



Administración Autonómica

NÚMERO 2024051304

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LIAL DRINKS S.L

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LIAL DRINKS S.L

Visto el texto del **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LIAL DRINKS S.L** suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 17 de octubre de 2024 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL,
JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

CONVENIO LIAL DRINKS, S.L.
AÑO 2024
CAPITULO 1º APLICACIÓN

ART.1. AMBITO FUNCIONAL TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente convenio regulará las relaciones laborales, entre las personas trabajadoras y la empresa LIAL DRINKS, S.L.. en su centro de trabajo de Avenida Eulogio Espadafor N° 2, en Escúzar, dedicada a la fabricación y comercialización de bebidas embotelladas.

ART.2. AMBITO TEMPORAL

Cualquiera que sea la fecha de registro y publicación del presente convenio, este tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero del 2024 y se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2027

Quince días antes de la terminación del presente convenio, cualquiera de las partes podrá denunciarlo ante la Delegación provincial de Trabajo dando comunicación de dicha denuncia a la otra parte afectada. El convenio continuará en vigor en su totalidad hasta que sea sustituido por otro convenio.

CAPITULO 2º REGIMEN DE TRABAJO

ART. 3. JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a viernes, o la máxima que permita la normativa en vigor. El cómputo de tiempo se referirá al de trabajo efectivo, descontándose cualquier periodo de descanso, salvo disposición expresa de la normativa en vigor.

El horario de trabajo se fijará entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. Por necesidades de la empresa se podrán establecer turnos rotatorios de trabajo con diferentes horas de entrada y salida, previa comunicación al personal afectado con una semana de antelación. Esta comunicación se realizará mediante su inclusión en tablón de anuncios.

ART. 4. HORAS EXTRAORDINARIAS

Se estará a lo que se regule en esta materia en el Convenio Sectorial de referencia.

ART.5. FIESTAS

Se estará a lo dispuesto en el calendario oficial promulgado por la Delegación Provincial de Empleo de Granada, correspondiente a los festivos locales de la ciudad de Granada, siendo todas ellas abonables y no recuperables.

Durante los días 3 de mayo, 24 y 31 de diciembre, la jornada será de 5 horas, debiendo finalizar la misma antes de las 14'00 horas de cada uno de los días citados.

El día 3 de mayo deberá permanecer una persona en el puesto de almacén y otra en el de "pedidos" desde las 14:00 horas a las 17:00 horas.

ART.6. VACACIONES

Todas las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, disfrutaran de 22 días hábiles, que se abonarán, al salario mensual que corresponda y comprenderá todos los conceptos retributivos periódicos que contenga una nómina mensual.

ART. 7. CONTRATOS DE TRABAJO.

Las modalidades de contratación, con sus características específicas, se adecuarán a la normativa en vigor en cada momento con las siguientes particularidades:

7.1 Contrato por Circunstancias de la producción.

Se estará a lo que disponga la normativa en vigor

7.2. Contrato para la obtención de la práctica profesional.

El salario para las personas trabajadoras contratadas para la obtención de la práctica profesional será el 60% del salario de la categoría profesional que ocupe el primer año y en los sucesivos la mínima que permita la normativa en vigor. Sin poder en ningún caso ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (en proporción al trabajo efectivo).

7.3 Contrato de formación en alternancia.

El salario para las personas trabajadoras contratadas en formación en alternancia será el 60% del salario de la categoría profesional que ocupe el primer año y en los sucesivos la mínima que permita la normativa en vigor. Sin poder en ningún caso ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (en proporción al trabajo efectivo).

7.4 Contratos Fijos Discontinuos.

Las personas trabajadoras cuyos servicios tengan la naturaleza de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, se regirán por dicho precepto, así como por las disposiciones del presente Convenio en lo no previsto por este artículo.

a) La empresa creará, un censo de personas trabajadoras que tengan la consideración de fijos discontinuos con especificación de su antigüedad y cualificación. La persona trabajadora fija discontinua será llamada cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad para la que fue contratado, 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 la antigüedad en la contratación, grupo profesional o nivel dentro del mismo y por secciones productivas de la propia empresa, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron contratados. A fin de que dichas personas puedan conocer el orden de prioridad a la hora de ser avisadas por la empresa. Del citado censo se dará copia a la representación legal de las personas trabajadoras y se publicará en el tablón de anuncios.

