

RESOLUCIÓN de 16 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Lider Aliment, SA. (2026060185)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Lider Aliment, SA –código de convenio 06100961012026- que fue suscrito con fecha 24 de octubre de 2025, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras (representantes de dos comités de empresa).

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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 16 de enero de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

IV CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA LIDER ALIMENT, SA**(PROVINCIA DE BADAJOZ)****ÍNDICE****Capítulo 1. Ámbito de aplicación.**

Artículo 1. Partes que lo conciernen.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Duración y denuncia.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Artículo 6. Garantía personal.

Capítulo 2. Organización del trabajo.

Artículo 7. Organización del trabajo.

Capítulo 3. Contratación. Período de prueba.

Artículo 8. Normativa sobre empleo.

Artículo 9. Período de prueba.

Artículo 10. Modalidades de contratación.

Artículo 11. Trabajo a tiempo parcial.

Capítulo 4. Clasificación profesional.

Artículo 12. Clasificación profesional.

Artículo 13. Régimen de promoción profesional.

Capítulo 5. Retribuciones.

Artículo 14. Conceptos retributivos.

Artículo 15. Salario base.

Artículo 16. Plus de Convenio.



Artículo 17. Complementos salariales.

Artículo 18. Personal de cámaras frigoríficas.

Artículo 19. Nocturnidad.

Artículo 20. Dietas y kilometraje.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 22. Anticipo.

Artículo 23. Antigüedad.

Artículo 24. Cuantías salariales.

Capítulo 6. Tiempo de trabajo.

Artículo 25. Jornada.

Artículo 26. Calendario laboral.

Artículo 27. Cuadros horarios.

Artículo 28. Distribución de la jornada.

Artículo 29. Trabajo en domingos y/o festivos.

Artículo 30. Vacaciones.

Capítulo 7. Licencias, protección a la vida familiar y excedencias.

Artículo 31. Licencias retribuidas.

Artículo 32. Excedencia voluntaria.

Artículo 33. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Capítulo 8. Condiciones sociales y jubilación.

Artículo 34. Incapacidad laboral temporal.

Artículo 35. Póliza de accidentes.

Artículo 36. Contrato de relevo.

Artículo 37. Compensación económica.



Artículo 38. Reposición de prendas de trabajo.

Capítulo 9. Derechos sindicales.

Artículo 39. Derechos sindicales.

Artículo 40. Garantías.

Artículo 41. Información.

Capítulo 10. Seguridad y salud laboral.

Artículo 42. Prevención de riesgos y salud laboral.

Artículo 43. Protocolo de acoso.

Artículo 44. Medidas de protección integral contra la violencia de género.

Capítulo 11. Igualdad.

Artículo 45. Igualdad de trato y de oportunidades.

Capítulo 12. Régimen disciplinario.

Artículo 46. Régimen disciplinario.

Artículo 47. Régimen de sanciones.

Capítulo 13. Comisión Mixta de Interpretación y aplicación del Convenio.

Artículo 48. Comisión paritaria.

Capítulo 14. Procedimiento Solución de Conflictos.

Artículo 49. Adhesión al ASEC-EX.

Disposición adicional primera.

Disposición adicional segunda.

Anexo I. Tabla de equivalencia categorías/grupos profesionales.

Anexo II. Tablas salariales 2026.

Anexo III. Protocolo para la prevención, detección y actualización frente al acoso, la violencia y la discriminación contra las personas LGTBI.

Anexo IV. Plan de medidas para la prevención de la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género (LGTBI).

CAPÍTULO 1

Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Partes que lo concierto.

El presente convenio colectivo se concierto entre la representación de la empresa Líder Aliment, SA, y la representación de los trabajadores designada por los dos comités de empresa de esta en la provincia de Badajoz.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

Las disposiciones de este convenio colectivo afectan a todo el personal que, a partir de su entrada en vigor, presten sus servicios con contrato laboral en la empresa Lider Aliment, SA, solo en centros ubicados en la provincia de Badajoz.

No será de aplicación el presente convenio a las personas que se encuentren comprendidas en algunos de los supuestos regulados en el artículo 1.3 y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La vigencia general del presente convenio se iniciará el 1 de enero de 2026. No obstante, si su publicación en el "DOE" fuese posterior a dicha fecha, se aplicará con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado de este.

Artículo 4. Duración y denuncia.

La duración del presente convenio será de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2028.

Con al menos quince días de antelación a la finalización de su vigencia cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo, comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito en el que consten las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Finalizada la vigencia y en tanto no sea sustituido por otro Convenio, se prorrogará por períodos anuales el contenido normativo del mismo.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las concesiones y mejoras pactadas constituyen un conjunto inalterable a los efectos de su aplicación y serán compensadas en su totalidad con las que tuvieran establecidas la empresa, sea cualquiera la procedencia jurídica de ellas, disposición legal, jurisprudencia, pacto colectivo o individual, uso o costumbre o cualquier otra cosa.

Las mejoras de este convenio absorberán las que establezcan las disposiciones legales futuras que modifiquen los conceptos retributivos especificados en el mismo.

Artículo 6. Garantía personal.

La empresa respetara aquellas situaciones personales en las que los interesados estén beneficiados y mejorados en relación con el presente convenio, no pudiendo entenderse por analogía a situaciones parecidas o similares, y en ningún caso se considerarán que dichas mejoras correspondan al puesto desempeñado, sino que en todo momento serán consideradas como personalísimas.

CAPÍTULO 2**Organización del trabajo****Artículo 7. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la dirección de la empresa. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador.

CAPÍTULO 3**Contratación. Período de prueba****Artículo 8. Normativa sobre empleo.**

La contratación de personal se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los diversos modos de contratación, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 9. Período de prueba.

Para los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de dos meses, cualquiera que sea el Grupo profesional en el que ingrese la persona contratada, excepto para los técnicos, en cuyo caso la duración será de seis meses.

Los contratos de duración determinada que se realicen podrán concertarse con un período de prueba de un tercio de su duración.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que

afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Preaviso. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con una antelación mínima de 15 días antes de que se produzca su cese voluntario en el trabajo. En caso contrario, se le descontará a la persona trabajadora en el momento de liquidación tantos días de salario como días de retraso hubiere en el preaviso obligatorio.

Artículo 10. Modalidades de contratación.

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

1. Contrato eventual.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1 del ET, la Dirección de la Empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación con la duración y término que prevean, en su caso, los convenios colectivos sectoriales del mismo ámbito territorial que el presente para la actividad de comercio en cualquiera de sus modalidades.

El actual Contrato "por Acumulación de Tareas o Circunstancias de la Producción" podrá tener una duración máxima de 12 meses, según lo establecido en el convenio sectorial.

