



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: LOS ALCORES DE CARMONA, S.L.**  
**Expediente: 41/01/0254/2023**  
**Fecha: 10/10/2023**  
**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**  
**Destinatario: MARIA ELENA GONZALEZ GARRIDO**  
**Código 41101272012023.**

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa LOS ALCORES DE CARMONA SL (cod 41101272012023 ), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de la Empresa, con vigencia desde el 01-01-2023 a 31-12-2025.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa LOS ALCORES DE CARMONA SL (cod 41101272012023 ), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de la Empresa, con vigencia desde el 01-01-2023 a 31-12-2025.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



## Convenio Colectivo

Los Alcores de Carmona, S.L.

### Capítulo I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1.º Partes

El presente Convenio Colectivo de la empresa Los Alcores de Carmona, S.L. (en adelante, el “Convenio” o “Convenio Colectivo”) tiene naturaleza y eficacia general conforme a lo dispuesto en el actual Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, “Estatuto de los Trabajadores”), siendo las partes firmantes la empresa Los Alcores de Carmona, S.L. y los delegados o delegadas de personal de todos los centros de trabajo de esta empresa, al encontrarse debidamente legitimados a estos efectos de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 2.º Ámbito personal, funcional y territorial

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y económicas entre la Empresa Los Alcores de Carmona, S.L. (en adelante, la “Empresa”) y las personas trabajadoras.

##### Artículo 3.º Ámbito temporal

Las normas que se establecen por el presente Convenio tendrán una vigencia de tres años, contados a partir del día 1 de enero de 2023, terminando su duración el día 31 de diciembre de 2025.

##### Artículo 4.º Denuncia y prórroga del Convenio

El presente Convenio se entenderá prorrogado por años naturales si no media denuncia escrita de cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la expiración de su vigencia.

La denuncia se deberá efectuar por escrito, dirigido a la contraparte en la negociación.

##### Artículo 5.º Unidad y vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

En el supuesto de que, por imperativo legal o por decisión de la Administración o la Jurisdicción competente, se anulase o invalidase alguno de los contenidos incluidos en el presente Convenio, se iniciará obligatoriamente un nuevo proceso negociador de buena fe, de duración máxima de quince días, para la revisión del contenido anulado o invalidado,

así como de aquellas otras materias que se vean directamente afectadas para restablecer el equilibrio interno del Convenio Colectivo.

#### Artículo 6.º Condiciones más beneficiosas

Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo un salario superior al que les corresponda conforme a este Convenio, consolidarán como condición más beneficiosa, a título individual, el salario que percibían a la fecha de la firma del presente Convenio, percibiendo la diferencia mediante un complemento personal que no será revalorizable con los incrementos previstos en el presente Convenio ni absorbible o compensable.

## Capítulo II

### Organización del trabajo

#### Artículo 7.º Organización del trabajo en la empresa

En aplicación del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores corresponderá a la Empresa el ejercicio, a través de sus órganos directivos, de las facultades de dirección y control de la actividad laboral, teniendo para ello en cuenta la clasificación profesional prevista en el presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 8.º Clasificación Profesional

Se establece la siguiente clasificación profesional en la Empresa, quedando los distintos puestos de trabajo adscritos a los siguientes grupos y subgrupos profesionales, en función de las tareas y cometidos realizados por las personas trabajadoras y los requerimientos exigidos para su desempeño:

##### A) Grupo profesional 1

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo de la Empresa, con un muy elevado nivel de autonomía, capacidad para tomar decisiones y con relevante impacto en el negocio.

Deberán poseer una formación equivalente a titulación universitaria de grado, postgrado, máster habilitante, licenciatura o ingeniería superior, completada con una dilatada experiencia profesional de más de 5 años en la posición.

Entre otras tareas, las personas trabajadoras incluidas en este grupo realizan las siguientes:

Ejercicio de funciones dirigidas al establecimiento de políticas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados y tomando decisiones (o participando en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la

actividad de la Empresa, y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, fábricas, plantas, o cualquier otro ámbito similar.

Dirección, estableciendo directrices y objetivos de actividad, de un equipo de personas, disponiendo, para ello, de los recursos materiales y económicos necesarios.

Gestión y coordinación del personal disponible, organizando sus funciones y tareas a desarrollar.

Elaboración y ejecución de forma eficiente del presupuesto de su área.

Representación de la compañía y/o negociación con instituciones, organismos, clientes, proveedores o cualquier tercero externo a la misma.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía sean equiparables a las desarrolladas por las posiciones de Dirección de Áreas y Departamentos y de Comité de Dirección.

#### B) Grupo profesional 2

Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que desarrollen funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos, implicando normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Las funciones desarrolladas requieren autonomía en su ejecución, elevado nivel de iniciativa, de conocimientos profesionales y de aptitudes prácticas.

Estas personas son los referentes técnicos de su área, tienen responsabilidad sobre su área de influencia y sus resultados, si bien bajo supervisión del nivel superior por su impacto en el negocio. Pueden coordinar y supervisar equipos, compuestos por personas del mismo o inferior grupo profesional. Tienen dependencia jerárquica de una persona trabajadora del grupo profesional 1 o de personas del Comité de Dirección.

Entre otras tareas, las personas trabajadoras incluidas en este grupo realizan las siguientes:

Organización del trabajo del equipo, estableciendo objetivos encaminados a minimizar errores, monitorizando y optimizando rendimientos para reducir costes y tiempos.

Planificación, ordenación y supervisión de servicios, sistemas y procesos de trabajo de una o varias secciones de la compañía.

Programación y desarrollo de las actividades encomendadas, con arreglo a los modelos, metodología o normas establecidas en base a su experiencia y conocimientos técnicos.

Dirección y supervisión de la actuación de un equipo de trabajo, tomando y adoptando las decisiones y las medidas necesarias para garantizar la consecución de los objetivos establecidos.