b) El llamamiento se efectuará mediante la oportuna comunicación por escrito, se hará mediante correo electrónico o mensaje telefónico (WhatsApp) y con, al menos 2 días laborables de antelación a la fecha prevista para la

incorporación al trabajo, La persona trabajadora tendrá que contestar al llamamiento en sentido positivo o negativo en el plazo de 48 horas, en caso de no contestar se considerará que existe rechazo al llamamiento. Dicho plazo empezará a contar desde la fecha de envío de la notificación remitida a la dirección de correo electrónico o teléfono facilitados por la persona trabajadora, según los datos aportados en el momento de la contratación o posterior actualización, siendo responsabilidad de la persona trabajadora mantener sus datos de contacto actualizados en todo momento.

c) En el supuesto de que la persona trabajadora comunicase su voluntad de no incorporarse al trabajo, o bien no constase respuesta en plazo, así como en el supuesto de que no compareciese en el trabajo en el lugar y hora indicado, y no justificase debidamente dicha ausencia, se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido sin más trámite su contrato de trabajo y consecuentemente la relación laboral con la empresa.

7.5 Contratos de relevo:

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes pactan que las personas trabajadoras podrán solicitar a la Dirección de la empresa, acceder a la jubilación parcial, de conformidad a lo que establezca la legislación vigente en el momento de la petición, siempre que la empresa concierte un contrato de relevo con un trabajador desempleado o vinculado con la empresa por un contrato temporal.

Las personas trabajadoras que quieran acogerse a este sistema de jubilación parcial, deberán solicitarlo ante la Dirección de Recursos Humanos de la empresa en el mes de diciembre del año natural anterior a aquel para el que se solicite la jubilación.

7.6. Preaviso fin de contrato por voluntad del trabajador:

Para aquellas personas trabajadores que ocupen alguna de las categorías laborales que se especifican a continuación, se podrá establecer en su contrato que el preaviso de baja voluntaria en la empresa sea de un mes de antelación a la fecha de efectos. Si se incumpliera este plazo, habría una penalización igual a la diferencia en tiempo entre el plazo de preaviso real y el plazo pactado, que se descontará de las retribuciones pendientes que pueda tener la persona trabajadora al finalizar su contrato. Tanto en el caso de categorías no afectadas como el caso de que en categoría afectadas no se recoja en el contrato, el plazo mínimo de preaviso de baja voluntaria será de 15 días naturales.

CATEGORIA PROFESIONAL
TECNICO/A TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR
JEFE/A DE ADMINISTRACION 1º
JEFE/A DE VENTAS ENCARGADO GENERAL
ENCARGADO DE SECCION

7.7. Periodos de prueba:

Todas las personas trabajadoras contratadas, sea cual sea su modalidad de contrato, deberán superar un periodo de prueba de acuerdo con lo que se establezca en el Convenio Sectorial de referencia

ART.8. ROPA DE TRABAJO

A las personas trabajadoras de fabricación y distribución, se les facilitará por la empresa dos EPI,s de trabajo al año.

ART. 9. REGIMEN SALARIAL

Para salario, gratificaciones extraordinarias, complemento en caso de enfermedad o accidente y dietas, se estará a lo que disponga el Convenio Sectorial de aplicación. Las gratificaciones extraordinarias se prorratearán en las doce mensualidades anuales.

ART. 10. GRUPOS PROFESIONAL PROFESIONALES, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En lo referente a la clasificación profesional, las partes acuerdan remitirse a lo dispuesto en el Convenio Sectorial de referencia.

ART. 11 FALTAS, SANCIONADOR SANCIONES Y PROCEDIMIENTO

Para tipificación de faltas, sanciones aplicables y procedimiento sancionador, las partes se remiten a lo regulado en el Convenio Sectorial aplicable.

CAPITULO 3º. PERMISOS Y LICENCIAS

ART. 12. PERMISOS RETRIBUIDOS

Las personas trabajadoras, avisando con antelación suficiente y justificando la ausencia de forma fehaciente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que permita la legislación vigente.

Además, será igualmente permiso retribuido, la asistencia al médico desde una hora antes a la cita facultativa, hasta una hora después de la misma, previa justificación tanto de la cita como de la asistencia efectiva a la consulta. Cualquier espacio de tiempo adicional por esta causa deberá ser suficientemente justificado. No obstante lo anterior, por parte de las personas trabajadoras se intentará obtener citas médicas fuera de los horarios de trabajo, siempre que ello sea posible.

CAPITULO 4º SEGURIDAD Y SALUD

ART. 13. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Delegado o Delegada de Prevención será la persona trabajadora que ostente la representación legal de las personas trabajadoras, según la mencionada Ley 31/1995.