2. Contrato de Interinidad.

Para sustituir al personal con derecho a reserva del puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40. 4.º, 45, 46.3 y 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como para cubrir vacantes hasta su cobertura definitiva.

Artículo 11. Trabajo a tiempo parcial.

Las retribuciones previstas en el presente Convenio se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria legal, por lo que se aplicarán proporcionalmente al personal a tiempo parcial en función de la jornada efectiva que realicen.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Tanto la distribución como la determinación del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial se efectuará por las mismas reglas previstas en este convenio para los trabajadores a tiempo completo.

Se podrá fijar pacto de horas complementarias de hasta el sesenta por ciento de la jornada fijada en el contrato.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar, a solicitud de la empresa, horas complementarias voluntarias (suplementarias) con carácter voluntario hasta un treinta por ciento de la jornada contratada. Estas horas suplementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias reconocidas en el pacto de horas complementarias.

CAPÍTULO 4

Clasificación profesional

Artículo 12. Clasificación profesional.

1. Criterios generales.

El personal sujeto al presente convenio colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación, y con carácter normativo, en alguno de los siguientes grupos profesionales, en base a los contenidos específicos que los definen: Grupo I Responsables, Grupo II Coordinadores/Especialistas y Grupo III Profesionales.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente Convenio.

A los trabajadores afectados por el presente Convenio se les encuadrará en un determinado Grupo Profesional y en su caso en un Nivel dentro del mismo.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación es prevalente y define el contenido básico de la prestación laboral.

2. Factores de encuadramiento profesional.

Para la clasificación de la plantilla incluida en el ámbito de aplicación se han ponderado los siguientes factores:

- Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

- Capacidad de proactividad y toma de decisiones. Implica una orientación a la acción, tomando decisiones o llevando a cabo acciones para superar obstáculos y/o aprovechar oportunidades de negocio. Implica actuar de forma proactiva, anticipándose al futuro.
- Grado de autonomía, referido al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones, así como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- Dirección y gestión de equipos, implica que los equipos bajo su supervisión alcancen y mejoren los resultados y objetivos determinados. Incluye la capacidad de liderazgo dentro del equipo, actuando para fomentar el desarrollo de su talento, así como su nivel de compromiso e implicación con la compañía.
- Visión global y estratégica, entendida como la capacidad de vincular la propia actividad con una visión de conjunto orientada al negocio de la compañía, en función de la relación con el mercado y el entorno. Incluye la habilidad para identificar pautas y relaciones que no son obvias, así como la capacidad de identificar y gestionar puntos clave con nivel de influencia sobre los resultados y/o los recursos humanos, técnicos y productivos.
- Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

3. Áreas funcionales.

Adicionalmente los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio estarán adscritos a una de las siguientes tres Áreas Funcionales, en función de la actividad prevalente del centro al que estén adscritos. A tal efecto se establecen las siguientes áreas funcionales:

- a) Área de ventas o centros con actividad comercial: incluye todas las actividades propias de la organización del establecimiento comercial, incluyendo los procesos directos e indirectos, desde la recepción de la mercancía en tienda hasta el servicio de venta al cliente final, y las tareas complementarias necesarias.
- b) Área de logística o almacenes: incluye todas las actividades propias de la organización del almacén, incluyendo los procesos directos e indirectos, desde la recepción de la mercancía en el almacén hasta el suministro a tienda, y las tareas complementarias necesarias, como por ejemplo el mantenimiento de instalación y/o maquinaria, así como las labores de carga y descarga de camiones.

c) Área de Oficinas: Incluye todas las actividades que, desempeñándose en las oficinas centrales o regionales de la empresa, están orientadas a la administración y gestión de la empresa.

Cada una de estas áreas funcionales queda conformada por tres grupos profesionales común a las tres áreas funcionales: Grupo I Responsables, Grupo II Coordinadores/Especialistas y Grupo III Profesionales.

4. Descripción de los grupos profesionales.

La adscripción de los puestos de trabajo vigentes a cada uno de los grupos profesionales y áreas se hará en base al contenido funcional actual, de conformidad con la tabla de asimilación que figura como Anexo I, en el que se recogen las equivalencias de las categorías definidas en el Convenio Colectivo anterior y los Grupos Profesionales definidos en este.

Artículo 13. Régimen de promoción profesional.

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modos de contratación en el presente convenio colectivo, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1. Libre designación de la Empresa.
2. Evaluación del desarrollo profesional: Se regirán por los presentes sistemas los ascensos que no sean cubiertos de forma directa por la Dirección de la Empresa.

Se entiende por evaluación la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el trabajador en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de su relación laboral. Dicha valoración se sustentará entre otros en los siguientes criterios: El aprovechamiento de la formación interna recibida, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y eficiencia del trabajo desarrollado, y la calificación obtenida en la valoración de competencias y aptitudes personales.

CAPÍTULO 5

Retribuciones

Artículo 14. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán divididas entre el salario base de Grupo y los complementos de este.

Artículo 15. Salario base.

Se entiende por salario base de Grupo las percepciones económicas que deba de percibir todo el personal afectado por este Convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales descritos en el mismo.

El salario base remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, cuyos importes se especifican para cada Grupo Profesional en el anexo II.

Artículo 16. Plus de convenio.

El concepto de complemento de transporte del artículo 19 del anterior convenio será sustituido por el denominado plus de convenio del presente, en la misma cuantía anual que corresponda a la del complemento de transporte revisado en la fecha de publicación.

Este plus no será compensable ni absorbible y complementará en caso de incapacidad temporal. Se considera por tanto asimilado al salario base a la hora de comparar con el salario mínimo profesional vigente en cada momento.

La cuantía del plus de convenio es única para todos los trabajadores, independientemente de la jornada laboral que realicen.

El Plus de Convenio para el año 2026 será de 872,51 euros anuales que se abonará a los trabajadores en doce mensualidades de 72,71 euros/mes, como se especifica en el Anexo II.

Artículo 17. Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del personal y su adscripción a un Grupo Profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

- a) Personales: en la medida en que derivan de las condiciones de cada persona.
- b) De Puesto de Trabajo: integrado por las cantidades que perciba la persona por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su actividad. Este complemento es de índole funcional, por lo que no tendrá carácter consolidable, pudiendo absorberse de él los sucesivos incrementos salariales.
- c) Compensación personal de actividad (funcional o circunstancial): consistente en las cantidades que perciba la persona debido a la realización del trabajo en algún momento o lugar determinado y de acuerdo con su contrato de trabajo. Dado su carácter, no será consolidable y sólo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.



Se considera Compensación Personal de actividad las cantidades que retribuyan la prestación de trabajo en determinadas condiciones especiales, como trabajo habitual en cámaras frigoríficas o trabajo nocturno, salvo que en el contrato se contemple la prestación del trabajo en tales condiciones de una manera específica, y ello haya sido considerado a la hora de fijar la retribución pactada.

