



## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 26 de julio de 2017, 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 "Lorenzo Vinagre Pérez". (2017061705)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Lorenzo Vinagre Pérez" —código de convenio 06100352012017— que fue suscrito con fecha 10 de mayo de 2017, de una parte, por el representante de la empresa, y de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores.

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 182/2010, de 27 de agosto, 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 resuelve:

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, 26 de julio de 2017.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE LORENZO  
VINAGRE PÉREZ

CAPÍTULO I

PREAMBULO

El presente convenio colectivo ha sido firmado por el representante legal de la empresa y el representante de los trabajadores de la empresa, habiendo realizado el proceso de negociación correspondiente establecido por ley.

***Artículo 1. Ámbito funcional.***

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo será aplicable a todos los trabajadores, presentes y futuros de la empresa Lorenzo Vinagre Pérez, dedicada a la alfarería.

***Artículo 2. Ámbito territorial.***

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales de todos los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de la empresa Lorenzo Vinagre Pérez. Ubicado en Carretera de la Parra, 72 de Salvatierra de los Barros (Badajoz).

***Artículo 3. Ámbito personal.***

Queda comprendido en el ámbito del presente convenio los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa Lorenzo Vinagre Pérez con independencia de la modalidad contractual que vincule al trabajador con la empresa.

***Artículo 4. Ámbito temporal.***

Todos los aspectos del convenio, incluidos los efectos económicos, se aplicarán a partir del 1 de enero de 2017.

La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre de 2021.

***Artículo 5. Denuncia y prórroga.***

Extinguido el plazo de vigencia, el convenio colectivo se prorrogará tácitamente por años naturales mientras no sea denunciado en forma legal por cualquiera de las partes con al menos tres meses de antelación a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

**Artículo 6. Comisión negociadora.**

La comisión negociadora quedará constituida por el representante legal de la empresa y el representante de los trabajadores.

La comisión se constituirá en el plazo de un mes máximo, a partir de la denuncia del convenio, asumiendo la presidencia y la secretaría de dicha mesa negociadora las personas que acuerden los miembros de la mesa.

La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación, en el plazo máximo de diez días naturales, y ambas partes establecerán un calendario de negociación, debiéndose iniciar la negociación en un plazo máximo de quince días naturales a contar desde la constitución de la mesa negociadora del convenio.

El plazo máximo para la negociación será de seis meses de duración a contar desde la fecha de constitución de la comisión negociadora.

**Artículo 7. Derecho supletorio.**

En aquellas materias no previstas en el presente convenio y, con carácter supletorio las partes se obligan al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

**CAPÍTULO II****Artículo 8. Comisión paritaria.**

Con el objetivo de velar por una correcta aplicación, cumplimiento e interpretación acordado en el presente convenio se crea una Comisión Paritaria compuesta por un representante de la empresa y por el representante de los trabajadores.

En las reuniones a celebra podrán estar asistidos un asesor cada parte.

Serán atribuciones de esta Comisión las siguientes:

- Interpretación y seguimiento de la aplicación del convenio colectivo.
- Conocimiento y resolución de los conflictos colectivo derivados de la aplicación e interpretación del convenio.
- Mediación y arbitraje para la solución de controversias colectivas de la aplicación e interpretación del convenio.

A efectos de notificación la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa Lorenzo Vinagre Perez, fijará su domicilio en Carretera de la Parra, 72 de Salvatierra de los Barros (Badajoz). 06175.



### CAPÍTULO III CONTRATACIONES

**Artículo 9. Contratación.**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de Trabajadores, disposiciones complementarias.

**Artículo 10. Contrato para la formación.**

Esta modalidad de contratación se regirá por las reglas determinadas en el artículo 11.2 según redacción establecida por el R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre.

Los salarios de un trabajador bajo este contrato serán:

- 1.º Año: 75 % de la categoría profesional por la que es contratado.
- 2.º Año: 85 % de la categoría profesional por la que es contratado.

**Artículo 11. Periodo de prueba.**

Se concertará por escrito y la duración máxima se fijará conforme a lo siguiente:

- Tres meses para técnicos titulados.
- Dos meses para el resto del personal.
- Un mes en el supuesto de los contratos temporales de duración determinada por tiempo no superior a seis meses.

La rescisión del contrato durante el periodo de prueba no conlleva la obligación de preaviso ni derecho de indemnización.

**Artículo 12. Preaviso de cese.**

Los trabajadores que cesen voluntariamente en su puesto de trabajo vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa, cumpliendo como mínimo un plazo de preaviso de 15 días.

En el caso contrario, se detraerá, en concepto de indemnización un día de salario por cada día de retraso en el aviso, a deducir de la liquidación que se practique o hasta donde alcance esta.



#### CAPÍTULO IV

#### JORNADA, DESCANSO SEMANAL, VACACIONES, FESTIVOS Y LICENCIAS

**Artículo 13. Jornada.**

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo será de 1790 horas. Siendo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo de 40 horas semanales.

La dirección de la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año un 10 % de la jornada de trabajo. Siempre deberá de respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal fijados por ley.

El trabajador conocerá con un preaviso mínimo de siete días el día y la hora de la prestación del trabajo.

En jornada diaria continuada que exceda de seis horas se establecerá un descanso de 20 minutos al día que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

**Artículo 14. Descanso semanal.**

El descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido.

**Artículo 15. Vacaciones.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones de 30 días naturales. Quince los elegirá el trabajador y los restantes la empresa.

**Artículo 16. Festivos.**

La retribución del trabajo en Domingos y/o festivos se realizará a través de un Plus específico, cuya cuantía se fija en 10 euros/hora.

**Artículo 17. Licencias retribuidas.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a las licencias retribuidas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPÍTULO V

**Artículo 18. Situación de incapacidad temporal.**

En caso de incapacidad temporal derivada por enfermedad común, la empresa no abonará complemento al subsidio legal.



En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, se percibirá el 100 % del salario desde el primer día de la contingencia. Completando la empresa la cantidad necesaria para llegar al 100 % del salario.

## CAPÍTULO VI CONCEPTOS SALARIALES

### **Artículo 19. Salario Base.**

Su cuantía será la fijada en la tabla salarial anexa al presente convenio. Percibiéndose proporcionalmente al tiempo trabajado.

### **Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.**

El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio pagadera en la segunda decena del mencionado mes, y en diciembre pagadera en la segunda decena del mencionado mes.

No obstante, por acuerdo entre empresa y trabajador las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas. La cuantía de cada una de las pagas extraordinarias será equivalente a una mensualidad de salario base.

### **Artículo 21. Nocturnidad.**

Los trabajadores que realicen su jornada laboral entre la 22:00 y las 6:00, percibirán un complemento mensual de nocturnidad de 1,50 euros por hora nocturna realizada.

### **Artículo 22. Realización de horas extraordinarias.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas anuales y serán de carácter voluntario. A excepción de los casos originados por causas de fuerza mayor.

Se abonarán económicamente según valor de la hora ordinaria de trabajo o se compensarán con descanso mediante pacto individual. En caso de optar por la segunda opción el descanso se compensará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 23. Horas complementarias.**

Tendrán consideración de horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.



La empresa solo podrá exigir la realización de las horas complementarias cuando lo haya pactado previamente con el trabajador. Dicho pacto siempre se realizará por escrito, y podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato o a posteriori.

Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del cincuenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 2 días.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias.

#### ***Artículo 24. Incrementos salariales.***

Se acuerda un aumento salarial, para todos los conceptos del 1 % anual para los distintos años de vigencia del presente convenio.

#### ***Artículo 25. Compensación.***

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

#### ***Artículo 26. Absorción.***

Las disposiciones o resoluciones legales actuales o futuras generales, convencionales e individuales, administrativas o contenciosas que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos o mejora social que en este convenio colectivo se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la empresa y en el trabajador, si en cómputo global anual, superan el nivel total anual de estos por todos los conceptos, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

### CAPÍTULO VII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### ***Artículo 27. Régimen disciplinario.***

Se consideran como faltas Leves:



1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
5. Falta de trabajo un día sin causa justificada.

Se consideran como faltas Graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. Faltar dos o tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
3. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio al no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
10. La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.





11. El uso reiterado durante la jornada laboral del teléfono móvil, así como el uso de aplicaciones como WhatsApp o Facebook.

Se consideran como faltas Muy Graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometida en un periodo de seis meses o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez durante el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
10. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiese declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior o que impliquen competencia hacia la misma.
11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
15. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
16. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del apartado referido a faltas graves.



17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador si éste, posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

**Artículo 28. Sanciones.**

Las Sanciones de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador y el grado máximo que podrá imponerse por la comisión de faltas enumeradas en el artículo anterior serán las siguientes:

- Por falta Leve: amonestación por escrito, y suspensión de empleo y sueldo hasta un día.
- Por falta Grave: suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- Por falta Muy Grave: Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo por despido disciplinario.

**Artículo 29. Prescripción.**

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

**ANEXO I**

## TABLAS SALARIALES 2017

GRUPO	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE/MES	HORA NOCTURNA
A	Responsable administración	757,60€	1,50€
A	Responsable producción	757,60€	1,50€
B	Responsable logística	707,60€	1,50€
B	Auxiliar administrativo	707,60€	1,50€
B	Peón alfarero	707,60€	1,50€
B	Peón de ayuda/ usos múltiples	707,60€	1,50€



## ANEXO II

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FUNCIONES

— Responsable administración:

- Presentación oportuna ante la Gerencia de los estados financieros.
- Elaborar los informes de gestión que solicite la Gerencia.
- Coordinar y supervisar la ejecución de las actividades administrativas delegadas a las dependencias bajo su cargo, para garantizar el adecuado desarrollo de los procedimientos administrativos del área.
- Definir y aplicar los parámetros para la presupuestación de ingresos, gastos y compra de activos, de acuerdo con las políticas definidas por Gerencia.
- Coordinar la ejecución de las actividades para la provisión de los servicios administrativos y logísticos que requiera la empresa para su operación.
- Controlar y autorizar la adquisición de bienes y servicios, controlar su suministro, almacenamiento, distribución y uso.
- Coordinar el manejo y actualización del inventario de los materiales, suministros y bienes utilizados por la empresa.
- Elaborar informes de gestión para ser presentado a la Gerencia, así como los demás informes sobre el desarrollo de sus funciones que se le soliciten.
- Elaborar de estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales.

— Responsable producción:

- Llevar a cabo la planificación productiva de la empresa.
- Determinar y calcular los volúmenes de producción.
- Diseñar el plan de producción y de aprovisionamientos.
- De acuerdo con las directrices del responsable de logística determinar los volúmenes de stocks idóneos, tanto en lo que se refiere a los materiales y componentes como en lo referente a los productos acabados, a fin de satisfacer adecuadamente la programación de ventas y las exigencias de los clientes.
- Gestionar el sistema productivo Just In Time (método de fabricación en ciclos cortos y sin stocks, que disminuye los errores y mejora la calidad) y sincronizarlo con el de los proveedores.



- Organizar el proceso productivo.
  - Determinar la cantidad de la producción y toma las medidas oportunas para evitar interrupciones en la producción.
  - Cooperar con la gerencia para adaptar la producción a las necesidades del cliente.
- Responsable Logística:
- Gestionar de forma óptima el aprovisionamiento y la planificación, es decir, la logística interna.
  - Controlar y coordinar las funciones en la cadena de suministro.
  - Analizar los procedimientos de distribución de las operaciones comerciales.
  - Optimizar el transporte: reducir el coste, plazos e itinerarios de entrega.
  - Gestionar y planificar las actividades de almacenaje y distribución.
  - Gestionar y dirigir el proceso de embalaje con retractiladora.
  - Preparación de palets.
  - Preparación de pedidos.
- Auxiliar administrativo:
- Recepción de documentos.
  - Atender llamadas telefónicas.
  - Atender visitas.
  - Archivo de documentos.
  - Cálculos elementales.
  - Informar sobre todo lo referente al departamento del que depende.
  - Estar al día de la tramitación de expedientes.
  - Tener actualizada la agenda, tanto telefónica como de direcciones, y de reuniones.
  - Tener conocimiento del manejo de maquinaria de oficina, desde calculadoras hasta fotocopadoras, pasando por ordenadores personales y los programas informáticos que conllevan.
- Peón alfarero:
- Repasado de piezas de forma manual.



- Decoración de piezas de forma manual.
  - Operario de galletera de vacío.
  - Maquinista de prensas.
  - Hornador.
  - Deshornador.
  - Esmaltado de piezas.
  - Molinero.
  - Cambio de moldes, encargándose de su correcta instalación con mantenimiento y conservación de los mismos.
- Peón de ayuda/usos múltiples:
- Trabajos de limpieza, así como los que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y apoyo a los peones alfareros, y a los responsables de logística y producción.

***Disposición adicional primera.***

Ambas partes autorizan a Víctor María Galindo Lavado, con DNI: 34782426-D en sus funciones de Graduado Social, para que registre y presente todo lo relacionado con este convenio colectivo a través de la aplicación Regcon.