Para la prevención de riesgos laborales, se estará a lo dispuesto en la ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, así como en el Título 2º de la ordenanza general de seguridad e higiene para aquellas materias que aún no hayan sido desarrolladas por la ley de prevención.

Todas las personas trabajadoras sujetas al presente convenio se someterán, con su consentimiento, antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico que se repetirá cada año en el instituto de la seguridad e higiene u organismo competente, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los resultados.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser informadas de forma detallada de los riesgos a los que están expuestos y de las medidas preventivas para evitarlos. Esta información se llevará a cabo con carácter previo a la contratación o al desempeño de nuevas tareas. De la misma forma, tendrán derecho a una formación periódica a cargo de la empresa y en jornada de trabajo cuando se produzcan modificaciones tecnológicas y organizativas.

Igualmente tendrán derecho al cambio del puesto de trabajo, cuando se den probadas incompatibilidades del puesto de trabajo y la salud de la persona trabajadora, manteniéndose especial atención en el caso de trabajadoras embarazadas cuando el desempeño de su puesto habitual de trabajo ponga en riesgo su salud o la de su hijo.

CAPITULO 5º COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ART. 14. BOLSA DE ESTUDIOS

Se establece una bolsa de ayuda al estudio para todas las personas trabajadoras que tengan hijos/as a su cargo hasta 23 años de edad y que estén cursando estudios. La ayuda ascenderá a un importe de 550 € brutos, incrementándose en 100 € brutos por cada hijo/a adicional, que se percibirá durante la segunda quincena del mes de septiembre de cada año. La ayuda se percibirá previa solicitud escrita efectuada por la persona trabajadora, en la que justifique las circunstancias por la cual es beneficiaria de la ayuda y además acredite que el/la alumno/a no tenga calificaciones de "no apto/a" o "suspense/a" en más de una asignatura de las cursadas en el curso académico inmediatamente anterior.

ART. 15. COMPENSACIONES EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

Se estará a lo que regule el Convenio Sectorial aplicable en esta materia.

ART. 16. GRATIFICACIONES EN CASO DE JUBILACIÓN O MUERTE

Toda persona trabajadora que cese al servicio de la empresa por razón de edad, percibirá tres mensualidades. En caso de fallecimiento tal cantidad será abonada al/a la viudo/a, o hijos/hijas menores de 18 años o mayores incapacitados para el trabajo.

ART. 17. COMISIÓN MIXTA INTERPRETATIVA

Para la interpretación del presente convenio colectivo, se crea una comisión integrada por la representación de la empresa y los delegados/as de personal, que han participado en la negociación del presente convenio.

La Dirección de la empresa y las personas trabajadoras en todo conflicto individual o colectivo que surja derivado de la aplicación o interpretación del convenio, se someterán a dicha comisión de interpretación.

La resolución de esta comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. El plazo para esta resolución será de cinco días para asuntos ordinarios.

En caso de desacuerdo en conflictos colectivo, las partes podrán solicitar la mediación prevista en el sistema de resolución extrajudicial de conflictos Laborales de Andalucía. SERCLA (BOJA nº 48 de 23-4 96).

En relación los conflictos individuales que se susciten en materia de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificación sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, periodo de disfrute de vacaciones, licencias y permisos se podrán someter igualmente a los procedimientos contemplados en el sistema de resolución extrajudicial de conflictos individuales, previstos en el acuerdo interprofesional de 4 de Marzo de 2005 (BOJA nº 68 de 8-4-2005) a partir del momento de que dichos procedimientos entren en vigor en los distintos marcos territoriales.

Ambas partes podrán asistir a las reuniones que se fijen, asistidas por los/las asesores sindicales que se determinen, así como por los/las asesores que fije la patronal.

ART. 18. CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

La que se establezca en el Convenio Sectorial aplicable para cada uno de los ejercicios afectados por el presente Convenio.

CAPÍTULO 6 IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

ART. 19. CLAUSULA DE IGUALDAD

En esta materia ambas partes se remiten al Plan de Igualdad acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores que se encuentre en vigor en cada momento.

ART. 20. COMPROMISO CON EL DERECHO DE CONCILIACIÓN.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a impulsar una política de empresa que fomente el derecho a la conciliación de las personas trabajadoras, facilitando la flexibilidad, respetando el cumplimiento de los horarios y tiempos de descanso de las personas trabajadoras.

ART. 21. CLAUSULA DE INAPLICACION.

La que establezca la normativa en vigor en esta materia.

ART. 22. REGISTRO HORARIO

a) Obligaciones de la empresa.

