de cuarenta y cinco días.

2. Más de cinco faltas de puntualidad en un plazo de treinta días, salvo caso de fuerza mayor.

3. La reincidencia en falta grave distinta a las de puntualidad y asistencia en un período de ciento ochenta días.

4. El fraude, hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma y/o durante la jornada laboral.

5. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando un trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

7. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas y bienes.

8. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa y específicamente en los vehículos.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

10. Revelar a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligatoria.

11. Provocar u originar riñas y pendencias con los demás trabajadores.

12. La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios, albaranes y demás documentos del tráfico empresarial.

13. Todo incumplimiento de los manuales internos de procedimiento de conocimiento general.

14. La incorrecta manipulación y utilización de los elementos con los que son elaborados aquellos productos que se llevarán al cliente.

15. La conducta acreditada que produzca el hostigamiento se-

xual hacia cualquier trabajador o trabajadora de las empresas. En el caso de que se probará que se ejerciera cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual, se considerará un agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, a la imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta.

16. La disminución reiterada en el rendimiento en el trabajo.

17. La imprudencia durante el trabajo que implicase riesgo de accidente para sí, para sus compañeros, o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones.

18. Falsear el albarán del servicio imitando firmas de los clientes o destinatarios o liquidando en el mismo importe distintos a los del servicio realizado.

19. No entregar a la empresa -en dos o más ocasiones en plazo de 120 días- los albaranes de facturación al cliente, sin causa de fuerza mayor que lo impida.

20. La pérdida por hurto o robo del vehículo asignado siempre que se derive de la negligencia o imprudencia del Repartidor.

21. No hacer uso o hacer uso indebido del cinturón de seguridad durante la conducción del vehículo.

22. La comisión de infracciones de tráfico en general que puedan causar daños o lesiones a personas, al propio empleado o a las cosas, así como perjudicar la imagen de la empresa y del sector.

23. No realizar la correspondiente liquidación a la finalización de la jornada laboral o no entregar el importe completo de la recaudación.

Artículo 25º. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestaciones por escrito, y suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

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

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días. Despido disciplinario.

Las faltas muy graves se harán cumplir como máximo a los seis meses de su imposición, siendo el plazo de tres meses para las graves. De no ser así prescribirá su cumplimiento.

En todo caso, las faltas prescribirán a los 10, 20 y 60 días según que su calificación sea de leve, grave o muy grave respectivamente, desde que la empresa tuvo conocimiento de las mismas o a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI MEJORAS SOCIALES

Artículo 26º. Complementos de enfermedad y accidente.

En la situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo la empresa complementará las prestaciones que perciba el trabajador desde el primer día el 100% del Salario Base, más los complementos personales y de puesto de trabajo si lo tuviera reconocido

Artículo 27º. Seguro de Accidentes.

La empresa concertará un Seguro Colectivo de Accidentes en virtud del cual el trabajador que fallezca por causa de accidente bien sea de trabajo o accidente no laboral, o se le reconozca invalidez permanente absoluta o gran invalidez, percibirá, el afectado o sus derechohabientes, la cantidad de 30.000,00 euros.

Artículo 28º. Conciliación de la vida laboral y familiar.

A petición de la madre, se podrá acumular el periodo de lactancia legal a la baja de maternidad en un número de días equivalentes a las horas de reducción de jornada que le correspondan por

el período de lactancia. La acumulación aumentará proporcionalmente en los supuestos de parto múltiple.

En los supuestos de adopción acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine en la legislación vigente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.

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

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el periodo de baja por maternidad a las vacaciones.

Excedencias por cuidado de un menor y familiares:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 4 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años los trabajadores y trabajadoras para atender el cuidado de un familiar, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidentes, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante de derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que los trabajadores permanezcan en situación de excedencia conforme a lo estableci-

do en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Licencias sin sueldo:

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses los trabajadores que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontrara disfrutando este derecho a un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores. Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Igualmente, cuando los cuidados que requieran los familiares hasta 2 grado y no supongan periodos largos y continuados de atención, se podrán solicitar licencias sin sueldo previa justificación de dicha atención.