Definición, diseño y establecimiento de modelos, metodologías y procedimientos para la ejecución de los trabajos asignados o de los proyectos a desarrollar.

Controlar y asegurar cualitativa y cuantitativamente las actividades ejecutadas y el tiempo invertido en su realización.

Ofrecer asesoramiento técnico sobre la materia que desarrolla en su área de actuación.

Otras tareas similares que por analogía sean equiparables a las anteriores.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía sean equiparables a las desarrolladas por las siguientes posiciones:

Técnico/a especialista de diferentes áreas.

Jefe/a o Manager de diferentes áreas: Producción, Mantenimiento, Ingeniería, Marketing, Finanzas, Ventas, etc.

Dentro este grupo profesional se diferencian dos subgrupos:

#### B.1. Subgrupo profesional 2A

Deberán poseer una formación equivalente a titulación universitaria de grado, postgrado, máster habilitante, licenciatura o ingeniería, completada con una experiencia profesional acreditada de al menos dos años de ejercicio profesional en un grupo profesional análogo para el que sea necesaria esa titulación.

#### B.2. Subgrupo profesional 2B

Deberán poseer una formación equivalente a titulación universitaria de grado, postgrado, máster habilitante, licenciatura o ingeniería, aunque sin experiencia profesional o con una experiencia profesional inferior a dos años en un grupo profesional análogo para el que sea necesaria esa titulación.

#### C) Grupo profesional 3

Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que realizan tareas concretas que requieren cierta práctica y especialidad y que suponen cierto grado de complejidad. Ejecutan operaciones para lo que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Su grado de responsabilidad sobre el proceso en el que interfiere es medio, pues su responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

La ejecución de su trabajo puede requerir la utilización de elementos periféricos de sistemas de información y control complejos, siempre que la persona trabajadora haya sido formada para su uso.

Dentro este grupo profesional diferenciamos dos subgrupos:

#### C.1. Subgrupo profesional 3A

Las personas trabajadoras de este subgrupo pueden supervisar personal del mismo o inferior grupo o subgrupo profesional.

La formación básica exigible para las personas trabajadoras pertenecientes a este subgrupo profesional es la correspondiente a un ciclo formativo de Grado Superior o certificado de profesionalidad equivalente.

Entre otras tareas, las personas trabajadoras incluidas en este subgrupo realizan las siguientes:

- En puestos de ámbito industrial u operacional:
  - Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de maquinaria cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones complejas establecidas.
  - Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
  - Control de las operaciones de elaboración de graneles, modificando y garantizando las condiciones de producción.
  - Organización de materias primas para la producción programada.
  - Asesorar técnicamente sobre la materia que desarrolla en su trabajo.
  - Coordinación y gestión de equipos que lleven a cabo funciones auxiliares a las anteriormente descritas, del mismo grupo o subgrupo o inferiores.
  - Planificación, seguimiento y ejecución de los proyectos que en las áreas de Ingeniería y Mantenimiento estén previstos en los planes anuales.
  - Preparar la documentación técnica precisa tanto de las instalaciones como la necesaria para el proceso de fabricación y para el producto.
  - Elaborar el Programa de Mantenimiento, asegurándose de su cumplimiento en tiempo y con la calidad requerida.
  - Supervisar y ejecutar los programas de mantenimiento preventivo y correctivo, vigilando el adecuado funcionamiento de los equipos e instalaciones.
  - Evaluar nuevos materiales y tecnologías susceptibles de incorporar a la empresa, realizando pruebas y ensayos.
  - Establecer las inversiones a realizar respecto a los equipos productivos con vistas a su sustitución o mejora.
  - Asignar a cada miembro del equipo tareas basadas en sus competencias y en las necesidades del área para cumplir con los objetivos de su ámbito de actuación.
  - Garantizar una dinámica de trabajo que fomente el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, seguridad alimentaria y calidad del producto.
  - Establecer métricas de desempeño para cada miembro del equipo y posteriormente trabajar con ellos para asegurar su cumplimiento.
  - Otras tareas similares que por analogía sean equiparables a las anteriores.

En este subgrupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía sean equiparables a las desarrolladas por las siguientes posiciones:

- Responsable Sala Técnico/a de Elaboración y Desarrollo de Producto.
- Responsable de Mantenimiento Industrial.
- Encargado/a de sección y/o líneas de producción.

- En puestos de ámbito técnico o administrativo:  
Tareas de carácter técnico y/o administrativo que requieran alto grado de iniciativa y conocimientos técnicos específicos con cierto grado de complejidad.  
Coordinación y gestión de equipos que lleven a cabo funciones auxiliares a las anteriormente descritas, del mismo grupo o grupos inferiores.  
Otras tareas similares que por analogía sean equiparables a las anteriores.

En este subgrupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía sean equiparables a las desarrolladas por las siguientes posiciones:

Puestos administrativos de diferentes especialidades: administración general, contabilidad, impuestos, logística nacional e internacional, etc.

Diseñador/a Gráfico.

#### C.2. Subgrupo profesional 3B

La formación básica exigible para las personas trabajadoras pertenecientes a este subgrupo profesional es la correspondiente a un ciclo formativo de Grado Medio o certificado de profesionalidad equivalente. No tienen un equipo de personas a su cargo.

Entre otras tareas, las personas trabajadoras incluidas en este subgrupo realizan las siguientes:

- En puestos de ámbito industrial u operacional:  
Tareas de mantenimiento eléctrico, mecánico y electromecánico con capacidad suficiente para resolver los requerimientos frecuentes de su especialidad.  
Tareas de diagnóstico y control de máquinas, equipos de trabajo e instalaciones.  
Organizar las operaciones de mantenimiento en el turno de trabajo según prioridades.  
Realizar operaciones de mantenimiento correctivo o preventivo.  
Participar en la mejora continua de los procesos de mantenimiento en la Empresa, especialmente en el diagnóstico del estado de las líneas de producción.  
Funciones y tareas relativas al proceso de elaboración de graneles, así como el manejo de la maquinaria necesaria para dicho proceso.  
Otras tareas similares que por analogía sean equiparables a las anteriores.  
Todas estas tareas se ejecutarán con un grado de responsabilidad media sobre el proceso productivo, en el que interfieren de forma limitada, al estar sometida su responsabilidad a una supervisión directa de un superior.

