



*RESOLUCIÓN de 4 de octubre 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 acuerdo sobre la modificación de los artículos 10, 19, 20 y Anexo I (tablas salariales), supresión del artículo 25 y la inclusión del artículo 29 (Plan de Igualdad) del Convenio Colectivo para el personal de la empresa "Lorenzo Vinagre Pérez". (2017062339)*

Visto el texto del Acta de 22 de agosto de 2017 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el personal de la empresa Lorenzo Vinagre Peréz —código de convenio 06100352012017—, publicado en el DOE n.º 155, de 11 de agosto de 2017, en la que se recogen los acuerdos relativos a la modificación de los artículos 10, 19, 20 y Anexo I (tablas salariales), supresión del artículo 25 y la inclusión del artículo 29 (Plan de Igualdad) del citado convenio, 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el 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, 4 de octubre de 2017.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO  
DE LORENZO VINAGRE PEREZ

En Salvatierra de los Barros, siendo 22 de agosto de 2017 se reúnen en las oficinas de la empresa Lorenzo Vinagre Pérez, de una parte, el representante legal de los trabajadores, y de otra el representante de la empresa.

Asistentes:

Por representante legal de los trabajadores.

— D. Manuel Utrera Caro.

Por representación de la empresa.

— D. Lorenzo Vinagre Pérez.

Ambas partes acuerdan lo siguiente:

**Primero.**

Respecto al artículo 10, se modifica, quedando la siguiente redacción:

“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.er Año: 75 % de la categoría profesional por la que es contratado.
- 2.º y 3.er Año: 85 % de la categoría profesional por la que es contratado”

**Segundo.**

Respecto al artículo 19, se modifica, quedando la siguiente redacción:

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

1. Queda establecido un complemento de antigüedad, que se regirá por lo siguiente:
  - a) Los aumentos por años de servicio se devengarán exclusivamente por trienios. Cada trienio cumplido devengará el 1 por 100 del salario base que el trabajador perciba.
  - b) El complemento de antigüedad tiene un límite de percepción del 18 por 100.
2. Queda establecido un plus de asistencia, que tendrá carácter de complemento salarial, y que se devengará por los días efectivos trabajados, y cuyo importe será de 1,15 euros por día efectivo de trabajo”.

**Tercero.**

Respecto al artículo 20, se modifica, quedando la siguiente redacción: "El trabajador tendrá derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de marzo pagadera en la segunda decena del mencionado mes, 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".

**Tercero.**

Respecto del artículo 25 se suprime en su totalidad.

**Cuarto.**

Respecto del artículo 25 se suprime en su totalidad.

**Quinto.**

Se modifica el Anexo I, quedando de la siguiente manera:

TABLAS SALARIALES 2017

GRUPO	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO DIARO	HORA NOCTURNA
5	Jefe de organización	25,25 €	1,50 €
5	Jefe de sección	25,25 €	1,50 €
4	Repartidor de vidrio al soplete con vehículo	25,25 €	1,50 €
4	Conducción de vehículos que requiere carné clases C, D y E	25,25 €	1,50 €
4	Ayudante de logística y controladora laboral	25,25 €	1,50 €
3	Conducción de vehículos, que requiera carné clases A y B1	23,59 €	1,50 €
3	Auxiliar administrativo	23,59 €	1,50 €
2	Peón especialista	23,59 €	1,50 €
1	Peón en general, sea, de limpieza, de mantenimiento, de carga o descarga, etc.	23,59 €	1,50 €

**Sexto.**

Se añade artículo 29. Plan de igualdad.

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrollada una serie de medidas y acciones, acordadas entre la dirección de la empresa y el representante legal de los trabajadores, agrupadas y estructuradas por área temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a los puestos de trabajo de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Asegurar que la gestión de recursos humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumido por la Empresa, en orden a mejorar la calidad de vida de los de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan a la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes áreas de actuación:

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento a estos principios la Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento en su proceso de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad, y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento en que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.



En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

- Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspecto de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará un lenguaje sexista.

Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que esté en menos representadas.

La empresa formará y sensibilizará a los responsables de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.

La empresa promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Específicamente, la empresa realizará actividades formativas dirigidas a mujeres para reforzar habilidades y potenciar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.

Se le facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excelencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Se asegurarán las posibilidades de formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiar.