Artículo 29º. Riesgos Laborales y Salud Laboral.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y la planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tenga por fin la eliminación o control y la reducción de los riesgos a partir de su evaluación, adoptando las medidas preventivas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud, en cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores. Serán de aplicación para la empresa y todos los trabajadores de la misma las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que la desarrollan.

La empresa viene obligada a realizar un reconocimiento médico a todos los trabajadores de la misma, atendiendo al puesto específico y en razón del sexo, al menos una vez al año, cuyo resultado será facilitado a cada trabajador.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros a los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VI

FUNCIONES SINDICALES EN LA EMPRESA

Artículo 30º. Representación Sindical.

En materia de representación de los trabajadores y acción sindical en la empresa se estará a lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones dictadas en su desarrollo.

CAPÍTULO VII

GARANTÍA DEL CONVENIO

Artículo 31º. Garantía del Convenio.

Las partes negociadoras del Convenio acuerdan y a ello se comprometen formalmente, no solicitar ni adherirse a ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, por toda la vigencia del que ahora suscriben.

Artículo 32º. Comisión de Absentismo.

Las partes asumen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en todos los órdenes de la empresa, perjudicando con ello la competitividad eficacia de la misma y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores y trabajadoras. La reducción de absentismo injustificado en el ámbito de la empresa es un objeto compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados. A tal fin se

acuerda la constitución de una Comisión de Absentismo, dentro de la Comisión Paritaria, que tendrá las siguientes funciones: a) Identificar las causas del absentismo, analizando la situación, así como su evolución en el ámbito correspondiente. B) Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras. C) Difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

Artículo 33º. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, al objeto de establecer un procedimiento de solución de los conflictos colectivos que puedan generarse, acuerdan la adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

Disposiciones adicionales

Primera. Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

En cuanto al procedimiento de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, la dirección de la empresa y el comité de empresa han evaluado en concreto, el informe que la sociedad española de ginecología y obstetricia ha elaborado sobre riesgos que el puesto de trabajo puede suponer para las trabajadoras embarazadas.

De dicho informe se desprende que las actividades de manejo de cargas y las posturas son sin duda la circunstancia más frecuente en la mayoría de los trabajos que dificultan la actividad laboral de la mujer embarazada. Es una recomendación general, dado que la concreción depende de múltiples posibilidades y se hace difícil concretar en qué semana supone un riesgo para el embarazo el trabajo que se realiza, aunque recomiendan interrumpir la actividad laboral en la semana 20 o 18, si el parto es múltiple.

Por ello, siguiendo las recomendaciones generales que existen en dicho informe y partiendo del hecho de que las pautas para la concesión o denegación de la prestación por la suspensión del contrato no son competencia de la empresa si no de la mutua, la dirección de la empresa se compromete a asesorar en todos los trámites y documentación a todas aquellas trabajadoras que quieran solicitar la suspensión de riesgo por el embarazo ante la mutua y se encuentren en la semana 20 de gestación, estén afectadas por dichos riesgos y no tengan un puesto de trabajo alternativo que reduzca el riesgo por embarazo.

Segunda. Formación.

1. Con carácter general la empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación. Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).

2. La empresa tomará las medidas necesarias para procurar hacer uso del crédito para la formación de que anualmente disponga en base a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23

de marzo, en aras a obtener un adecuado desarrollo profesional del trabajador y mejorar la competitividad de la empresa. En este sentido informará a los representantes de los trabajadores acerca del crédito disponible para formación y, caso de no programar ninguna acción formativa a cargo de dicho crédito, informarán, previa petición de los representantes de los trabajadores, de los motivos que justifican esa decisión en el último trimestre de cada ejercicio.

3. En el supuesto de que la empresa renuncie a programar acciones formativas con cargo al mencionado fondo, los representantes de los trabajadores podrán proponer acciones formativas que deberán estar relacionadas siempre con la actividad productiva de la empresa; estas acciones podrán incluirse en el Plan de Empresa y, en todo caso, la participación de los trabajadores en las mismas se realizará fuera de la jornada laboral. En caso de rechazarse las propuestas de los representantes de los trabajadores por la empresa, ésta última deberá explicar sucintamente los motivos de dicho rechazo.

4. Formación de oferta: La empresa posibilitará, cuando las necesidades productivas y la organización del trabajo lo permita, la realización de las acciones formativas que, sin coste alguno para ella, oferten los firmantes del Convenio en el marco de los convenios para la ejecución de planes de formación suscritos con el Servicio Público de Empleo Estatal, u organismo autonómico que corresponda, en desarrollo del programa formativo y que pudieran acordarse periódicamente para el sector.

5. Al objeto de posibilitar la acreditación sectorial de la formación recibida y/o la experiencia adquirida, el trabajador que lo solicite recibirá un diploma según el modelo que pueda elaborar el Comité Paritario Sectorial.

6. La empresa, a petición del trabajador o de sus representantes, aportará la documentación e informes necesarios para que éstos últimos puedan llevar a cabo la solicitud del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, según establece el Real Decreto 1224/2009 de 17 de julio o normativa que lo desarrolle, para que el trabajador lleve a cabo la solicitud

7. Las acciones de formación que se desarrollen en la empresa deben ser sometidas a información de la representación legal de los trabajadores en los términos y según el procedimiento establecido en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. De conformidad con el citado artículo la empresa deberá aportar, como mínimo, la siguiente información:

- Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente

Los representantes de los trabajadores deberán emitir informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación anteriormente indicada.

Sí surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las discrepancias entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. Cuando la formación desarrollada en la empresa estuviese financiada, de conformidad con el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema

de formación profesional para el empleo, la ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación sólo podrá iniciarse una vez hayan transcurrido los plazos totales indicados anteriormente. Asimismo, las acciones formativas podrán iniciarse transcurridos 15 días desde la recepción por la representación legal de los trabajadores de la documentación referida anteriormente, sin que dicha representación legal de los trabajadores haya emitido el informe correspondiente.

Tercera. Medio Ambiente.

El órgano unitario de representación de los trabajadores podrá designar un Delegado de Medio Ambiente de entre los Delegados de Prevención, cuyas funciones y competencias son:

- Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objeti-

vos medioambientales que la empresa establezca.

- Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
- Recibir de la empresa copia de la documentación que ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.
- Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.
- Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

La empresa designará un responsable de la interlocución con el delegado de medio ambiente de entre sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud.

Hay varias firmas ilegibles.

		CONVENIO COLECTIVO PREPARADOS Y PRODUCTOS ARTESANOS LA PERLA S.L ANEXO 1						
		Tabla provisional de salarios para 2024 1 de enero a 31 de diciembre de 2024						
Nivel	Categoría	Salario anual	Salario mensual	Salario Base diario	PLUS PENOSIDAD HORA	PLUS NOCTURNIDAD HORA	VALOR HORA EXTRA	
1	Técnico titulado superior.	29.622,18	2.115,87	70,53	0,98	3,17	25,25	
2	Técnico titulado medio.	25.433,10	1.816,65	60,56	0,78	2,73	21,68	
3	Jefe Administrativo.	22.814,40	1.629,60	54,32	0,70	2,45	19,44	
4	Oficial de primera administrativo.	21.152,88	1.510,92	50,36	0,67	2,27	18,03	
5	Oficial de segunda administrativo.	20.447,70	1.460,55	48,69	0,65	2,19	17,43	
6	Auxiliar administrativo.	19.179,30	1.369,95	45,67	0,65	2,06	16,35	
7	Subalterno.	18.528,30	1.323,45	44,12	0,63	1,99	15,79	
8	Encargados.	21.189,65		49,86	0,67	2,24	18,10	
9	Conductor mecánico.	20.353,68		47,89	0,65	2,16	17,38	
10	Oficial de 1ª obrero, Conductor- Repartidor y Carretillero.	20.045,13		47,17	0,65	2,12	17,12	
11	Oficial de segunda.	19.754,43		46,48	0,65	2,09	16,87	
12	Ayudantes.	19.170,48		45,11	0,65	2,03	16,37	
13	Peones.	18.555,93		43,66	0,63	1,97	15,85	
<p>Valor hora extraordinaria</p> <p>Las horas extraordinarias, para cada categoría, se calcularán de acuerdo con el siguiente módulo y recargo: Recargo = 75 por 100 del módulo. Módulo = $\frac{\text{Salario base} \times 365 \text{ días}}{\text{Horas efectivas de trabajo}}$ Valor hora extraordinaria = 1,75 x módulo.</p>								