Igualmente se considera Compensación Personal de actividad el denominado complemento de trabajo en domingos o festivos que se percibe a título personal exclusivamente por aquellas personas en cuyo contrato de trabajo no venga expresamente establecido el compromiso de ejecución del trabajo de lunes a domingo, ambos inclusive, y que trabajen tal día.

Artículo 18. Personal de cámaras frigoríficas.

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas con permanencia en las mismas por un tiempo superior al 25 % de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 20 % de su salario de convenio.

Artículo 19. Nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se abonarán con un recargo del 25 % sobre el valor del salario base de grupo.

Artículo 20. Dietas y kilometraje.

Se acuerda el importe la dieta diaria en la cantidad de 26,67 euros

Aquellos trabajadores que usen para su desplazamiento por motivo de trabajo vehículo de su propiedad, se le abonará un importe de 0,19 euros por kilómetro.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, de una mensualidad cada una, pagaderas en marzo, julio y diciembre. Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente forma:

- a) La de marzo del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- b) La de julio, del 1 de julio anterior al 30 de junio del año en el que se perciba.
- c) La de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre.

El abono de la paga extraordinaria de Navidad se realizará el día 15 de diciembre.

Estas pagas corresponderán a una mensualidad de salario base y antigüedad.

La empresa podrá, de acuerdo con los trabajadores, prorratear proporcionalmente entre los doce meses estas gratificaciones extraordinarias. En el caso de que no hubiera acuerdo entre las empresa y trabajadores se podrá recurrir a la Comisión Paritaria de este convenio para su interpretación.

Artículo 22. Anticipo.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir, antes del día señalado para el pago un anticipo a cuenta de hasta el cincuenta por ciento de la retribución devengada.

Artículo 23. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al devengo de un complemento de antigüedad cada cuatro años de permanencia en la empresa (cuatrienios), cuyo importe se calcula como un cinco por ciento del salario base vigente en el momento del devengo.

Artículo 24. Cuantías salariales.

Para el año 2026, se establece una subida salarial del 2,50 % sobre la retribución del año 2025.

Para los años 2027 y 2028, se producirá un incremento anual de un 2,50 % para cada anualidad respectivamente, sobre la retribución establecida en el presente convenio para el año inmediatamente anterior.

La subida salarial establecida para el año 2026 se producirá en todo caso. Sin embargo, no se procederá al incremento salarial establecido en este artículo para los años 2027 y 2028 si en los ejercicios cerrados inmediatos anteriores la empresa no consigue una rentabilidad de, al menos, el 1,50% sobre la cifra de ventas.

Cuando se conozcan los resultados de beneficios/ventas para la aplicación de la subida salarial en función de haber o no alcanzado el mínimo establecido, la Comisión Paritaria procederá, si corresponde, a confeccionar la tabla de los Salarios Base, y una vez actualizada la remitirá a la Dirección General de Trabajo para su registro y publicación en el DOE.

En todo caso, lo establecido en los párrafos precedentes solo afecta al incremento salarial pactado, hallándose obligada la empresa al cumplimiento del resto del texto del Convenio.

Finalizado cada ejercicio de vigencia del presente convenio, si el IPC interanual de diciembre de cada uno de ellos fuese superior al 2,5% pactado, la Comisión Negociadora revisará los salarios y resto de conceptos económicos recogidos en la tabla salarial adjunta aplicando un incremento adicional hasta igualar dicho IPC real, con efectos desde el 1 de enero del ejercicio siguiente.



CAPÍTULO 6

Tiempo de trabajo**Artículo 25. Jornada.**

Se establecerá una jornada en cómputo semanal será de 40 horas.

La empresa podrá establecer una jornada máxima de diez horas, sin sobrepasar el límite semanal. Asimismo, la jornada diaria que no exceda de cuatro horas se realizará, de forma continuada.

Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

En las actividades laborales por equipos de trabajadores en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Artículo 26. Calendario laboral.

Durante el mes de enero de cada año la Empresa elaborará y dará cuenta a la representación legal de los trabajadores en los respectivos ámbitos del calendario laboral anual, que se comunicará en los centros de trabajo antes de final de febrero de cada año.

En el mismo deberán constar necesariamente los días festivos, los días de apertura comercial, así como los períodos de las vacaciones anuales, estos últimos en el calendario comunicado a finales de febrero o antes si las vacaciones se disfrutan en los tres primeros meses del año.

Artículo 27. Cuadros horarios.

Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada trabajador, de manera que, con un mínimo de siete días de antelación pueda conocer y controlar la jornada a realizar durante

las siguientes dos semanas. En los horarios se especificará el nombre del trabajador, el turno de trabajo diario en la empresa y los tiempos de descanso.

Artículo 28. Distribución de la jornada.

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en los apartados siguientes.

Artículo 29. Trabajo en domingos y/o festivos.

En los centros de trabajo, y para los trabajadores cuya contratación no se haya hecho específicamente para la prestación de trabajo en tales días, la prestación de trabajo en domingo o festivo se regirá por el siguiente sistema:

- La prestación de trabajo en tales días tendrá carácter voluntario, garantizándose la cobertura del servicio. Se entiende que se garantiza la cobertura del servicio con la presencia de al menos el cincuenta por ciento de la plantilla habitual del centro. El criterio para determinar las personas será por menor antigüedad y rotativo en las siguientes ocasiones.
- Los trabajadores que, no habiendo sido contratados específica y preferentemente para trabajar tales días, presten su servicio en los mismos, tendrán derecho a percibir un complemento de 17,27 euros/hora para 2026

Artículo 30. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas anualmente, que tendrán una duración de treinta días naturales, que podrán ser fraccionados en dos períodos.

El comienzo de estas no podrá comenzar coincidiendo con domingos y festivos. La empresa y los representantes de los trabajadores se obligan a confeccionar un calendario de vacaciones antes del día 10 de enero de cada año, caso de no haber acuerdo con los trabajadores, será por orden de antigüedad, rotativa en años posteriores y de acuerdo con la legislación.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO 7

Licencias, protección a la vida familiar y excedencias

Artículo 31. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- En caso de contraer matrimonio, veinte días naturales de permiso retribuido.
- Por fallecimiento de parientes de primer grado y hermanos de consanguinidad, contarán con cinco días. Para el caso de parientes de segundo grado, contarán con dos días o cuatro días si es fuera de la localidad.
- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de primer grado y hermanos de consanguinidad, contarán con tres días. Y dos adicionales, que podrá conceder la empresa en caso de que subsista la causa del permiso. Para el caso de parientes de segundo grado, contarán con dos días, o cuatro días si es fuera de la provincia.

Para el caso de enfermedad grave con hospitalización contemplada en el párrafo anterior, el trabajador podrá disfrutar de este permiso de forma discontinuada, previo acuerdo con la empresa.

La persona trabajadora podrá hacer uso de los días reconocidos en este supuesto, en función de las necesidades de cuidado de la persona que lo motiva y siempre que dure el hecho causante, de forma continuada.

- Dos días por traslado de domicilio.
- Un día por matrimonio de pariente hasta el primer grado y de hermanos por consanguinidad.
- Cinco días para la realización de trámites de adopción o acogimiento.



- Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales del personal, cuando este curse estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
- En los supuestos de asistencia a consultas médicas el tiempo indispensable con justificación posterior a la empresa.
- Tres días retribuidos en todos los conceptos por asuntos propios al año. Estos días se devengarán en función del tiempo trabajado durante la primera anualidad de vigencia de la relación laboral.

Los días de asuntos propios sólo podrán ser disfrutados simultáneamente por el cinco por ciento de los trabajadores del mismo turno del centro de trabajo.

Si los días de asuntos propios que se disfruten en vísperas de fin de semana o fiesta o a la finalización de fin de semana o fiesta son solicitados por más del cinco por ciento de los trabajadores del mismo turno de un centro de trabajo, serán concedidos en primer lugar a los trabajadores que en el año anterior no lo hayan disfrutado en estas circunstancias ni coincidido en las fechas, y en caso necesario, por orden de petición.

En ningún caso los días de asuntos propios se podrán disfrutar al comienzo ni a la finalización de las vacaciones ni en días entre fiestas o puentes.

Para el disfrute de los días de asuntos propios es necesario que el trabajador lo comunique a la empresa con 72 horas de antelación como mínimo.

Artículo 32. Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. No contará a efectos de antigüedad y habrá de solicitarse con un mes de antelación.

No podrá ser solicitada al mismo tiempo por más del 3 % de los trabajadores de la plantilla.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto de trabajo suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 33. Conciliación de la vida familiar y laboral.

La mujer trabajadora que se encuentre embarazada tendrá derecho a permisos retribuidos para la preparación al parto que se justificará ante la empresa mediante prescripción facultativa.

La mujer embarazada tendrá derecho a la confección del calendario de vacaciones, a priorizar su turno vacacional. En esta materia será de aplicación, cualquier disposición legal en la materia que se encuentre vigente.

Permiso de lactancia: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Los trabajadores y trabajadoras por su voluntad tendrán el derecho a sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de 15 días naturales, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. 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.

Reducción de jornada y concreción horaria.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 12 años, o familiar directo de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, y precise una reducción de jornada y concreción horaria para este fin, esta será dentro de su jornada ordinaria semanal, en la sección donde viene realizando su trabajo, y con los límites máximos de concurrencia o niveles de saturación horaria, establecidos de conformidad con las necesidades de los caudales objetivados por las exigencias horarias de las ventas o de las tareas del trabajador/a y que serán verificados y comprobados por la Representación Legal de los Trabajadores del centro de trabajo, de recursos humanos del centro y el trabajador o trabajadora.

En el caso de concurrencia o saturación en el centro y/o imposibilidad de que el trabajador/a pueda garantizar sus tareas, acreditada por ambas partes la imposibilidad de acordar el hora-

rio reducido dentro de dentro de su jornada ordinaria semanal, en la sección donde viene realizando su trabajo, se estudiará la posibilidad de atender la solicitud horaria mediante el traslado temporal a otro centro de trabajo lo más cercano posible del centro de trabajo habitual o domicilio de la trabajadora o trabajador siempre que haya vacante, y dentro de dentro de su jornada ordinaria semanal, en la sección donde viene realizando su trabajo. Este desplazamiento será por medios propios del trabajador sin compensación por parte de la empresa.

Finalizada la reducción de jornada se volverá al horario y los turnos que se tuvieran con anterioridad, y en el caso de que haya habido algún traslado temporal volverá al centro de trabajo de origen.

En el caso de que coincidan en la misma sección varias personas con concreción y para no pasar los límites de saturación de personal en el mismo periodo, y para no perjudicar a las y los que tengan la necesidad de concretarse posteriormente en ese mismo periodo y en esa misma sección, y ya no puedan porque hay saturación de personal, se acordará con los trabajadores y trabajadoras de la sección afectada, una organización rotativa (mínimo por semanas y máximo por meses) en los turnos que haya en la sección, para que nadie quede perjudicado y todos y todas puedan conciliar, y no solo los que lo hayan solicitado en primer lugar.

Adaptación horaria previsto en el artículo 34.8 del ET.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 12 años, o familiar directo de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, y precise una adaptación horaria para este fin, esta será dentro de la jornada ordinaria semanal, en la sección donde viene realizando su trabajo, dentro de los diferentes turnos prestablecidos en la sección, y con los límites máximos de concurrencia o niveles de saturación horaria, establecidos de conformidad con las necesidades de los caudales objetivados por las exigencias horarias de las ventas o de las tareas del trabajador/a y que serán verificados y comprobados por la Representación Legal de los Trabajadores del centro de trabajo, de recursos humanos del centro y el trabajador o trabajadora.

En el caso de concurrencia o saturación en el centro y/o imposibilidad de que el trabajador/a pueda garantizar sus tareas, acreditada por ambas partes la imposibilidad de acordar la adaptación horaria dentro, se estudiará la posibilidad de atender la solicitud horaria mediante el traslado temporal a otro centro de trabajo lo más cercano posible del centro de trabajo habitual o domicilio de la trabajadora o trabajador siempre que haya vacante, y dentro de la jornada ordinaria semanal, en la sección donde viene realizando su trabajo, dentro de los diferentes turnos prestablecidos en la sección y con los límites máximos de concurrencia o niveles de saturación horaria, establecidos de conformidad con las necesidades de los caudales



objetivados por las exigencias horarias de las ventas o de las tareas del trabajador/a y que serán verificados y comprobados por la Representación Legal de los Trabajadores del centro de trabajo, de recursos humanos del centro y el trabajador o trabajadora. Este desplazamiento será por medios propios del trabajador sin compensación por parte de la empresa.

Finalizada la adaptación de jornada se volverá al horario y los turnos que se tuvieran con anterioridad, y en el caso de que haya habido algún traslado temporal volverá al centro de trabajo de origen.

En el caso de que coincidan en la misma sección varias personas con adaptación horaria y para no pasar los límites de saturación de personal en el mismo periodo, y para no perjudicar a las y los que tengan la necesidad de adaptarse posteriormente en ese mismo periodo y en esa misma sección, y ya no puedan porque hay saturación de personal, se acordará con los trabajadores y trabajadoras de la sección afectada, una organización rotativa (mínimo por semanas y máximo por meses) en los turnos que haya preestablecidos en la sección, para que nadie quede perjudicado y todos y todas puedan conciliar, y no solo los que lo hayan solicitado en primer lugar.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora en los términos expuestos en los párrafos precedentes, de un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa en los términos expuestos en los párrafos precedentes que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

CAPÍTULO 8

Condiciones sociales y jubilación

Artículo 34. Incapacidad laboral temporal.

Todo trabajador en situación de Incapacidad Temporal percibirá el cien por cien de su salario desde el primer día.

Artículo 35. Póliza de accidentes.

La empresa dispondrá de una póliza de accidente individual o colectivo que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente con las siguientes cuantías.

- Gran Invalidez: 26.429,23.

- Invalidez Permanente Absoluta: 26.429,23.
- Invalidez Permanente Total: 26.429,23.
- Invalidez Permanente Parcial: 10.602,52.
- Muerte por Accidente: 29.111,18.
- Muerte Natural: 7.967,83.

Artículo 36. Contrato de relevo.

La empresa y los trabajadores se podrán acoger a lo dispuesto en el artículo 12.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 37. Compensación económica y Premio por Jubilación.

Todo trabajador con una antigüedad de al menos ocho años en la empresa, y con una edad comprendida entre los sesenta y los sesenta y cuatro años, que quisiera resolver de forma voluntaria su relación laboral, causando baja en la empresa, mediante cualquier fórmula legal de jubilación anticipada o prejubilación, tendrá derecho a que la empresa le abone una prestación salarial de pago único con arreglo a la siguiente escala:

- De 60 a 61 años 7 mensualidades.
- De 61 a 62 años 6 mensualidades.
- De 62 a 63 años 5 mensualidades.
- De 63 a 64 años 4 mensualidades.
- De 64 a 65 años 3 mensualidades.

Esta compensación económica tiene como finalidad premiar al trabajador, siendo abonable junto con la liquidación de su salario en el correspondiente recibo de finiquito que da por resuelta la relación laboral.

Del mismo modo, todo trabajador con una antigüedad de al menos ocho años en la empresa que cause baja en la empresa consecuencia de jubilación ordinaria tendrá derecho a que la empresa le abone una prestación salarial de pago único equivalente a 3 mensualidades.

Artículo 38. Reposición de prendas de trabajo.

A los trabajadores que se rigen por el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniformes u otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades. La provisión será de dos prendas por año.

CAPÍTULO 9

Derechos sindicales

Artículo 39. Derechos sindicales.

Las partes firmantes se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social en la empresa.

En lo que respecta a los derechos y funciones de los delegados sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 40. Garantías.

La delegación y representación de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. Información.

Los sindicatos con representación en la empresa podrán remitir información a sus delegados de personal o comités a fin de que ésta sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, se pueda interrumpir el normal desarrollo de la actividad productiva.

Estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en el tablón de anuncios existente en cada centro, entregando copia de estas a la dirección o titular del centro a los solos efectos informativos.

CAPÍTULO 10

Seguridad y salud laboral

Artículo 42. Prevención de riesgos y salud laboral.

La empresa garantiza al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Evaluación de riesgos laborales. La empresa dispondrá en todos sus centros de trabajo de la evaluación inicial de riesgos y planificación de la actividad preventiva en formato digital. Deberá actualizar dicha evaluación inicial mediante evaluaciones de riesgos periódicas y planificadas y por inspecciones técnicas tras accidente laboral y cambios en el proceso productivo.

Las evaluaciones de riesgos contendrán necesariamente un análisis de las condiciones de trabajo tanto desde el punto de vista de la seguridad e higiene industrial como de los factores ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo.

Protocolo de actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

1. Objeto y Marco Legal.

El objetivo del protocolo consiste en establecer las medidas preventivas y de actuación ante situaciones de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, Estatuto de los Trabajadores, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

2. Ámbito de Aplicación.

Se garantiza la aplicación del presente protocolo a todas las personas trabajadoras de la empresa/organización, independientemente de su modalidad contractual y puesto de trabajo.

3. Principios Generales:

- Prioridad absoluta de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- Derecho a la información y consulta previa a través de la representación legal de las personas trabajadoras y el Comité de Seguridad y Salud.
- Garantía de no sufrir perjuicio alguno por la adopción de medidas de protección.

4. Identificación y Evaluación de Riesgos.

El Servicio de Prevención, junto con el Comité de Seguridad y Salud, identificará y evaluará los riesgos asociados a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Se actualizarán los planes de emergencia y evacuación, incorporando escenarios de riesgo climático y catástrofes.

5. Medidas Preventivas y de Actuación.

- Información y Alerta: Procedimientos claros para informar y alertar a todo el personal ante la activación de alertas oficiales (AEMET, PROTECCIÓN CIVIL).
- Permiso Climático: Derecho a ausentarse del puesto de trabajo hasta cuatro días remunerados en caso de riesgo grave e inminente, prorrogables si persiste la situación, sin perjuicio de la posibilidad de aplicar ERTE de fuerza mayor.
- Interrupción de la Actividad: Procedimientos para la paralización inmediata de la actividad laboral si existe riesgo grave, por decisión de la representación legal de los trabajadores, comunicando de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral.



- Evacuación y Protección: Medidas de evacuación y protección para garantizar la seguridad de las personas trabajadoras.
- Teletrabajo: Cuando sea posible y compatible, se podrá establecer el trabajo a distancia, garantizando los medios necesarios.
- Coordinación: Cooperación con otras empresas y organismos en el centro de trabajo para la protección y prevención de riesgos.

6. Derechos de Información y Consulta.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre las medidas previstas y activadas ante alertas por catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Se garantizará la consulta y participación en la elaboración, revisión y actualización del protocolo.

7. Formación y Sensibilización.

Se impartirá formación específica sobre los riesgos y procedimientos de actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Se promoverá la cultura preventiva y la sensibilización en la plantilla.

8. Seguimiento y Revisión.

El protocolo será revisado periódicamente y tras cada situación de emergencia, incorporando las lecciones aprendidas y las mejoras identificadas.

El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en la evaluación y mejora continua del protocolo.

Artículo 43. Protocolo de acoso.

El objetivo del protocolo de acoso acordado, implantado y vigente en la empresa define las pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo, moral o mobbing, con el propósito de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la empresa.

La empresa y las representaciones sindicales manifiestan su profundo rechazo a cualquier comportamiento indeseado, ya sea, físico, verbal o no verbal de carácter moral o connotación sexual, comprometiéndose a investigar todas las denuncias que se puedan tramitar, colaborando eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y, en su caso, sancionar este tipo de conductas.

Todas las personas que trabajen en nuestra organización tienen derecho a utilizar este procedimiento. La investigación acerca de la reclamación será desarrollada con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

Artículo 44. Medidas de protección integral contra la violencia de género.

Reducción de jornada.

La persona víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. Será derecho de la persona determinar en cuánto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga.

Cambio de centro de trabajo.

La persona víctima de violencia de género que se vea obligada a cambiar de centro de trabajo para hacer efectivo su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo. En este supuesto la empresa vendrá obligada a comunicarle las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado tendrá una duración inicial de entre 6 y 12 meses. Durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo. Terminado este periodo, la persona podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo, en cuyo caso decae la obligación de reserva.

Excedencia.

La víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. Asimismo, tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El periodo durante el cual permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, está se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

CAPÍTULO 11

Igualdad

Artículo 45. Igualdad de trato y de oportunidades.

El Plan de Igualdad de la empresa está enmarcado en las estipulaciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y parte del compromiso de la Dirección de la Empresa por el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la calidad en el empleo y el respeto por la diversidad.

El Plan de Igualdad de Lider Aliment, SA, fue suscrito el 10 de marzo de 2022 e inscrito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura con fecha 31 de mayo de 2022 (06100072112020).

Se reconoce y promueve el ejercicio del derecho de todas las personas trabajadoras a no ser discriminadas por razón de origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Plan LGTBI.

Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado/a por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

Estabilidad en el empleo: con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor: Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Formación y promoción profesional: En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual: No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el

efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Plan LGTBI: La Ley 4/2023 recoge en su artículo 15 la necesidad de que las empresas de más de 50 personas trabajadoras cuenten, desde marzo de 2024, con un conjunto planificado de medidas y recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. El Plan de LGTBI deberá incluir como mínimo las siguientes medidas:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- Acceso al empleo Las empresas deberán implementar medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
- Clasificación y promoción profesional. Se regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, asegurando que no haya discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI.
- Formación, sensibilización y lenguaje. Las empresas incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato y la no discriminación.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se promoverá la diversidad en las plantillas para crear entornos laborales inclusivos y seguros, garantizando protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos.
- Permisos y beneficios sociales. Se deberán reconocer la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI.
- Régimen disciplinario. Se integrarán infracciones y sanciones en el régimen disciplinario.
- El Plan LGTBI debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

CAPÍTULO 12

Régimen disciplinario

Artículo 46. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

**A. Faltas leves:**

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. Hasta dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de grave.
3. No cursar en tiempo oportuno los partes de alta y baja correspondientes cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
6. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
7. Aparcar el vehículo en el aparcamiento de clientes, salvo cuando sea para realizar su propia compra.

B. faltas graves:

1. Más de dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el periodo de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán muy graves.
3. Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral. En concreto se prohíbe de forma expresa uso de teléfonos móviles y otros dispositivos personales, como relojes inteligentes, dentro del centro de trabajo y en horario laboral. El fumar dentro de las instalaciones de la empresa.
4. La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. Descuido o error importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento o en la ejecución de cualquier trabajo.
6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo, a la prestación del servicio o a la imagen de la empresa.

7. El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado, implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros o personas ajenas a la empresa, será considerado como falta muy grave.
8. Acudir al trabajo o trabajar bajo evidentes síntomas de alcohol o drogas, o mostrar dichos síntomas fuera del trabajo, siempre que en este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.
9. El incumplimiento voluntario o negligencia grave en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la empresa, siempre que se estuviese debidamente formado. La reincidencia de este incumplimiento será considerada como falta muy grave.
10. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de seis meses desde la primera.
11. Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores.
12. Descuido importante en la conservación de los géneros o/y artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

C. Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las personas del trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación con el trabajo de ésta.
2. La competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la Empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico, la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible. Del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet queda circunscrita al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.

Del mismo modo, queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial, por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas. En caso de credencial personal el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Está terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La Empresa podrá verificar, mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de los medios informáticos y dispositivos electrónicos propiedad de la empresa (correo-e, internet, ordenador, teléfono móvil, tableta). Tal supervisión se realizará por medio de programas informáticos con acceso al contenido de los mismos, todo ello con la finalidad de preservar la información de la empresa, la productividad y la seguridad informática. En caso de verificarse graves incumplimientos de sus obligaciones y deberes laborales, la Empresa aplicará el régimen disciplinario en la medida que corresponda.

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual fuere el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo o a familiares, la apropiación indebida de productos de la empresa destinados a la basura o promoción (roturas, ...), el estar cobrando en cajas con el password de otra persona o haber revelado el password propio a otra persona y, en todo caso, la vulneración de los métodos de empresa sobre la venta de productos en tienda.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
6. Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.
7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto, consideración a los responsables, a los compañeros, subordinados, así como el menoscabo de la imagen de la Empresa a través de cualquier medio.

8. La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la IT.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumplimiento de los objetivos pactados con el coordinador en las entrevistas de evolución o Actas de las reuniones mantenidas.
10. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando notoriamente al respeto o consideración.
11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.
12. Cinco faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.
13. Faltar más de dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.
14. Manipular los datos de la caja, así como de cualquier recuento de dinero, productos o mercancías.
15. Llevar una mala gestión de la sección o del Centro de forma que baje el índice de ventas y productividad.
16. Acoso laboral, sexual o por razones de sexo.
17. Incumplimiento de las normas de prevención de riesgos penales establecidas en la empresa en su código de conducta.
18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera a contar desde la fecha de comunicación de la sanción.

Artículo 47. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio.

Las sanciones aplicables a cada uno de los tipos de faltas laborales cometidos por los trabajadores deben interpretarse en el siguiente sentido:

- Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.

— Por faltas graves:

- Las previstas para las faltas leves.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.

— Por faltas muy graves:

- Las previstas para las faltas leves o graves.
- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 60 días.
- Despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

CAPÍTULO 13

Comisión Mixta de Interpretación y aplicación del Convenio

Artículo 48. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación de cuanto se refiere al texto del Convenio, formada por un representante por cada organización sindical firmante del convenio (2), y dos representantes de la organización empresarial firmante del convenio.

El domicilio de esta comisión se fija en Polígono Los Caños parcela B1 de Zafra (Badajoz).

Cuántas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación de las cláusulas del presente convenio, serán sometidas a informe escrito de dicha Comisión.

Se acuerda que la citada Comisión Paritaria se reúna al menos dos veces anualmente, con la finalidad de adaptar las modificaciones legislativas que se produzcan. Las atribuciones de la Comisión Paritaria serán:

- a) Interpretación del presente Acuerdo, así como su adaptación o, en su caso, modificación de conformidad con la legislación vigente
- b) Seguimiento de su aplicación.
- c) Conocimiento y resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del presente Acuerdo. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- d) Mediación y arbitraje para la solución de controversias colectivas de la aplicación e interpretación del Acuerdo.