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

#### 1. Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada de trabajo. Este derecho, a elección de la trabajadora podrá sustituirse por una de las siguientes acciones:



- A) Una acumulación de los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza, disfrutadas como acumulación al periodo de descanso maternal, que podrá verse incrementado hasta en quince días naturales, disfrutados ininterrumpidamente. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará proporcionalmente.
- B) Una acumulación de los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza, disfrutadas como acumulación al periodo descanso maternal, que podrá verse incrementado hasta en quince días naturales, disfrutados ininterrumpidamente. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará proporcionalmente.

Esta última acción, podrá ser disfrutada indistintamente por el padre o por la madre en el caso de que trabajen en la empresa, previa solicitud por escrito a la empresa, con una antelación mínima de quince días a la finalización del periodo de suspensión del contrato por maternidad.

La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada o el permiso de lactancia.

## 2. Descanso por maternidad a tiempo parcial.

Los periodos de descanso por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refieren los artículos 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, si hubiera acuerdo con la empresa, a tiempo parcial, en los términos establecidos en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.

## 3. Permiso de paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con los artículos 45.1 d) y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

## 4. Excelencias.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

En el supuesto de excedencias solicitada para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida se establece la posibilidad de ampliar la duración de la misma hasta los tres años.



Durante el primer año de excedencia, el trabajador o la trabajadora disfrutarán del derecho a la reserva de su puesto de trabajo en iguales condiciones a las establecidas para el supuesto de excedencia por cuidado de hijos. Asimismo, y una vez transcurrido este plazo la reincorporación se producirá en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenía reconocido oficialmente en la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría General y hasta un máximo de dieciocho si se trata de categoría especial.

#### 5. Violencia de género.

La trabajadora víctimas de la violencia de género tendrá los siguientes derechos:

- Adopción de jornada reducida u horario flexible.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta dieciocho meses.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determine los servicios sociales de atención o servicios de salud.

#### 6. Cheque Guardería.

La empresa entregará, a las personas de su plantilla, cheques guardería con un Valor de 30,00 € por cada hijo o hija menor de tres años, por cada año del curso escolar en el que estos asistan a un centro denominado de Educación Infantil, Escuela Infantil o Guardería, que cuente con la preceptiva licencia de apertura expedida por la Administración competente.

Para acceder a esta medida, bastará con remitir la correspondiente solicitud, así como adjuntar certificado de asistencia al centro de Educación Infantil correspondiente.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establecen en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso lo previsto en aquella.

#### 7. Flexibilidad horaria.

La dirección de la empresa ayudará a la plantilla a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar.



#### 8. Reducción de jornada.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñen una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida.

#### 9. Licencias no retribuidas.

Podrán autorizarse, siempre que quede a salvo las necesidades del servicio a criterio de la empresa, licencias no retribuidas de hasta un mes de duración dentro del año natural, en los casos siguientes:

- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer el grado de consanguinidad o afinidad.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.

En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.

La empresa y el representante legal de los trabajadores manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también actos de discriminación por razón de sexo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que pueda interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante la dirección de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través del representante legal de los trabajadores, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias pueda considerarse conducente al esclarecimiento de los hechos sus acaecidos. Durante este proceso, deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la empresa podrá arbitrar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciados dará lugar, entre otras medidas y siempre, que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta graves o muy graves según lo dispuesto en el convenio colectivo.

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este plan de igualdad, así como el marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Igualmente, y cumpliendo con el objetivo de prevenir el acoso sexual, la empresa y el representante de los trabajadores firmantes se comprometen a procurar la máxima difusión de las medidas y procedimientos específicos acordados, para canalizar las reclamaciones que pudiera haber lugar, con el fin de sensibilizar a todas las personas de la plantilla, persiguiendo con ello la consecución de un ambiente de trabajo libre de connotaciones sexuales.



Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este plan de igualdad, se creará una comisión de seguimiento constituida por la dirección de la empresa y el representante legal de los trabajadores, que se reunirá al menos una vez al año o a petición de cualesquiera de la parte.

Serán asimismo cometido de esta comisión:

- Identificar a ámbito prioritario actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización que anime a las mujeres a participar en la igualdad de oportunidades.
- Realizar evaluaciones anuales de grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del plan de igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la empresa.
- Dentro de las competencias de esta comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

En prueba de conformidad, firman la presente en el lugar y fecha indicados, levantándose la sesión a las 13:30 horas.

Fdo. Representante legal de los trabajadores

Fdo. Representante de la empresa