En este subgrupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía sean equiparables a las desarrolladas por las posiciones de Técnico/a de Mantenimiento, Técnico/a de Elaboración y Desarrollo de Producto, etc.

- En puestos de ámbito técnico o administrativo:

Tareas administrativas elementales y mecánicas, que requieran un grado de iniciativa moderado y de conocimientos técnicos de complejidad media.

Otras tareas similares que por analogía sean equiparables a las anteriores.

Todas estas tareas se ejecutarán con un grado de responsabilidad media sobre el proceso, en el que interfieren de forma limitada, al estar sometida su responsabilidad a una supervisión directa de un superior.

En este subgrupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía sean equiparables a las desarrolladas por las personas que ocupen puestos administrativos de diferentes especialidades: administración general, contabilidad, impuestos, logística nacional e internacional, etc.

#### D) Grupo profesional 4

Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que realizan tareas concretas que requieren cierta práctica y especialidad, pero sin un alto grado de complejidad.

Realizan operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia. Sus tareas requieren atención, pero no necesitan para su ejecución formación específica. Es posible que deban utilizar en su trabajo elementos periféricos básicos de sistemas de información, tales como pantallas, lectores o escáneres, ordenadores, o dispositivos análogos, siempre que la persona trabajadora haya sido formada para su uso.

La formación exigible a las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo profesional es la correspondiente a la Educación Secundaria Obligatoria, según actual sistema educativo (o antigua Enseñanza General Básica), y acreditación en el uso de determinada maquinaria si así se requiriera en el puesto a cubrir.

Dentro este grupo profesional diferenciamos dos subgrupos:

##### D.1. Subgrupo profesional 4A

Entre otras tareas, las personas trabajadoras incluidas en este subgrupo realizan las siguientes:

Operaciones de carga y descarga, de alimentación de líneas de producción y de envasado, con o sin ayuda de elementos mecánicos simples.

Trabajos elementales y/o de ayuda en tareas elementales administrativas de registro de datos: alta e información de producción, etc.

Operaciones de manipulación de mercancía y/o traslado de la misma entre diferentes localizaciones dentro de las instalaciones, que pueden requerir movimientos en altura de hasta 3 alturas.

Operaciones de logística general: entrada de mercancía, almacenamiento, preparación de pedidos, carga del transporte, revisión de pedidos, elaboración de inventarios, etc. Para estas operaciones se podrán utilizar las siguientes máquinas de manipulación de mercancía o similares, para lo que contarán con la cualificación y la autorización correspondiente:

- Transpaletas eléctricas con hombre montado o sin montar.
- Carretilla eléctrica (Hasta 1500 Kg y 4.5 metros de altura).
- Máquina retráctil (Hasta 1700 kilos y 6 metros de altura).

Otras tareas similares que por analogía sean equiparables a las anteriores.

Entre otras tareas, las personas trabajadoras incluidas en este subgrupo realizan las siguientes:

En este subgrupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía sean equiparables a las desarrolladas por las posiciones de:

Carretillero/a  
Operario/a Especialista de línea de producción/envasado.

#### D.2. Subgrupo profesional 4B

Entre otras tareas, las personas trabajadoras incluidas en este subgrupo realizan las siguientes:

Actividades manuales en el proceso de producción, envasado o manipulado.  
Operaciones elementales con máquinas sencillas.  
Actividades de vigilancia básica del funcionamiento adecuado de las instalaciones.  
Actividades de limpieza y mantenimiento básico de maquinaria y/o de instalaciones, aun utilizando equipos de trabajo a tal efecto, con el fin de garantizar la conservación en buen estado.  
Realizar, con arreglo a procedimientos o métodos previamente establecidos, la ejecución de las actividades que le sean encomendadas.  
Realización de controles de calidad básicos.  
Operaciones de manipulación de mercancía y/o traslado de la misma entre puestos de trabajo, que no requieran movimientos en altura. Para estas operaciones se podrán utilizar máquinas de manipulación de mercancía como transpaletas eléctricas, con hombre montado o sin montar, o equipos de trabajo análogos.  
Otras tareas similares que por analogía sean equiparables a las anteriores.

En este subgrupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía sean equiparables a las desarrolladas por las siguientes posiciones:

Operario/a de línea de producción/envasado.  
Operario/a de línea de manipulación.  
Operario/a de servicios generales, vigilancia y/o limpieza.  
Mozo/a de almacén.

#### Artículo 9.º Trabajo de grupo profesional superior. Movilidad funcional

La movilidad funcional en la Empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la

dignidad de la persona trabajadora, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, siguiéndose las reglas contenidas en este precepto en relación con el desarrollo de funciones de inferior o superior categoría.

No obstante, la compañía podrá destinar a personas trabajadoras, previo acuerdo con estas e informando previamente a la representación legal de las personas trabajadoras, a realizar trabajos de grupo profesional o subgrupo superior únicamente con fines formativos por el tiempo preciso para adquirir el grado de formación que requiera el puesto de trabajo a cubrir, no estando obligada en este caso la compañía al abono de la diferencia retributiva de grupo profesional o subgrupo durante este período formativo. En el supuesto de que, una vez pasado el periodo formativo, no se reconociera a la persona trabajadora el grupo o subgrupo superior, si procederá el abono de la diferencia retributiva durante todo el tiempo en el que la persona trabajadora haya realizado esos trabajos de un grupo profesional o subgrupo superior.

Se considera tiempo preciso a efectos del párrafo anterior, en función de cada grupo profesional, un máximo de tres meses para los grupos 1 y 2, dos meses para el grupo 3 y quince días para el grupo 4.

En todo caso la utilización de esta posibilidad estará obligatoriamente delimitada temporalmente, ateniéndose a las duraciones máximas previstas en el párrafo anterior, debiendo constar expresamente su extensión temporal en el acuerdo que se suscriba con la persona trabajadora. En el supuesto de que la persona trabajadora no supere el período de formación y adaptación acordado, continuará con su anterior grupo profesional o subgrupo y con el resto de condiciones laborales anteriores.

#### Artículo 10.º Contratación

##### 10.1 Contratos formativos para la formación en alternancia

Se podrán concertar contratos formativos que tengan por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios, en los términos establecidos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa reglamentaria que lo desarrolle, con las particularidades contenidas en el presente apartado.

La cuantía de la retribución correspondiente a las personas trabajadoras con contratos para la formación en alternancia con el trabajo será como mínimo la establecida para el Salario Mínimo Interprofesional vigente, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

##### 10.2 Contratos formativos para la obtención de práctica profesional

En los contratos para la obtención de práctica profesional se podrá pactar expresamente un periodo de prueba cuya duración no podrá exceder de tres meses, cuando se refieran a puestos de trabajo adscritos a los grupos profesionales 2 y 3, y 15 días para los del grupo profesional 4.

La cuantía de las retribuciones correspondientes a las personas trabajadoras con contratos para la obtención de práctica profesional será del 75 % de los importes fijados por todos los conceptos en el presente Convenio Colectivo para el grupo o subgrupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En la contratación de personas trabajadoras mediante contratos formativos se procurará la presencia equilibrada de hombres y mujeres; para ello a igualdad de méritos entre los candidatos tendrá preferencia para la contratación la persona del sexo con la que se logre el mayor acercamiento al citado equilibrio.

#### 10.3 Contratos de duración determinada

Podrán concertarse contratos duración determinada tanto por circunstancias de la producción como por sustitución de persona trabajadora, según la regulación de los mismos contenida en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa reglamentaria que lo desarrolle.

#### 10.4 Conversión de contratos

En el caso de que existan vacantes en la Empresa que permitan la conversión de un contrato de duración determinada o de un contrato formativo a otro de duración indefinida, la empresa informará a las personas trabajadoras de tal posibilidad, a través del Portal del Empleado, comunicando esta circunstancia a la representación legal de las personas trabajadoras. Esta información se facilitará por el mismo cauce a las personas contratadas a tiempo parcial, a fin de posibilitar su movilidad a un trabajo a tiempo completo o el incremento del tiempo de trabajo.

Así mismo se garantiza que todas estas personas trabajadoras tendrán acceso a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales, así como a la misma formación que se proporcione a los contratados con carácter indefinido a tiempo completo por parte de la empresa.

#### 10.5 Período de prueba

Todas las contrataciones de nuevo personal, con excepción de las contrataciones de formación en alternancia, quedarán sujetas a un período de prueba, que deberá reflejarse en el contrato de trabajo.

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses cuando se trate de personas trabajadoras contratadas para desempeñar puestos de trabajo adscritos a los grupos profesionales 1 y 2, dos meses para los correspondientes al grupo profesional 3 y un mes para los del grupo profesional 4.

En el transcurso el período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna con tan solo el requisito de comunicar por escrito a la otra parte su

decisión, y sin que en tal comunicación las partes vengan obligadas a explicar los motivos de la misma.

No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando el trabajador fuera contratado de nuevo por la Empresa, salvo que lo sea para categoría y funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo, y siempre de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 11.º Promociones

La promoción de las personas trabajadoras a un grupo profesional superior se llevará a cabo conforme a lo establecido en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta las siguientes premisas:

- a) La compañía pondrá de manifiesto las promociones a realizar derivadas de necesidades del servicio o por la existencia de vacantes, mediante la comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras y a través del Portal del Empleado.
- b) Será requisito imprescindible para optar a una posición de un grupo profesional superior cumplir con los requisitos definidos en dicho grupo profesional. La Empresa valorará a candidatos internos para la cobertura de vacantes siempre que estos cumplan con los requisitos establecidos en cada convocatoria y criterios de selección.

#### Artículo 12.º Formación

Las personas trabajadoras tienen derecho a una adecuada formación, que se oriente, prioritariamente, a:

- A) Conservar y perfeccionar sus conocimientos, para facilitar su promoción interna y favorecer la mejora de la productividad en la Empresa.
- B) Promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica.
- C) Promover la contratación de las mujeres como política de igualdad de género.

A tal fin, la Empresa y representantes de las personas trabajadoras firmantes propiciarán el establecimiento de programas de formación con la Agencia Española de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Servicio Andaluz de Empleo, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y demás organismos e instituciones que faciliten ayudas y conciertos con empresas o instituciones especializadas en orden a la consecución de los objetivos señalados.

La Empresa se compromete a impartir a la plantilla la formación adecuada en higiene alimentaria de conformidad con la legislación vigente.

La formación se realizará en horario laboral. En caso de ser necesaria su impartición fuera de la jornada de trabajo, se abonarán dichas horas de formación al valor de horas extraordinarias.

Anualmente se presentará y consultará el plan formativo con la representación de las personas trabajadoras.

### Capítulo III Jornada de trabajo y vacaciones

#### Artículo 13.º Jornada de trabajo, horarios y descansos

##### 13.1 Jornada de trabajo

La jornada máxima de trabajo para el año 2023 será de 1772 horas efectivas anuales y para los años 2024 y 2025 será de un total de 1764 horas efectivas anuales, respetándose en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos por la ley.

Sin perjuicio de esta jornada máxima anual, la jornada de trabajo diaria de las personas trabajadoras implantada con carácter general en la empresa será de 8 horas, de las que 7 horas y 20 minutos serán de trabajo efectivo en el caso de las personas trabajadoras con jornada diaria continuada.

##### 13.2 Horario de las personas trabajadoras a turno

Las personas trabajadoras que estén adscritas a turnos rotatorios de trabajo, de lunes a viernes, tendrán los siguientes horarios, en función del correspondiente turno:

Turno de mañana: de 6:00 h. (AM) a 14:00 h. (PM).

Turno de tarde: de 14:00 h. (PM) a 22:00 h. (PM).

El horario concreto de estos turnos de trabajo se podrá modificar mediante acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, informando de ello a la representación legal de las personas trabajadoras.

##### 13.3 Jornada de trabajo de las personas trabajadoras destinadas a trabajos de oficina

Las personas trabajadoras que estén adscritas a trabajos de oficina desarrollarán su trabajo en la forma prevista en la política de horario flexible establecida por la Empresa, que respetará en todo caso la jornada de trabajo establecida con carácter general.

Su horario de trabajo se realizará de lunes a viernes con jornadas diarias de 8,5 horas o de 7 horas, según la distribución horaria que se acuerde en aplicación de la política de horario flexible implantada por la Empresa para este colectivo.

A estas personas trabajadoras no les resulta de aplicación el descanso adicional previsto para las que desarrollen una jornada diaria continuada de trabajo de 8 horas.

##### 13.4 Régimen de descansos

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas de descanso.

Para las personas trabajadoras que desarrollen una jornada diaria continuada de trabajo de 8 horas se establece un descanso de 30 minutos y de 10 minutos adicionales; este

último periodo se podrá utilizar para atender las necesidades que puedan surgir durante el tiempo de trabajo a la persona trabajadora, requiriéndose para su disfrute la previa comunicación por ésta a su correspondiente encargado/a y su aprobación. Si la jornada diaria continuada fuera inferior a 8 horas, el tiempo de descanso será proporcionalmente inferior.

Los descansos durante la jornada continuada quedarán en todo caso garantizados, aunque su disfrute se realizará de forma que quede garantizada en todo momento la productividad de las líneas de producción. Serán los responsables/personas encargadas de cada equipo o persona trabajadora los encargados de organizar y controlar el disfrute de dichos descansos. En ningún caso se podrá abandonar el puesto de trabajo sin la autorización del/a responsable y/o de un/a superior.

El disfrute de estos periodos de descanso deberá quedar registrados, tanto su inicio como su finalización, en el correspondiente dispositivo de registro horario.

Los periodos de descanso durante la jornada deben disfrutarse a lo largo de la misma, nunca en su tramo inicial o final, salvo que por razones de causa mayor así se requiera. Los periodos de descanso durante la jornada previstos se podrán acumular o disfrutar por separado, en función de lo que permitan en cada momento las necesidades productivas.

La fijación de los días de descanso compensatorios de la jornada anual pactada se acordará entre la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras durante la negociación del calendario laboral.

### 13.5 Descanso semanal

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días, que con carácter general se disfrutarán el sábado y el domingo.

### 13.6 Jornada durante la semana de Feria

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la adaptación de la jornada semanal para el disfrute de la Feria.

En todo caso el personal de operaciones y adscrito a turnos de trabajo disfrutará la Feria de Carmona y realizará su jornada diaria reducida en un 50% el día previo al festivo local (jueves), solamente en horario de mañana.

Las personas trabajadoras adscritas a trabajos de oficina realizarán el día previo al festivo local (jueves) su jornada diaria intensiva en horario de mañana.

Cuando la Feria que se viniera disfrutando por la persona trabajadora sea la de Sevilla se aplicarán las mismas reglas, tomando como referencia el día considerado como festivo local, y, si no lo hubiere, el viernes de esa semana. Esta previsión no será aplicable al personal de operaciones y adscrito a turnos de trabajo.

#### Artículo 14.º Calendario laboral

La compañía, anualmente, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras en el mes de diciembre del año anterior, elaborará el calendario laboral, en el que se incluirán las fiestas nacionales y locales, así como la jornada y los horarios de trabajo. Se incluirá en el mismo la previsión de días de descanso compensatorios de la jornada anual pactada.

El calendario laboral quedará publicado con fecha de 1 de enero de cada año en curso.

#### Artículo 15.º Vacaciones

Las personas trabajadoras disfrutarán anualmente de un período de vacaciones retribuidas cuya duración se fija en veintidós días laborables.

Las vacaciones habrán de disfrutarse entre el 1 de enero del año en que se devenguen y el 6 de enero del año siguiente, salvo en aquellos casos en que proceda su aplazamiento por disposición legal. Las personas trabajadoras con un período de alta en la Empresa inferior a un año disfrutarán las vacaciones, también dentro del referido período, en la parte proporcional al tiempo trabajado.

El período de disfrute de vacaciones será fijado de común acuerdo entre la persona trabajadora y la Dirección de su departamento, atendiendo a lo siguiente:

1. El mutuo acuerdo se deberá alcanzar antes del día 1 de enero de cada año.
2. La organización de las vacaciones se llevará a cabo siempre garantizando la organización de la actividad de la compañía.
3. Las personas trabajadoras podrán elegir la opción de que, al menos, diez días hábiles de sus vacaciones se disfruten entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, al objeto de facilitar y favorecer la conciliación familiar.
4. Entre las personas trabajadoras que trabajan a turnos, fijos o rotatorios, no podrá haber más de dos personas trabajadoras por equipo disfrutando de vacaciones de forma simultánea en el tiempo.

Anualmente la Empresa elaborará un calendario de vacaciones, tras la consulta con la representación legal de las personas trabajadoras. Se publicará a fecha de 1 de enero de cada año al menos el período de disfrute de vacaciones correspondiente a los meses de junio a septiembre. En todo caso se garantizará que las personas trabajadoras conozcan la fecha de disfrute de sus vacaciones al menos con dos meses de antelación a su comienzo.

#### Artículo 16.º Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo que resulte del número de horas previsto en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

Las partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por contratos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad o mantenimiento: su realización se ofrecerá a las personas trabajadoras de la Empresa que voluntariamente deseen realizar estas horas extraordinarias. En caso de no existir voluntarios se contratará personal específicamente para llevar a cabo estos trabajos, utilizando las distintas modalidades de contratación previstas por la normativa vigente en la materia.

Estas horas se compensarán mediante el abono de cada hora extraordinaria con un incremento de un 75% sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria, que comprenderá todos los conceptos salariales: salario de grupo o subgrupo profesional, plus de Asistencia, plus de Nocturnidad, plus de Antigüedad y complemento personal. Así mismo, a elección de la persona trabajadora, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo, se podrá compensar con el tiempo equivalente de descanso retribuido incrementado en el mismo porcentaje. Dicho descanso compensatorio deberá disfrutarse con carácter general dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

El número máximo de horas extraordinarias anuales retribuidas no podrá exceder de 80 horas, salvo las derivadas de fuerza mayor previstas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La compañía informará mensualmente por escrito a la representación de las personas trabajadoras del número de horas extraordinarias realizadas.

#### Artículo 17.º Permisos y licencias

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos previstos en los apartados 3 y 9 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, y particularmente los siguientes:

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 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.

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.

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, debiendo acreditarse el motivo de la ausencia ante la dirección de la empresa en el plazo de cuarenta y ocho horas tras la finalización de la causa.

#### Capítulo IV

#### Retribuciones

##### Artículo 18.º Conceptos retributivos

Las retribuciones de las personas trabajadoras comprendidas en el presente Convenio Colectivo estarán integradas por los siguientes conceptos:

- a) Salario de grupo o subgrupo profesional.
- b) Plus de Asistencia.
- c) Plus de Nocturnidad.
- d) Plus de Antigüedad.
- e) Gratificaciones extraordinarias.
- f) Plus de transporte.

##### Artículo 19.º Salario de grupo o subgrupo profesional

El salario mínimo garantizado correspondiente a las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo será el correspondiente a las cuantías establecidas para los distintos grupos o subgrupos profesionales en el Anexo I.

##### Artículo 20.º Plus de Asistencia

Las personas trabajadoras percibirán un plus de Asistencia de 7 € por día efectivamente trabajado para el año 2023. El plus de Asistencia se actualizará conforme a la regla establecida en el artículo 25.

##### Artículo 21.º Plus de Nocturnidad

Las personas trabajadoras cuyo contrato no se haya suscrito para la realización de trabajos en horario nocturno, devengarán un plus de Nocturnidad por cada hora de trabajo efectivo comprendida entre las 22:00 y las 06:00 horas.

La cuantía del plus de Nocturnidad será del 25% del valor de la hora ordinaria de trabajo, que comprenderá todos los conceptos salariales: salario de grupo o subgrupo profesional, plus de Asistencia, plus de Antigüedad y complemento personal.

El presente plus de Nocturnidad no tendrá efectos retroactivos, entrando en vigor en el momento de suscripción del presente Convenio.

**Artículo 22.º Plus de Antigüedad**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir aumentos periódicos de sus retribuciones en función del tiempo de prestación de servicios en la Empresa, computado desde el inicio de su prestación de servicios en la Empresa en virtud de cualquier modalidad contractual.

La cuantía del presente plus se determinará aplicando al salario base de grupo o subgrupo profesional el porcentaje correspondiente determinado en función de los años de antigüedad en la empresa, conforme a la siguiente tabla:

Antigüedad	Cuantía (no acumulable)
Dos años de antigüedad	5% del salario base
Cuatro años de antigüedad	10% del salario base
Seis años de antigüedad	15% del salario base
Ocho años de antigüedad	20% del salario base
Doce años de antigüedad	30% del salario base
Dieciséis años de antigüedad	40% del salario base

Una vez que se alcance una de las antigüedades establecida en la columna correspondiente se percibirá el porcentaje previsto en la columna en la que se establecen las cuantías, que se determinarán en función del porcentaje previsto sobre el salario base establecido en las tablas salariales previstas para cada año para cada grupo o subgrupo profesional, sin que en ningún caso dichos porcentajes sean acumulables.

El plus comenzará a devengarse a partir del primer día del mes en el que se cumpla el correspondiente periodo computable.

**Artículo 23.º Gratificaciones Extraordinarias**

Las personas trabajadoras percibirán dos pagas extraordinarias en junio y diciembre por importe equivalente a un mes de salario base de grupo o subgrupo profesional y plus de Asistencia. Adicionalmente, percibirán una paga de beneficios en abril equivalente a un mes de salario base de grupo o subgrupo profesional, cuyo abono se prorrateará mensualmente.

**Artículo 24.º Plus de Transporte**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo percibirán un plus de Transporte de 6 euros, para el año 2023, por día efectivamente trabajado. El plus de Transporte se actualizará conforme a la regla establecida en el artículo siguiente.

**Artículo 25.º Cuantía salarial y su revisión**

Las cuantías salariales aplicables en el año 2023 serán el resultado de la actualización de los salarios vigentes en la empresa en el año 2022 incrementados en un 4% sobre la

totalidad de los conceptos retributivos establecidos en el presente Convenio Colectivo, que figuran en su Anexo 1.

Se reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras a percibir las cuantías salariales previstas en este Convenio Colectivo desde el 1 de enero de 2023.

Las cuantías salariales previstas en este Convenio Colectivo se actualizarán durante los años 2024 y 2025 conforme las reglas establecidas en este artículo. Los incrementos salariales serán los siguientes:

Año 2024: 3% de incremento de los conceptos retributivos regulados en este Convenio.

Año 2025: 3% de incremento de los conceptos retributivos regulados en este Convenio.

#### Artículo 26.º Dietas

El pago de dietas quedará sujeto a lo establecido en la Política de gastos de la Empresa.

#### Artículo 27.º Complemento de Incapacidad Temporal

La Empresa abonará un complemento por incapacidad temporal por contingencias profesionales (enfermedad profesional y accidente de trabajo) desde el primer día de incapacidad temporal. Este complemento por incapacidad temporal por contingencias profesionales será hasta el 100% del salario real medio del año anterior al del inicio de la incapacidad temporal.

La Empresa abonará un complemento por incapacidad temporal por contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) desde el cuarto día de incapacidad temporal. Este complemento por incapacidad temporal por contingencias comunes será del 85% de la base de cotización del mes anterior al del inicio de la incapacidad temporal cuando esta situación tenga una duración igual o menor a quince días, y del 100 % de dicha base de cotización cuando la duración de superior a quince días.

#### Artículo 28.º Seguro de Vida e Incapacidad

La Empresa se compromete a contratar una póliza de seguro que cubra los riesgos de todas las personas trabajadoras de la plantilla de la Empresa por muerte o incapacidad permanente (en sus grados de total, absoluta o gran invalidez). El capital máximo asegurado será por importe de 24.000 euros. Los capitales de las diferentes contingencias nunca serán acumulables entre sí.

Este compromiso de pensiones se instrumentará a través de un seguro que se contratará con una entidad aseguradora, siendo la Empresa la tomadora del seguro y quien asumirá el abono de las correspondientes primas.

## Capítulo V

### Condiciones de seguridad e higiene en el trabajo

#### Artículo 29.º Seguridad y Salud

La Empresa se compromete al cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, así como del resto de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales. Igualmente, las personas trabajadoras se comprometen a velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, debiendo informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

La Empresa deberá proporcionar a las personas trabajadoras equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones, conforme a lo previsto en la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, informando de ello a la representación legal de las personas trabajadoras.

#### Artículo 30.º Uniforme de trabajo

La compañía dotará a las personas trabajadoras empleadas en tareas de producción, mantenimiento y logística de dos uniformes de trabajo al año, prendas éstas cuyas características se adaptarán a la índole del trabajo a realizar por cada usuario/a, y a la estación del año, viéndose éste/a obligado/a la conservación y limpieza de estos. Como compensación a los gastos de limpieza de uniforme se abonará a las personas trabajadoras la cantidad de 15 euros al mes, que se abonarán en función a los días de trabajo efectivo de la persona trabajadora en cada periodo mensual.

Si en el transcurso del periodo previsto se deterioraran por su uso, serán repuestos por la compañía.

Aquellas personas trabajadoras que por diferentes motivos requieran prendas específicas y que se vean impedidas a utilizar las facilitadas por la compañía, deberán acreditarlo con un certificado médico. En este caso, la prenda a utilizar será también facilitada por la compañía, debiendo ser adecuada para la realización del trabajo.

Las fechas de entrega de los uniformes serán del 15 al 30 de abril para el uniforme de verano y del 15 al 30 de septiembre para el de invierno.

## Capítulo VI

### Representación de las personas trabajadoras

#### Artículo 31.º Delegados/as de Personal y Delegados/as sindicales

Los/as delegados/as de Personal y delegados/as sindicales previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical dispondrán de un crédito de horas sindicales retribuidas de veinticinco horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación.

Los/as delegados de Personal que pertenezcan a una misma Central Sindical podrán acordar que las horas mensuales a que tengan derecho se acumulen en una o varias personas que ostenten esa misma condición y de una misma Central Sindical, en cuantía no superior al 50% de las acreditadas. Las centrales sindicales afectadas deberán notificarlo a la Empresa al inicio de cada mes, acompañando a la comunicación la conformidad de los representantes afectados.

## Capítulo VII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 32.º Clasificación de las faltas

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la compañía de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### Artículo 33.º Graduación de las faltas

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

#### Artículo 34.º Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de éste.
2. Las discusiones por asuntos ajenos al trabajo dentro de las instalaciones de la compañía. Si tales actos produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
3. Utilizar maquinarias, herramientas y/o vehículos para las que no se está autorizado.
4. No comunicar con carácter previo o, en su caso dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
5. Las faltas de puntualidad al trabajo, siempre que no excedan de dos durante el plazo de un mes, en el horario de entrada.
6. Falta de aseo o limpieza personal.
7. Fumar y/o vapear en lugares no habilitados para ello, considerándose falta grave si en el período de dos meses se reincide.
8. No utilizar el uniforme entregado por la empresa. Será considerada falta grave si en el período de dos meses se reincide.

**Artículo 35.º Faltas graves**

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de dos faltas de puntualidad al trabajo en el período de un mes, en el horario de entrada.
2. El abandono del puesto de trabajo, sin autorización del superior y/o sin causa justificada, por breve período de tiempo.
3. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria y materiales, cuando se derive perjuicio para la compañía.
4. Faltar al trabajo más de un día y menos de cuatro en el período de un mes sin causa justificada.
5. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para las personas trabajadoras, para otras personas o peligro de avería para las instalaciones, será considerada como muy grave.
6. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.
7. La reincidencia y/o reiteración en comportamientos calificados como faltas leves, mediante la comisión de tres de ellas en el plazo de un año.
8. El incumplimiento de las buenas prácticas en la fábrica, así como las obligaciones relativas a la Seguridad Alimentaria. En caso de reincidencia en el plazo de tres meses, se considerará falta muy grave.
9. La embriaguez o toxicomanía puntual en el trabajo.

**Artículo 36.º Faltas muy graves**

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La reincidencia y/o reiteración en comportamientos calificados como faltas graves, mediante la comisión de tres de ellas en el plazo de un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el incumplimiento de las políticas de la compañía y el hurto o el robo tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la compañía o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
3. Faltar al trabajo cuatro o más días en el período de un mes sin causa justificada.
4. El abandono del centro de trabajo sin permiso.
5. Causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la compañía.
6. Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
7. La simulación de enfermedad o accidente.
8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la compañía, o revelar información de la misma.
9. La trasgresión de la buena fe contractual en el desempeño del trabajo.
10. La desobediencia a sus superiores en cuanto a las instrucciones de trabajo establecidas.
11. El abuso de autoridad.

12. La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo que repercuta gravemente en el mismo.
13. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los superiores, compañeros/as y subordinados/as, así como a los familiares de los respectivos.
14. El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, incluida la falta de utilización de equipos de protección individual.
15. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la Empresa.
16. La conducta que produzca hostigamiento moral o sexual hacia cualquier trabajador de la Empresa.

#### Artículo 37.º Sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio Colectivo.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo por un periodo máximo de quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

#### Artículo 38.º Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### Disposiciones finales

#### Primera: Comisión Paritaria

Con el objeto de interpretar, vigilar y regular las cuestiones controvertidas que se deriven del desarrollo y aplicación del presente Convenio Colectivo, durante la vigencia del mismo, se constituirá a partir de la fecha de su firma, y en un plazo no superior a 30 días, una Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará compuesta por las siguientes personas:

Por las personas trabajadoras:

D. José Antonio García Pulido.

D. Francisco Caldas Ponce.

D. Dare Samuel Aremu.

Por la compañía:

D. Eduardo Cornago Egido.

Dña. Lourdes Jiménez Acedo.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que haya sido planteado un tema de los que son de su competencia y también a petición de una de las partes, en un plazo máximo de tres días.

Los acuerdos se adoptarán con consenso entre ambas partes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán carácter ejecutivo inmediato, salvo que ambas partes acuerden una fecha específica y se anexarán como parte integrante del Convenio Colectivo cuando los acuerdos en cuestión tengan carácter colectivo.

Las competencias de la Comisión Paritaria serán:

Interpretación del Convenio.

Conciliación en los problemas o cuestiones que les sean sometidos a las partes.

Mediación en los conflictos de alcance colectivo que pudieran plantearse, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto.

Aquellas otras legalmente atribuidas.

El procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores será el previsto en el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

Segunda: Medidas de igualdad y no discriminación

La Empresa se compromete expresamente a la lucha contra la discriminación laboral entre mujeres y hombres y a la efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las personas trabajadoras en el ámbito laboral.

Con esta finalidad se adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En el caso de que la plantilla de la Empresa alcance las cincuenta o más personas trabajadoras se elaborará y aplicará un plan de igualdad.

Del mismo modo la Empresa se compromete a garantizar la igualdad de trato y no discriminación de todas las personas trabajadoras con independencia de su nacionalidad, su nacimiento, su origen racial o étnico, su religión, su convicción u opinión, edad, su discapacidad, su orientación o identidad sexual, su expresión de género, su enfermedad o condición de salud, su estado serológico y/o su predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, su lengua, su situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Asimismo, se garantiza la igualdad de trato y no discriminación de todas las personas trabajadoras lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, o familiares de miembros de estos colectivos.

Tercera: Protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo

La Empresa manifiesta expresamente su compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y por consiguiente libres de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

En consonancia con ello aplicará el protocolo elaborado para la prevención y corrección de posibles situaciones de acoso.

Para su implementación, es necesaria la implicación de todas las personas trabajadoras, de manera colectiva e individual, y cada una desde la responsabilidad y papel que ocupa en la organización.

Las relaciones entre las personas trabajadoras, con independencia de las funciones que desempeñen, deben estar presididas, en todo momento, por el respeto hacia las personas y la Ley, la honestidad y la integridad.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el trabajo. Por lo tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta que suponga un menoscabo a la dignidad de las personas trabajadoras, ya sean verbales o físicas, o aquellas conductas tendentes a crear un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La Empresa manifiesta expresamente su rotundo rechazo a cualquier comportamiento e carácter o connotación sexual en el entorno profesional, comprometiéndose a colaborar

eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

La Empresa considera que los distintos tipos de acoso: el laboral, el sexual o por razón de sexo, lesionan los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, y al empleo.

Todas las personas trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar, en todo momento, un entorno laboral en el que resulten inaceptables e indeseables los tipos de conducta citados y, en concreto, la dirección de la Empresa tiene la obligación de coadyuvar a velar, con todos los medios a su alcance, para que no se produzca el acoso sexual, por razón de sexo o laboral en sus equipos de trabajo y, en caso de que se produjera, investigarlo, tratarlo con la confidencialidad debida y proponer medidas correctoras, tal y como establece el protocolo aprobado al efecto.

En virtud del protocolo la Empresa llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar cualquier comportamiento constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo o laboral, que se pudiera producir en el ámbito laboral, estableciendo un procedimiento para la resolución de los citados conflictos.

El protocolo tendrá los siguientes objetivos:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso laboral, sexual o por razón del sexo.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

La representación legal de las personas trabajadoras colaborará en la difusión y aplicación del protocolo, y tendrán derecho a recibir los informes de seguimiento que se elaboren en cumplimiento del mismo.

## Anexo I. Tablas salariales

Grupo Profesional	Subgrupo Profesional	Salario Base Mensual		
		2023	2024	2025
I	I	2.050,00 €	2.111,50 €	2.174,84 €
II	IIA	1.316,00 €	1.355,48 €	1.396,14 €
	IIB	1.150,00 €	1.184,50 €	1.220,03 €
III	IIIA	1.005,00 €	1.035,15 €	1.066,20 €
	IIIB	980,00 €	1.009,4 €	1.039,68 €
IV	IVA	906,67 €	933,87 €	961,88 €
	IVB	866,67 €	892,67 €	919,45 €