- e) Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Acuerdo hayan atribuido a la Comisión Paritaria, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- f) Conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación salarial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.
- g) Conocimiento y resolución de discrepancias entre empresarios y trabajadores en el caso de aplicación de medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa que favorezcan una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en la empresa.

Funcionamiento.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes, o por las asociaciones o sindicatos integrados en las mismas, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión. Si transcurrido dicho plazo la Comisión no se ha reunido, se entenderá agotada la intervención de la misma, pudiendo el solicitante ejercitar las acciones que considere oportunas.

La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

Capítulo 14

Procedimiento solución de conflictos

Artículo 49. Adhesión al ASEC-EX.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterá en los tér-

minos previstos en el ASEC-EX y su reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos materiales:

- a) Los conflictos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de éste.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el período de consulta exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido servicio de mediación y arbitraje, con el carácter de eficacia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada por cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Disposición adicional primera.

En el texto del presente Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y a las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

Disposición adicional segunda.

En los casos en los que el salario base de un trabajador, como consecuencia de ser encuadrado en uno de los grupos profesionales tal y como se establece en la tabla de equivalencia del Anexo I, se produzca alguna diferencia entre el que viniera percibiendo en función de las categorías establecidas en el convenio anterior vigente y el que le correspondería según el encuadramiento en los actuales grupos profesionales, se estará a lo siguiente: si el salario base del grupo en el que se encuadra es superior al que tenía anteriormente, lo consolidará como nuevo salario base; si el salario base del grupo en el que se encuadra es inferior al que venía percibiendo, la diferencia se sumará a cualquier plus personal que viniera percibiendo.

ANEXO I**TABLA DE EQUIVALENCIA CATEGORÍAS/GRUPOS PROFESIONALES**

Categoría anterior	Encuadramiento Grupo
Director	Grupo 1
Jefe de compras	Grupo 1
Jefe de ventas	Grupo 1
Jefe de concursal	Grupo 2
Jefe de sección	Grupo 2
Jefe de almacén	Grupo 2
Viajantes	Grupo 2
Jefe de administración	Grupo 1
Oficial administrativo	Grupo 2
Operador ordenador	Grupo 3
Auxiliar administrativo	Grupo 3
Dependiente	Grupo 3
Auxiliar de caja	Grupo 3
Carnicero, pescadero	Grupo 2
Conductor	Grupo 2
Charcutero	Grupo 2
Mozo	Grupo 3
Mozo especializado	Grupo 3
Oficial de 1º	Grupo 3
Conserje, vigilante	Grupo 3
Reponedor	Grupo 3
Aprendiz menor 18 años	Grupo 3

**ANEXO II****TABLAS SALARIALES 2026**

TABLA SALARIAL AÑO 2026					
Mensual			Anual		
Grupo Profesional	Salario base	Plus Convenio	Salario base	Plus Convenio	Salario B. Año
Grupo I	1.074,53	72,71	16.117,92	872,51	16.990,43
Grupo II	1.074,53	72,71	16.117,92	872,51	16.990,43
Grupo III	1.074,53	72,71	16.117,92	872,51	16.990,43

ANEXO III**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS LGTBI****I. Fundamento legal.**

El presente protocolo se aprueba en cumplimiento de:

- Artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrollan las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
- Artículos 4.2.c), 17 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y normativa de protección de datos.

Tiene naturaleza de anexo normativo del convenio colectivo, siendo de obligado cumplimiento para la empresa y la totalidad de las personas trabajadoras.

II. Objeto.

El presente protocolo tiene por objeto:

- a) Prevenir cualquier forma de acoso, violencia o discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- b) Establecer un procedimiento específico, confidencial y eficaz de actuación.
- c) Garantizar la protección integral de las personas afectadas.
- d) Asegurar la adopción de medidas correctoras y disciplinarias adecuadas.

III. Ámbito de aplicación.

Será de aplicación a:

- Toda la plantilla, con independencia del tipo de contrato.
- Personas en prácticas, formación o beca.



- Personal de ETT, subcontratas o empresas auxiliares que presten servicios en los centros de trabajo.
- Personas candidatas en procesos de selección.

IV. Principios rectores.

La aplicación del protocolo se regirá por los siguientes principios:

- Tolerancia cero frente a la violencia LGTBIfóbica.
- Presunción de veracidad inicial de la persona denunciante.
- Confidencialidad y protección de datos.
- Prohibición absoluta de represalias.
- No revictimización.
- Imparcialidad y contradicción.
- Respeto a la autodeterminación de género, nombre y pronombres.

V. Definiciones.

A efectos del presente protocolo se entenderá por:

1. Acoso por razón LGTBI.

Cualquier comportamiento no deseado relacionado con la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, que tenga como finalidad o efecto atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2. Violencia LGTBI.

Toda conducta física, verbal, psicológica, sexual o simbólica basada en LGTBIfobia.

3. Discriminación.

Cualquier trato desfavorable, directo o indirecto, por motivos LGTBI, incluido el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción, formación o despido.

**VI. Medidas preventivas obligatorias.**

La empresa garantizará:

- a) Formación obligatoria y periódica en diversidad LGTBI.
- b) Difusión del presente protocolo a toda la plantilla.
- c) Uso del nombre y pronombres elegidos en documentación interna.
- d) Integración del riesgo LGTBIfóbico en la evaluación de riesgos psicosociales.
- e) Coordinación con el Plan de Igualdad, en su caso.

VII. Canales de denuncia.

Las denuncias podrán presentarse:

- De forma verbal o escrita.
- Por la persona afectada o por terceras personas.
- Ante la persona o comisión instructora designada.
- Con o sin acompañamiento de la RLT.

No será exigible prueba inicial.

VIII. Activación y medidas cautelares.

Recibida la comunicación, la empresa deberá:

- a) Activar el protocolo de forma inmediata.
- b) Garantizar la seguridad y bienestar de la persona afectada.
- c) Adoptar, si procede, medidas cautelares proporcionales, tales como:

- Separación funcional o física.
- Cambio provisional de puesto u horario.
- Teletrabajo temporal.

Las medidas cautelares no tendrán carácter sancionador.

IX. Instrucción del procedimiento.

1. Se designará una persona o comisión instructora paritaria, con formación específica.
2. Se recabará información de manera confidencial.



3. Se dará audiencia a las partes.
4. Se evitará cualquier forma de revictimización.

Plazo máximo de instrucción: 30 días hábiles, salvo causa justificada.

X. Resolución.

Finalizada la instrucción, se emitirá informe motivado con:

- Hechos probados.
- Valoración jurídica.
- Propuesta de medidas.

La resolución será notificada a las partes respetando la confidencialidad.

XI. Medidas disciplinarias.

Las conductas acreditadas serán sancionadas conforme al régimen disciplinario del convenio y al Estatuto de los Trabajadores, pudiendo calificarse como faltas muy graves, incluyendo el despido disciplinario.

XII. Protección frente a represalias.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra:

- La persona denunciante.
- Testigos.
- Personas que intervengan en el procedimiento.

Las represalias tendrán la consideración de falta muy grave.

XIII. Seguimiento y evaluación.

La empresa, con la RLT, realizará:

- Seguimiento del caso.
- Evaluación anual del protocolo.
- Registro anonimizado de incidencias.

**XIV. Confidencialidad y protección de datos.**

Toda la información será tratada conforme al RGPD y normativa nacional, garantizando acceso restringido y uso exclusivo para la finalidad del protocolo.

XV. Entrada en vigor.

El presente protocolo entrará en vigor el día de la firma del convenio colectivo y mantendrá su vigencia durante toda la duración del mismo.

Disposición final.

El presente protocolo cumple íntegramente lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 4/2023 y en el Real Decreto 1026/2024, constituyendo el instrumento específico exigido para empresas de más de 50 personas trabajadoras.

ANEXO IV**PLAN DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO (LGTBI)****1. Marco normativo.**

Este Plan de medidas se incorpora al IV Convenio Colectivo de LIDER ALIMENT en cumplimiento de:

- Ley 4/2023, de 28 de febrero, de igualdad efectiva de trato y no discriminación.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, sobre planes de igualdad y medidas contra la discriminación en el ámbito laboral.

Es aplicable a todas las empresas comprendidas en el presente convenio con más de 50 personas trabajadoras.

2. Objeto.

Establecer medidas concretas y operativas para:

1. Prevenir cualquier forma de discriminación por orientación sexual, identidad de género y expresión de género.
2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todas las fases de la relación laboral.
3. Proporcionar mecanismos claros de prevención, actuación y seguimiento frente al acoso o violencia LGTBIfóbica.
4. Fomentar la sensibilización y formación de toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios y RRHH.

3. Áreas de actuación y medidas.**Cuadro 1 – Selección y contratación.**

Área de actuación	Medida	Responsable	Indicador	Plazo
Selección y contratación	Revisar criterios de selección y procesos para eliminar sesgos por orientación sexual, identidad o expresión de género.	RRHH	% de procesos revisados y sin incidencias de discriminación LGTBI	Anual
	Publicación de ofertas con lenguaje inclusivo y cláusula de no discriminación LGTBI.	RRHH / Comunicación	% de ofertas publicadas con cláusula LGTBI	Anual
	Sensibilización del personal encargado de selección para prevenir estereotipos y discriminación LGTBI.	RRHH	Nº de formaciones realizadas / % de personal formado	Anual

Cuadro 2 – Promoción profesional.

Área de actuación	Medida	Responsable	Indicador	Plazo
Promoción profesional	Establecer criterios objetivos para ascensos y promociones sin sesgo LGTBI.	RRHH / Dirección	Auditoría de promociones	Anual
	Monitoreo de promociones para detectar posible discriminación LGTBI.	Comisión de Igualdad	% de promociones revisadas	Anual

Cuadro 3 – Formación y sensibilización.

Área de actuación	Medida	Responsable	Indicador	Plazo
Formación	Formación obligatoria sobre diversidad sexual, identidad y expresión de género, y prevención de discriminación LGTBI.	RRHH / Comisión de Igualdad	Número de sesiones / % de plantilla formada	Anual
	Sensibilización a mandos sobre prevención de acoso y discriminación LGTBI.	RRHH / Dirección	% de mandos sensibilizados	Anual

Cuadro 4 – Retribuciones.

Área de actuación	Medida	Responsable	Indicador	Plazo
Retribuciones	Auditorías salariales para detectar posibles brechas retributivas por orientación sexual o identidad de género.	RRHH / Dirección	Informe anual de brechas	Anual
	Aplicación de medidas correctivas si se detectan desigualdades.	RRHH / Dirección	Nº de medidas correctivas adoptadas	Anual

Cuadro 5 – Conciliación y corresponsabilidad.

Área de actuación	Medida	Responsable	Indicador	Plazo
Conciliación	Adaptación de permisos y horarios considerando necesidades de familias diversas LGTBI.	RRHH / Dirección	% de solicitudes atendidas	Anual
	Fomento de fórmulas de corresponsabilidad entre trabajadores y trabajadoras LGTBI.	RRHH	Nº de programas implementados	Anual

Cuadro 6 – Prevención de acoso y violencia.

Área de actuación	Medida	Responsable	Indicador	Plazo
Acoso y violencia	Implementar protocolo de actuación frente a acoso, violencia o discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.	RRHH / Comisión de Igualdad	Nº de denuncias gestionadas y medidas adoptadas	Anual
	Garantizar confidencialidad, medidas cautelares y protección de la víctima durante el procedimiento.	RRHH / Comisión de Igualdad	% de casos gestionados con cumplimiento de protocolo	Anual

Cuadro 7 – Salud laboral.

Área de actuación	Medida	Responsable	Indicador	Plazo
Salud laboral	Prevención de riesgos psicosociales con perspectiva LGTBI, incluyendo apoyo psicológico y medidas preventivas.	RRHH / Prevención de Riesgos Laborales	Informe de riesgos y medidas preventivas	Anual
	Seguimiento de condiciones laborales que puedan generar exclusión o discriminación LGTBI.	RRHH / Comisión de Igualdad	N.º de evaluaciones realizadas	Anual

Cuadro 8 – Comunicación y sensibilización.

Área de actuación	Medida	Responsable	Indicador	Plazo
Comunicación	Campañas internas sobre respeto y diversidad LGTBI, difusión del protocolo y medidas.	Comunicación / RRHH	N.º de campañas realizadas	Anual
	Inclusión de lenguaje inclusivo en toda la comunicación interna y externa.	Comunicación	% de documentos revisados	Anual

Cuadro 9 – Seguimiento y evaluación.

Área de actuación	Medida	Responsable	Indicador	Plazo
Seguimiento	Comisión de igualdad ampliada a LGTBI para seguimiento de medidas.	Comisión de Igualdad	Informe anual de seguimiento	Anual
	Evaluación anual de medidas y actualización del plan con propuestas de mejora.	Comisión de Igualdad	Informe de actualización	Anual

4. Disposiciones finales.

1. Este anexo forma parte integrante del IV Convenio Colectivo de LIDER ALIMENT y tiene igual rango jurídico que el resto de cláusulas del convenio.
2. Cualquier incumplimiento de las medidas podrá ser objeto de actuación disciplinaria conforme a la normativa laboral vigente.
3. La Comisión de Igualdad será la responsable de revisar, actualizar y evaluar el cumplimiento de este plan anualmente, así como de proponer mejoras.