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la

precariedad laboral en la jornada de trabajo ha modificado el art. 34 ET, instaurando el **deber de la empresa de garantizar el registro diario de jornada**, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria existente.

El sistema de registro horario deberá ajustarse a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento, debiendo la empresa conservar los registros durante cuatro años.

Las empresas podrán descontar los períodos de descanso y pausa de la jornada laboral en cómputo mensual, siempre que se haya reflejado convenientemente en el registro horario.

Se aconseja a las empresas que utilicen un método de registro horario que ofrezca una visión adecuada y completa del tiempo de trabajo efectivo.

Las empresas deberán tener los registros horarios a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) Obligaciones de las personas trabajadoras

Todas las personas trabajadoras que deban llevar a cabo el registro horario, deberán hacerlo de manera correcta, de tal forma que el registro horario incorrecto de su jornada laboral podrá ser considerado como incumplimiento laboral. Es así, que si la persona trabajadora registra mal su jornada y no quedara constancia de las horas trabajadas, se considerará que se ha ausentado de su puesto de trabajo.

Si el trabajador o trabajadora no fichara al término de su jornada laboral, se considerará que ha trabajado su jornada laboral normal, salvo que respetando el cumplimiento de los horarios y tiempos de descanso de las personas trabajadoras.

ART. 21. CLAUSULA DE INAPLICACION.

La que establezca la normativa en vigor en esta materia.

ART. 22. REGISTRO HORARIO

a) Obligaciones de la empresa.

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo ha modificado el art. 34 ET, instaurando el deber de la empresa de garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria existente.

El sistema de registro horario deberá ajustarse a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento, debiendo la empresa conservar los registros durante cuatro años.

Las empresas podrán descontar los períodos de descanso y pausa de la jornada laboral en cómputo mensual, siempre que se haya reflejado convenientemente en el registro horario.

Se aconseja a las empresas que utilicen un método de registro horario que ofrezca una visión adecuada y completa del tiempo de trabajo efectivo. Las empresas deberán tener los registros horarios a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) Obligaciones de las personas trabajadoras

Todas las personas trabajadoras que deban llevar a cabo el registro horario, deberán hacerlo de manera correcta, de tal forma que el registro horario incorrecto de su jornada laboral podrá ser considerado como incumplimiento laboral. Es así, que si la persona trabajadora registra mal su jornada y no quedara constancia de las horas trabajadas, se considerará que se ha ausentado de su puesto de trabajo.

Si el trabajador o trabajadora no fichara al término de su jornada laboral, se considerará que ha trabajado su jornada laboral normal, salvo que se pueda acreditar que la jornada trabajada ha sido inferior o superior a la normal.

En estos casos la empresa notificará el error y, en caso de repetirse el mismo, podrá sancionar a la persona trabajadora de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio colectivo y en la normativa legal vigente en la materia.

ART. 23. DERECHOS DERIVADOS DE LA L.O. 3/2018. DESCONEXIÓN DIGITAL Y OTROS DERECHOS

1. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (artículo 87 L.O. 3/2018)

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, quien podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

Las empresas deberán fijar los criterios de utilización de los dispositivos digitales a través de protocolos internos con la colaboración de los/las representantes de las personas trabajadoras.

Se deberán especificar de modo preciso los usos autorizados y se establecerán garantías para preservar la intimidad de las personas trabajadoras, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

2. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (artículo 88 L.O. 3/2018)

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión. Digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, potenciándose con ello la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

Las empresas podrán elaborar, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las

modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática, en los términos legalmente establecidos.

3. **Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video- vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (artículo 89 L.O.3/2018)**

La empresa podrá tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Las empresas habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa clara y concisa a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de video-vigilancia en lugares como vestuarios, comedores y aseos

4. **Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral (artículo 90 L.O. 3/2018)**

Las empresas podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo

Con carácter previo, las empresas habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión

5. **Derechos digitales en la negociación colectiva (artículo 91 L.O. 3/2018)**

Por acuerdo entre la representación de la empresa y de las personas trabajadoras se podrán establecer garantías adicionales y/o límites a las medidas de control en cuanto a los derechos digitales en el ámbito laboral.

DISPOSICION FINAL

ART. 24. PARTES SIGNATARIAS

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y firmado por la dirección de la empresa LIAL DRINKS y la delegada de personal de LIAL DRINKS, S.L. formada por:

- Por la dirección de la empresa: José Espadafor Llobera
- Representación de las personas trabajadoras
 - * Elena Bonal Garcia (Delegada de Personal)

- Asesor sindical de CSIF de Granada: