



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 Acta de fecha 1 de junio de 2017, en la que se modifican varios artículos, a partir del n.º 13, del Convenio Colectivo "Comercio de alimentación (mayor y menor) de la provincia de Badajoz".

(2017061742)

Visto el texto del Acta de 1 de junio de 2017, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector "Comercio de alimentación (mayor y menor) de la provincia de Badajoz" —código de convenio 06000135011981—, publicado en el DOE n.º 86, de 8 de mayo de 2017, en la que se acuerda la modificación de varios artículos del Convenio, a partir del nº 13, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 la inscripción del citado Acta 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



ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL
SECTOR DE LA ALIMENTACIÓN MAYOR Y MENOR PARA LA PROVINCIA DE
BADAJOZ

En Mérida a 1 de junio de 2017, reunidos en la sede de Comisiones Obreras, sita en Av. Juan Carlos I, 41 de una parte los representantes de las centrales sindicales UGT y CCOO, y de otra parte los representantes de la asociación de empresarios de Alimentación, como partes firmantes del convenio, reconociéndose ambas partes con capacidad suficiente para el acto.

Abierta la sesión, las partes acuerdan modificar los artículos que se detallan a continuación, quedando redactado como a continuación se indica:

Artículo 13: Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutaran de unas vacaciones retribuidas anualmente, que tendrán una duración de 30 días naturales, que podrán ser fraccionados en dos períodos. El comienzo de las mismas no podrá comenzar coincidiendo con domingos y festivos. Las empresas y los representantes de los trabajadores vendrán obligados 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 coincida 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, 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.

Artículo 19: Jubilación.

Se acuerda por las partes firmantes del Convenio, la posibilidad de jubilación voluntaria anticipada, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador a los sesenta y cuatro años con el 100% de los derechos, para aquellos trabajadores que cumplan con las condiciones precisas, de conformidad con la Disposición Transitoria Cuarta del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normativa aplicable, para poder acceder a una pensión de jubilación.

Existiendo el compromiso de sustitución simultánea del trabajador jubilado por otro inscrito como desempleado en las mismas condiciones de contratación del anterior.



Contrato de relevo. Las empresas y trabajadores se podrán acoger a lo dispuesto en el artículo 12.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, debiendo las empresas si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Artículo 20: Salud laboral.

En un plazo no superior a tres meses, desde la entrada en vigor del presente texto, la Comisión Paritaria del Convenio celebrará reunión monográfica a los efectos de estudiar un programa para el sector sobre condiciones de trabajo, salud laboral y planes de prevención de riesgos.

En este caso, se solicitará previamente los oportunos estudios del Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene en el trabajo, que en cualquier caso serán estimados para la puesta en práctica de las medidas o planes de salud y prevención del riesgo que las partes se comprometen a realizar.

Es de aplicación lo establecido en la vigente Ley 31/95 de procedimiento de riesgos laborales y cualquier otra normativa vigente en la materia.

Medidas de protección integral contra la violencia de género (Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre).

Reducción de jornada: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. Será derecho de la trabajadora determinar en cuanto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga. Art. 37.8.

Cambio de centro de trabajo: La trabajadora 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 comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo, en cuyo caso decae la obligación de reserva. Art. 40.4 bis.

Excedencia: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato. Art. 45.1.

**Artículo 21: Horas extraordinarias.**

Ante la situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda la suspensión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que cada empresa analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado, las horas extraordinarias estructurales a petición del trabajador podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso o retribuidas monetariamente.

También respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b) Horas Extraordinarias necesarias para pedidos imprevistos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por sección. Asimismo, en función de esa información y los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en los Convenios colectivos.

La realización de horas extraordinarias, como establece el art. 35.5 del Estatuto de los trabajadores se registrará día a día y se totalizará mensualmente entregando copia al trabajador en su hoja de salario correspondiente.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del Art. 35 del ET... Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizase una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reduciría en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, exceptuando los casos que sean originados por causas de fuerza mayor.

La hora extraordinaria se abonará con el 75 % de recargo, si se efectúa en horario nocturno a partir de las diez de la noche con un recargo de 100 % y si se efectúa en domingos o festivos con un recargo del 150 %.

**Artículo 24.1: Participación sindical en la contratación.**

Los representantes legales de los trabajadores en la empresa tendrán derecho a la información, copia de entrega de contratos y demás competencias que establece el art. 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia a lo expuesto anteriormente, el empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica del contrato, con la excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección. Esta copia básica contendrá todos los datos excepto el número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que pueda afectar a la intimidad personal. La copia básica se entregará por el empresario en un plazo no superior a diez días desde que se formalice el contrato, a la representación del trabajador, quien firmará para acreditar que se ha efectuado la entrega.

Posteriormente la copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. La información así suministrada a los mismos está amparada por el sigilo profesional que les compete, no pudiendo utilizar la información para otros supuestos que los que motivaron su conocimiento.

El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito.

Artículo 32: 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 más antigüedad.

Artículo 39: Definición de categorías.

Director. Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Jefe de Compras. Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Jefe de Ventas. El que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de ventas que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Jefe de Sucursal. Es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación funciones propias de la empresa.

Jefe de Almacén. Es el que está al frente de un almacén teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su



distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

Jefe de Sección. Es la persona que tiene la responsabilidad de dirigir los trabajos realizados de la sección que tenga encomendada siempre que tenga personal a su cargo.

Viajante. Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes sin menoscabo de su dignidad profesional.

Dependiente. Es el empleado encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras; deberá cuidar el recuento de las mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo, además, los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas. En esta categoría se incluirá el dependiente de sección mayor de supermercados y autoservicios.

Jefe Administrativo. Es quien provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia publicidad, etc.

Oficial Administrativo. Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración de estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Auxiliar Administrativo. Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados de liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los taquimecanógrafos que sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolos en seis.

Mozo especializado. Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen sin embargo cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre ellos cabe destacar aquellos empleados que utilizan los denominados toros o fengwich.

Mozo. Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendárseles también trabajos de limpieza del establecimiento.

Vigilante o sereno. Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro y fuera de las dependencias de establecimientos o casa comercial.



Ordenanza. Es el empleado que tiene la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia y otros trabajos de índole análoga.

Aprendiz. Es el trabajador mayor de 16 años ligado con la empresa mediante contrato especial de aprendizaje por cuya virtud el empresario a la vez que utiliza su trabajo se obliga a iniciarlo prácticamente por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión de la dependiente mercantil, con los correspondientes cursos de formación.

Carnicero-Pescadero. Son los trabajadores que además de llevar a cabo las tareas de dependiente, e indistintamente de la categoría que ostenten, y del grupo profesional al que pertenezcan, realicen principalmente sus funciones en las secciones o departamentos de carnicería o pescadería.

Charcutero. Aquel trabajador que desarrolla su actividad laboral principalmente en la sección de charcutería.

Conductor-repartidor. Es el trabajador que independientemente del tipo de carné que ostente, además de conducir el vehículo correspondiente, realice tareas consistentes en el reparto de mercancía.

Auxiliar de caja. Aquel trabajador que realiza el cobro de las ventas de la empresa y cuadra su caja al finalizar la jornada laboral.

Reponedor. Es la persona que efectúa los trabajos de colocación, reposición y embalaje de mercancías, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Asimismo orientará a los clientes sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que les sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

Operador de ordenador. Es quien tiene como principal misión manejar la unidad principal del mismo y requiere poseer conocimientos sobre técnicas y sistemas. Su categoría se asimila a la de Oficial Administrativo.

Artículo 41: 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 términos 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 art. 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 arts. 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.

Artículo 42: Contratación.

El actual Contrato "por Acumulación de Tareas o Circunstancias de la Producción" podrá tener una duración máxima de 12 meses.

Artículo 43. Queda anulado (por pasar al art. 42).

Se acuerda autorizar a Carmen Suárez Fornelino, para efectuar los trámites necesarios en la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura a efectos de registro y publicación de esta acta.

Por CCOO, Carmen Suárez Fornelino

Por UGT, Miguel López Guerrero

Por ACOAEX, Ignacio Campos Tomé

• • •