

JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Delegación Territorial en Córdoba

BOP-A-2025-4561

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0200/2025

Código de Convenio: 14102862012013

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa LA PERLA FOOD INNOVA, S.L.U., aprobado el día 12 de diciembre de 2025, 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 nº 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. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto (BOJA Ext. nº 29, de 30 de agosto), el artículo 5 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, 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. nº 28, de 11 de agosto),

A C U E R D A

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, y Planes de Igualdad 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, 16 de diciembre de 2025.– La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

Código Seguro de Verificación (CSV): D7C8 A72B F9BB D7F6 B6FA Fecha Firma: 29-12-2025 07:57:29
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LA PERLA FOOD INNOVA S.L.U.

Las representaciones empresarial y social de la empresa LA PERLA FOOD INNOVA SL (antes Preparados y Productos Artesanos La Perla SLU), reunidas en fecha 12 de diciembre de 2025, acuerdan prorrogar la vigencia del II Convenio Colectivo actualmente vigente, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, de fecha 24 de enero de 2024, manteniéndose todo su contenido normativo, organizativo y funcional como texto aplicable durante el nuevo período de vigencia.

La presente prórroga surtirá efectos desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028, considerándose plenamente vigente el articulado del convenio prorrogado, sin que la prórroga implique denuncia, extinción o sustitución del texto anterior, que continuará rigiendo las relaciones laborales de la empresa en sus propios términos.

No obstante, se incorporan al convenio prorrogado las actualizaciones retributivas, mejoras y modificaciones pactadas, que figuran en el articulado y anexos del presente documento, las cuales forman parte integrante del texto prorrogado a todos los efectos y de aplicación por las partes firmantes.

Durante la vigencia de la presente prórroga, el convenio colectivo se aplicará con idéntico ámbito personal, territorial y funcional que el texto original, manteniendo su estructura normativa y su contenido esencial, sin perjuicio de las actualizaciones y aplicación expresamente acordadas.

Finalmente, el presente acuerdo de prórroga y revisión será presentado para su registro en el REGCON y su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, a los efectos previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

La Comisión Negociadora ratifica el texto resultante de la prórroga y revisión, que sustituye a las versiones no actualizadas del articulado, manteniendo el carácter prorrogado del convenio vigente.

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 La Perla Food Innova SLU, 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, no obstante, el convenio se mantendrá vigente hasta que se alcance un nuevo convenio que lo sustituya.



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 La Perla Food Innova SLU, y sus trabajadores/as en los distintos centros de trabajo de que pueda disponer, siendo su actividad principal, con respeto del principio de unidad de Empresa, la de: elaboración y preparación artesanal de productos alimenticios y platos precocinados, prefritos o fritos, tanto frescos como congelados, que tengan como principales ingredientes los derivados del sacrificio de aves, con base alimentaria mixta, conforme a su inscripción en el Registro Mercantil y al CNAE 1085.

Artículo 2º. Vigencia y denuncia del Convenio

El presente convenio tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028. 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 pagas extras 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.

Solo 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

Para los ejercicios 2026 y 2027, se establece una jornada de 8 horas diarias incluyendo treinta minutos de bocadillo; y para 2028, una jornada de 7 horas y 45 minutos, también incluidos los treinta minutos de bocadillo.

El descanso del bocadillo será de 30 minutos diarios, de los cuales 15 minutos correrán a cargo del trabajador y los otros 15 minutos serán reconocidos como tiempo efectivo de trabajo y a cuenta de la empresa.

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.

Será de obligación por ambas partes (empresa y representación sindical) la de fijar un calendario laboral, en el primer trimestre de cada año, con fin de garantizar la adecuada organización del trabajo y la conciliación de la vida laboral. Se respetarán los descansos establecidos por la normativa laboral vigente en cada momento.

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. Por lo anterior, se tendrá en cuenta abrir un periodo de información y consulta, tal como se establece en el artículo 64 del E.T.

Las condiciones de jornada sustituyen a las recogidas en el convenio prorrogado.



Artículo 7º. Vacaciones

Las vacaciones para todo el personal serán de treinta días naturales o 22 laborables, donde la mitad serán determinados por la empresa y la otra mitad a libre elección dentro del calendario de vacaciones.

En el periodo vacacional de verano, se determinarán por quincenas completas, distribuidas del 1 al 15 y otra del 16 al 30.

Las vacaciones de invierno se determinarán, preferentemente en semanas completas, y serán fijadas por la empresa.

Si en los periodos vacacionales antes descritos, quedará algún día pendiente, se compensará en mutuo acuerdo entre las partes. No obstante, la dirección de la empresa garantizará que los días de vacaciones de invierno correspondientes al ejercicio de ese año en curso, que queden pendientes por temas organizativos, no se perderán en ningún caso. Estos podrán disfrutarse hasta el 31 de marzo del año posterior siguiente.

Las personas trabajadoras 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.

h) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre 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.

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 artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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.

Se ha tenido en cuenta para fijar las referidas retribuciones, un incremento anual del IPC más el 0,8% para los años 2026, 2027 y 2028, para todos los conceptos salariales.

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

Las personas trabajadoras afectadas 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 prorrteadas a lo largo de los doce meses del año.

Artículo 11º. Horas extraordinarias

Con el objeto de favorecer el empleo, y ante el compromiso adquirido por las personas trabajadoras de no realizar pluriempleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
- b) Las horas de fuerza mayor exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, y aquellas otras obligadas para atender los casos de riesgo de pérdida de materias primas, prolongación de jornada del transporte (sin perjuicio de la flexibilidad del horario en el mismo) y la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, en estos dos últimos casos por causas extraordinarias no habituales, serán de obligada realización, al igual que las previstas en los artículos 41 y 44 de este Convenio colectivo.
- c) A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, sin perjuicio de su cotización a efectos de Seguridad Social como si fueran horas extraordinarias habituales, salvo que cambie la regulación al respecto, se entenderá por tales las que tengan su causa en pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias, de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de las materias que se tratan, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, serán de libre aceptación por el trabajador y no podrán exceder de ochenta al año. La Dirección y el Comité de Empresa velarán por el cumplimiento de esta norma. Las excepciones enumeradas anteriormente lo serán con todo el rigor de la palabra, por lo que cualquier uso generalizado de las mismas, constatado fehacientemente por las personas trabajadoras, facultará a éstos para tratar con la Dirección de la Empresa de su supresión en el futuro, no siendo obligatoria su realización en tanto se resuelva dicha contingencia. La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados/as de Personal o Delegados/as Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias. En aclaración de



conceptos, se señala que todo tiempo que exceda de la jornada ordinaria se considerará, a los efectos de este artículo, como hora extraordinaria, cualquiera que sea el sistema de trabajo utilizado (tiempo, tarea, destajo, productividad, etc). El valor de la hora extraordinaria para cada categoría será el fijado en el anexo correspondiente.

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. Con el fin de poder regularizar dicho complemento, se tendrá en cuenta la negociación con la representación de las personas trabajadoras.

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.

El desarrollo de dichas categorías se refleja en el artículo 17 del propio convenio colectivo. No obstante, y con el fin de adaptar dichas categorías a la propia actividad de la empresa, se creará una comisión mixta de trabajo en el plazo máximo de 3 meses a la firma del convenio colectivo.

Artículo 14º. Clasificación según la modalidad contractual

Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, formalidades, suspensión y extinción de los mismos se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las peculiaridades que se citan en los artículos siguientes.

Atendiendo a la modalidad contractual que le vincule a la empresa, el personal se clasificará en:

- a) Fijos. Son aquellos trabajadores vinculados a la empresa por un contrato de trabajo indefinido.
- b) Fijos discontinuos:

El Contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.



a) El contrato de trabajo fijo discontinuo que tiene sustantividad propia dentro de las actividades de la empresa LA PERLA FOOD INNOVA SLU, a todos los efectos, es aquel por el que, aun no prestándose servicios todos los días laborales al año, la persona trabajadora es llamada para realizar de modo discontinuo trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional dentro del año natural.

b) El contrato de trabajo fijo discontinuo contendrá las siguientes menciones:

- La naturaleza del contrato.
- La actividad o actividades empresariales cíclicas o intermitentes en las que van a prestar servicios objeto del contrato.
- La forma y orden de llamamiento establecida.
- La determinación máxima de la jornada anual y el horario en las condiciones establecidas en el convenio y/o calendario laboral de la empresa, pactado con la RLPT.
- Dicho contrato deberá formularse por escrito entre ambas partes.

c) La persona trabajadora fija-discontinua será llamada cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad, (faena, tarea y etc.), para la que fue contratada, efectuándose el llamamiento de modo gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar. Este orden de llamamiento se efectuará según una matriz de doble entrada, por un lado, la antigüedad en la empresa (calculada por el total de días trabajados desde el inicio de la relación laboral de la persona fija discontinua con la empresa) y por otro la polivalencia de la persona en las distintas secciones productivas de la propia empresa, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron contratados. De las listas u orden de llamamiento se entregará copia a los representantes legales de las personas trabajadoras.

d) El llamamiento se efectuará mediante la oportuna comunicación fehaciente, con al menos 5 días laborables de antelación. La comunicación se podrá efectuar mediante correo electrónico o SMS telefónico al número de móvil facilitado y autorizado por escrito por la persona trabajadora, quedando constancia del envío al trabajador mediante el correspondiente certificado que generarán estos sistemas. Como excepción se tendrá en cuenta aquellas personas trabajadoras que acrediten fehacientemente que su domicilio se encuentra en otra comunidad autónoma o fuera del país, donde se aumentará dicha comunicación, en 2 días laborables más.

e) En caso de incumplimiento del llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar el procedimiento por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

f) No tendrá consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesario para ser cubierto por la totalidad de los trabajadores/as fijos discontinuos.



g) Serán causas de suspensión temporal del contrato, con exoneración de las obligaciones reciprocas de trabajar y remunerar el trabajo y sin que la falta de llamamiento pueda calificarse como despido, las causas de fuerza mayor siempre que sean acreditadas por la empresa oficialmente y abriendo el procedimiento correspondiente. En este caso la empresa vendrá obligada a comunicar el hecho causante a la RLPT y ésta, en su caso a decidir en ese momento su posicionamiento legal, al respecto.

h) La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno cuando ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el período de descanso por maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y estas causas estén debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

Si la persona trabajadora fija-discontinua, en el momento del llamamiento y reincorporación, se encuentra en situación de incapacidad temporal, (IT), la empresa deberá efectuar el llamamiento y darle de alta en la seguridad social como al resto de las personas trabajadoras que se incorporan. Cuando dicha persona deja de estar en situación de incapacidad temporal, se reincorporará al trabajo, de forma que no se vea perjudicada por haber estado en dicha situación.

i) La persona trabajadora que haya sido llamado de acuerdo con lo dispuesto en los apartados anteriores y no se incorpore a la empresa en el momento fijado a tal fin perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa. Cuando el llamamiento se produzca fuera del período habitual se entenderá causa justificada estar dada de alta en otra empresa.

j) Las personas trabajadoras fijas-discontinuas cesarán, de conformidad con las necesidades de la empresa, en orden inverso al establecido para el llamamiento en el punto "C". Dicho cese será comunicado de forma escrita a la persona trabajadora.

k) El personal con contrato fijo discontinuo percibirá las pagas extraordinarias y lo correspondiente a las vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado, además de los complementos que correspondan del convenio colectivo de la actividad. También, se le harán efectivos los atrasos que se pudieran generar por los incrementos salariales pactados en el convenio colectivo de la actividad que realiza.

Además, las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, formación adecuada para la adaptación y adecuación del puesto trabajo, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y cualquier otra causa justificada, en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

l) Las personas trabajadoras fijas-discontinuas, en igualdad de condiciones, tendrán derecho preferente, por orden de antigüedad, a ocupar las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en el respectivo grupo/categoría o especialidad.

m) Con independencia de lo anterior, las empresas podrán hacer uso de las modalidades contractuales legalmente vigentes en cada momento, de conformidad con el principio de causalidad por el que se rigen.



n) Las estipulaciones anteriores serán de aplicación a todas las personas trabajadoras fijas-discontinuas de la empresa con independencia de la fecha de ingreso en las mismas o de la forma de adquisición de la condición de fijo discontinuo.

ñ) A todos los efectos se considerará que cuando una trabajadora fija discontinua esté en situación de baja por maternidad, otra persona trabajadora le sustituirá en su puesto de trabajo.

o) Con objeto de verificar la corrección en el llamamiento, la RLPT conocerá de los modelos de contrato de trabajo, que se formalicen por escrito y que utilicen la empresa. No obstante, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

c) Contrato por circunstancias de la producción.

1. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad 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 16.1.

Será necesario que se especifiquen en el contrato lo siguiente:

- Con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.
- No puede responder a situaciones de trabajo fijo-discontinuo definidas en el artículo 16.1 del E.T.
- No podrán identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.
- La duración del contrato con carácter general será de 6 meses.
- Definir los puestos de trabajo cubiertos por contratos de circunstancias de la producción y trasladarlo a la RLPT.
- A la finalización de este tipo de contrato la persona trabajadora recibirá una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

La duración máxima de estos contratos será la establecida legalmente en cada momento, sin perjuicio de su ampliación según lo dispuesto en la disposición transitoria primera. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida en cada momento, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.



Asimismo, la empresa podrá formalizar contratos temporales por circunstancias de la producción de un máximo de 90 días para atender situaciones ocasionales, pero si previstas, en los términos establecidos en el artículo 15 del ET." Las empresas deberán pasar a la RLPT en el último trimestre del año una previsión anual de los contratos por las circunstancias de la producción.

d) Contratos por sustitución.

Se realizará cuando se trate de sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución. El cese del personal con contrato de sustitución, tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituya, en la forma y tiempo legalmente establecido.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el propio convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, por promoción en período de prueba, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos contemplados por ley.

A) Contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2 o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

La duración mínima de este contrato será de tres meses y la máxima de 24 meses. La retribución para el trabajador o trabajadora con contratos formativos para la alternancia será: 60 y 75 por 100, durante el primer y segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, y en proporción al tiempo de trabajo



efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo.

B) Contrato Formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada.

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. La retribución para el trabajador o trabajadora con contrato en prácticas será del 60 por 100 del salario convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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 2^a: 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 1^a de la sección a la cual se encuentre asignado.

Jefe Administrativo de 1^a: 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 cuestiono 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 2^a: 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 1^a: 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 reducción 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 autorizadas.
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, así como dispositivos de vapeo o aparatos similares.
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 vehículo 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.
28. La utilización de auriculares, cascos de música, dispositivos reproductores o cualquier otro medio que implique escuchar música o sonido durante la jornada laboral, cuando dicha conducta se realice en puestos de trabajo en los que pueda verse afectada la atención, el rendimiento, la seguridad, la comunicación operativa o el cumplimiento de las instrucciones impartidas por la empresa, y siempre que dicha utilización no esté expresamente autorizada.

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 sexual 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 implice 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.
24. El acoso por identidad/expresión de género, orientación sexual o características sexuales, entendiéndose por el mismo cualquier acción u omisión por parte de cualquier persona que atente contra la dignidad de otro u otros trabajadores en razón de identidad de sexo o expresión de género, englobando las ofensas verbales o físicas.

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 o el padre, 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 periodo de lactancia. La acumulación aumentará proporcionalmente en los supuestos de parto múltiple. Este es un derecho individual de la persona trabajadora.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.



En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.



En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito».

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 período 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 si 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 establecido 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.

La representación de las personas trabajadoras, elegirá de entre sus miembros a los/as Delegados/as de Prevención de Riesgos Laborales.



CAPÍTULO VI

FUNCIONES SINDICALES EN LA EMPRESA

Artículo 30º. Representación Sindical

En materia de representación de las personas trabajadoras 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 (Las mejoras recogidas en este capítulo se integran como revisiones del convenio prorrogado, sin alterar el carácter normativo del texto original).



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 la representación legal de las personas trabajadoras 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 rela-



cionadas 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.

Si 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 objetivos 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.

Cuarta. Plan de Igualdad.

La empresa estará obligada a disponer de un Plan de Igualdad negociado, registrado y vigente, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, sobre planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, sobre igualdad retributiva.

El Plan de Igualdad deberá:

a) Incluir un diagnóstico previo de situación, con datos desagregados por sexo y análisis de brecha retributiva, acceso, promoción, formación, conciliación, salud laboral, condiciones de trabajo y prevención del acoso.



- b) Establecer objetivos, medidas, mecanismos de seguimiento y calendario de implantación, así como indicadores verificables.
- c) Ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) o con la comisión negociadora prevista reglamentariamente, garantizando procedimientos efectivos de participación.

Registro y depósito

El Plan de Igualdad deberá ser inscrito obligatoriamente en el Registro de Planes de Igualdad, dependiente del Ministerio competente en materia laboral, a los efectos de su eficacia y publicidad, y deberá mantenerse vigente y actualizado.

Quinta. Derechos LGTBI.

1. Principio general de igualdad y no discriminación.

La empresa sometida a este Convenio garantizará la igualdad de trato y oportunidades de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género, evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta en el acceso al empleo, promoción, formación, condiciones laborales, retribución, extinción del contrato o cualquier otra materia relacionada con la relación laboral.

2. Prevención y actuación frente a discriminación o acoso.

a) Se prohíbe expresamente cualquier conducta constitutiva de acoso discriminatorio por orientación sexual, identidad o expresión de género, así como cualquier trato hostil, vejatorio, represalia o conducta que suponga menoscabo de la dignidad o de los derechos laborales de la persona afectada.

b) La empresa deberá disponer de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso, ya sea propio o incluido en el Plan de Igualdad, en el que se integre específicamente la protección frente al acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género. Dicho protocolo será negociado con la representación legal de las personas trabajadoras (si la hubiera), difundido a la plantilla y garantizado en todos los centros de trabajo.

3. Confidencialidad y protección de datos.

La empresa garantizará la confidencialidad de cualquier información personal relativa a orientación sexual, identidad o expresión de género, que nunca será utilizada con fines laborales distintos de los legalmente previstos, ni podrá condicionarse el ejercicio de derechos a la divulgación de dicha información.

No podrán solicitarse a las personas trabajadoras datos personales que revelen orientación sexual o identidad de género, salvo cuando concurra obligación legal, consentimiento expreso o necesidad objetiva derivada de medidas de protección previstas en la ley.

4. Derechos laborales y organizativos.

Las personas trabajadoras LGTBI tendrán acceso, en igualdad de condiciones, a: procesos de selección, contratación y promoción; formación y cualificación profesional; condiciones de trabajo y organización del



tiempo; beneficios sociales, permisos, licencias o medidas de conciliación; cualesquiera otros derechos reconocidos por la legislación o este Convenio.

Cualquier medida organizativa deberá garantizar el derecho a la imagen, privacidad, identidad y expresión de género, sin obligar a revelar aspectos de la vida personal.

5. Sensibilización y formación.

La empresa podrá promover acciones informativas o formativas en materia de igualdad y prevención de discriminación LGTBI, en el marco de sus planes de igualdad, protocolos de acoso o políticas internas, con participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

6. Garantías para la representación de las personas trabajadoras.

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá derecho a recibir información sobre las políticas internas y protocolos vigentes en materia LGTBI y de prevención de acoso, sin acceso a datos personales identificativos, y a participar en su seguimiento, revisión y propuestas de mejora.

Sexta. Diversidad.

Se respetará el principio de diversidad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de identidad sexual y expresión de género, orientación sexual o características sexuales.

El principio de diversidad en el trabajo es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los ámbitos siguientes:

- a) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- b) Acceso al empleo.
- c) Clasificación profesional y promoción profesional.
- d) Formación, sensibilización y lenguaje.
- e) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- f) Permisos y beneficios sociales.
- g) Régimen disciplinario.

Conforme al Real Decreto 1026/2024, de 10 de octubre, la empresa se compromete a llevar a cabo una serie de acciones para garantizar de manera efectiva un marco normativo para promover la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Séptima. Desconexión digital.

1. Principio general

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital fuera de su jornada laboral, con el fin de garantizar el respeto a su tiempo de descanso, permisos, vacaciones y vida personal y familiar, no pu-



diendo exigírseles la atención o realización de comunicaciones, tareas o instrucciones laborales fuera del horario de trabajo pactado, salvo que concurra una causa justificada y de urgencia.

2. Obligaciones de la empresa

La empresa se compromete a:

a) No remitir comunicaciones profesionales fuera del horario laboral, incluyendo llamadas, mensajes, correos electrónicos o cualquier medio telemático o plataforma corporativa, salvo causas excepcionales debidamente justificadas.

b) No exigir disponibilidad permanente ni admitir represalias, sanciones, trato desfavorable o evaluaciones negativas por el ejercicio legítimo del derecho a la desconexión.

c) Programar reuniones, actividades formativas y comunicaciones internas únicamente dentro del horario laboral, salvo acuerdo expreso y voluntario con la persona trabajadora.

3. Teletrabajo y medios digitales

Cuando la prestación de servicios se realice total o parcialmente mediante teletrabajo, se garantizará igualmente la desconexión digital, con especial atención a:

- La limitación del uso de herramientas digitales fuera del horario.
- La organización del trabajo de forma que no se diluya la frontera entre trabajo y descanso.
- La fijación de tramos horarios en los que no se puedan enviar ni exigir respuesta a comunicaciones internas o externas.

4. Disponibilidad excepcional y compensación

En aquellos supuestos en los que, por razones organizativas o productivas inevitables, sea necesaria una intervención ocasional fuera de la jornada, esta tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo, con el derecho a su compensación en descanso o retribución, según la legislación vigente o el propio convenio.

5. Sensibilización y formación

La empresa podrá desarrollar acciones informativas o formativas dirigidas a las personas trabajadoras y a los mandos intermedios para garantizar un uso responsable de los medios digitales y una correcta planificación del trabajo, evitando cargas laborales innecesarias fuera de jornada.

6. Supervisión y garantías

El derecho a la desconexión digital será objeto de seguimiento y supervisión por la representación legal de las personas trabajadoras, pudiendo esta formular propuesta de mejora o actuaciones preventivas cuando se detecten incumplimientos. Los conflictos en esta materia se tramitarán conforme a los procedimientos de solución interna previstos en el convenio.



Octava. Paz Social.

Las partes firmantes reconocen expresamente que las medidas contenidas en este convenio (jornada anual progresivamente reducida y sistema de actualización salarial vinculado al IPC) tienen por objeto preservar el equilibrio entre la viabilidad empresarial y la estabilidad en el empleo, configurándose como elementos esenciales del pacto colectivo y parte integrante de su contenido económico y organizativo.

Novena. Canal Ético/Sistema Interno de Información.

1. Implantación del canal.

La empresa incluidas en el ámbito de este Convenio establecerá y mantendrá operativo un Canal Ético o Sistema Interno de Información, destinado a la comunicación, por parte de las personas trabajadoras o terceros vinculados, de conductas o irregularidades relacionadas con el incumplimiento normativo, prevención de riesgos laborales, seguridad alimentaria, integridad empresarial, acoso laboral, discriminación, fraude, corrupción, protección de datos, conflictos éticos o cualquier otra infracción legal o convencional relevante.

2. Accesibilidad y confidencialidad

El Canal Ético será fácilmente accesible, confidencial y no represivo, garantizando la protección de la identidad del informante, así como la confidencialidad de los datos objeto de comunicación y de cualquier persona afectada, conforme a lo previsto en la Ley 2/2023 y en la normativa de protección de datos de carácter personal.

En ningún caso podrá exigirse la identificación del informante si este decide realizar la comunicación de manera anónima, siempre que el sistema técnico permita una adecuada tramitación y seguimiento.

3. Garantías frente a represalias

Queda prohibida cualquier forma de represalia, sanción, trato adverso, obstaculización o perjuicio laboral contra quienes formulen comunicaciones de buena fe a través del canal interno, aun cuando las mismas resulten finalmente infundadas.

Las comunicaciones serán tramitadas con plena garantía de protección del informante, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que puedan derivarse de actuaciones maliciosas o manifiestamente falsas.

4. Procedimiento de tramitación

El Canal Ético contará con un procedimiento interno reglado, que incluirá:

- a) Acuse de recibo, salvo comunicaciones anónimas.
- b) Tramitación independiente y objetiva, con designación de persona o unidad responsable.
- c) Plazos razonables de análisis, respuesta y resolución, conforme a la normativa vigente.
- d) Posibilidad de requerir información adicional, siempre respetando la confidencialidad.
- e) Propuesta de medidas correctoras o disciplinarias, cuando proceda.



El procedimiento podrá integrarse en sistemas de cumplimiento normativo, prevención de riesgos, protocolos de acoso o políticas internas de integridad, con participación de la representación legal de las personas trabajadoras cuando el asunto lo requiera.

5. Publicidad y formación

La empresa garantizará que el Canal Ético sea conocido por toda la plantilla, mediante comunicación interna, cartelería, intranet corporativa o manual de acogida, pudiendo desarrollarse acciones formativas específicas para asegurar su correcta utilización.

6. Coordinación con la representación legal

La representación legal de las personas trabajadoras (RLT) podrá conocer de forma agregada las estadísticas de uso, incidencias y medidas adoptadas, sin acceso a datos personales identificativos, con el fin de supervisar el correcto funcionamiento del sistema.

Décima. Presentación y Registro.

Las partes acuerdan presentar el presente acuerdo de prórroga y revisión del Convenio Colectivo para su inscripción en el REGCON y posterior publicación oficial en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, en cumplimiento de los artículos 89 y 90 del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

Undécima. Buena voluntad negocial.

Las partes firmantes del presente convenio, la representación de la empresa y la representación de los trabajadores, manifiestan expresamente que el contenido del mismo ha sido elaborado en un contexto de diálogo social, cooperación y buena fe, conforme a los principios establecidos en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Las reuniones de la Comisión Negociadora se han desarrollado con absoluta transparencia, intercambio de información, documentación económica y compromiso de las partes para alcanzar acuerdos equilibrados y sostenibles, orientados a garantizar tanto la viabilidad empresarial como la mejora progresiva de las condiciones laborales.

Las negociaciones se han sustentado en el respeto mutuo y en el reconocimiento expreso de la legitimación representativa de ambas partes, valorándose positivamente el clima de entendimiento, así como la predisposición para consensuar soluciones realistas y viables en función de la situación productiva, organizativa y económica de la empresa.

Ambas partes reconocen la importancia de los procesos de transformación, modernización e inversión, así como su impacto sobre el empleo, la productividad y la mejora continua. En este sentido, la representación social ha mostrado disposición a colaborar en el diseño de medidas organizativas y productivas, mientras que la empresa ha expresado su voluntad de fortalecer y dignificar las condiciones laborales del conjunto de la plantilla, así como de adoptar mecanismos de participación y comunicación interna, proceso actualmente inmerso en una fase de inversión empresarial destinada a la implantación de un nuevo centro de trabajo, cuya puesta en funcionamiento conllevará la modernización integral del proceso productivo, generan-



do mejoras organizativas, tecnológicas y operativas que redundarán directamente en la optimización de las condiciones de trabajo y en el beneficio del conjunto de la plantilla.

Igualmente, las partes manifiestan su voluntad de mantener un marco estable y permanente de diálogo, de modo que cualquier situación derivada de la aplicación del convenio pueda ser tratada en el seno de la Comisión Paritaria, garantizando una adecuada resolución de dudas o desacuerdos, siempre bajo criterios de razonabilidad, moderación y colaboración.

El presente convenio, resultado de este proceso de negociación y revisión, refleja el compromiso firme de ambas partes con la estabilidad laboral, la transparencia y la mejora continua, así como la voluntad de avanzar, en futuras actualizaciones, en aquellas materias que contribuyan al bienestar de los trabajadores y al desarrollo sostenible de la actividad empresarial.

Hay varias firmas ilegibles.



CONVENIO COLECTIVO LA PERLA FOOD INNOVA, SL
ANEXO I - TABLA SALARIAL DEFINITIVA 1 de enero a 31 de diciembre de 2025

Nivel	Categoría	Salario anual 2025	Salario mensual 2025	Salario Base diario 2025	PLUS PENOSIDAD HORA 2025	PLUS NOCTURNIDAD HORA 2025	VALOR HORA EXTRAS 2025
1	Técnico titulado superior.	29.622,18	2.115,87	70,53	0,98	3,17	24,81
2	Técnico titulado medio.	25.433,10	1.816,65	60,56	0,78	2,73	21,30
3	Jefe Administrativo.	22.814,40	1.629,60	54,32	0,70	2,45	19,11
4	Oficial de primera administrativo.	21.152,88	1.510,92	50,36	0,67	2,27	17,71
5	Oficial de segunda administrativo.	20.447,70	1.460,55	48,69	0,65	2,19	17,13
6	Auxiliar administrativo.	19.179,30	1.369,95	45,67	0,65	2,06	16,03
7	Subalterno.	18.528,30	1.323,45	44,12	0,63	1,99	15,52
8	Encargados.	21.189,65		49,86	0,67	2,24	17,54
9	Conductor mecánico.	20.353,68		47,89	0,65	2,16	16,85
10	Oficial de 1 ^a obrero, Conductor- Repartidor y Carretillero.	20.045,13		47,17	0,65	2,12	16,59
11	Oficial de segunda.	19.754,43		46,48	0,65	2,09	16,35
12	Ayudantes.	19.170,48		45,11	0,65	2,03	15,86
13	Peones.	18.555,93		43,66	0,63	1,97	15,36

Valor hora extraordinaria

Las horas extraordinarias, para cada categoría, se calcularán de acuerdo con el siguiente módulo y recargo:

Recargo = 75 por 100 del módulo.

Módulo = Salario base x 365 días

Horas efectivas de trabajo

Valor hora extraordinaria = 1,75 x módulo.

