



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2020, 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". (2020060857)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Lider Aliment, S.A." (código de convenio 06100662012020), que fue suscrito con fecha 18 de diciembre de 2019, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdo 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, 17 de mayo de 2020.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO EMPRESA
LIDER ALIMENT, SA

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente convenio colectivo se concierta entre la representación de la empresa Lider Aliment, SA, y la representación de los trabajadores/as de la misma de la provincia de Badajoz.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todos los trabajadores/as de Lider Aliment, SA, en la provincia de Badajoz.

Artículo 3. Ámbito personal.

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, dentro de 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 4. Ámbito temporal.

La vigencia general del presente convenio se iniciará el 1 de enero de 2020, finalizando el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 5. Duración.

La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020. El presente convenio podrá ser denunciado por cualesquiera de las partes firmantes con una antelación de 15 días antes de su finalización. La denuncia deberá ser comunicada a la Dirección Provincial de Trabajo y a la representación empresarial y sindical. En caso de que el convenio no sea denunciado por ninguna de las partes, este se entenderá prorrogado de año en año en todo su articulado, excepto en lo referente a salarios y demás aspectos retributivos del mismo que se aumentarán con el IPC del año anterior.



En caso de que el convenio sea denunciado este mantendrá la vigencia de todo su articulado hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

Artículo 6. Compensación.

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 las empresas, sea cualquiera la procedencia jurídica de ellas, disposición legal, jurisprudencia, pacto colectivo o individual, uso o costumbre o cualquier otra cosa.

Artículo 7. Absorbilidad.

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

Artículo 8. Garantía personal.

Las empresas respetaran 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.

Artículo 9. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación de cuanto se refiere al texto del Convenio, formada por las siguientes personas:

Representación de la empresa:

Consolación Bueno Alemán.

Leticia Mateos Nieto.

Representación de los trabajadores:

Jose Antonio Diez García.

M.^a Jesús Rayego Calderón.



Cuantas 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.

Artículo 10. Retribuciones mínimas.

Las retribuciones del presente convenio son mínimas.

Artículo 11. Salarios. Cláusula de transición de Convenios.

En el presente convenio se están negociando los conceptos salariales correspondientes al año 2020.

No obstante, lo anterior, hemos de precisar que se viene de una situación previa en la que el convenio colectivo sectorial de aplicación es el comercio de alimentación de la provincia de Badajoz.

El mismo se encuentra denunciado desde finales del 2017, y por tanto en situación de ultra-actividad.

Las partes negociadoras del convenio sectorial no han alcanzado ningún acuerdo para las actualizaciones de los salarios de los años 2018 y 2019.

Por esta razón, se va a proceder, además de pactar la actualización del salario del año 2020, a abonar las cuantías, que se determinarán a continuación, como anticipo a cuenta de las actualizaciones correspondientes a los años 2018 y 2019 que se acuerden en su día en el ámbito del convenio colectivo sectorial de alimentación de la provincia de Badajoz, en los términos establecidos en la cláusula de revisión salarial que se expondrá en el artículo 11. bis del presente convenio.

Para el año 2018 se establece provisionalmente una subida salarial del 1,7 % con carácter retroactivo desde el 1 de enero 2018, para el año 2019 se establece una subida salarial del 1,7 % con carácter retroactivo del 1 de enero de 2019, y para el año 2020 se establece una subida salarial del 0,5 %.

Artículo 11 BIS. Cláusula Revisión Salarial.

Ambas partes acuerdan que los salarios pactados en el año 2017 en el convenio colectivo sectorial del comercio de la alimentación de la provincia de Badajoz se vean incrementados cuando termine el año 2020 en un 3,9 %. Es decir, la revalorización salarial acordada implicará que en el año 2020 los trabajadores percibirán un salario equivalente al salario percibido en el año 2017 incrementado el 3,9 %.



Por tanto, este incremento para los años 2018, 2019, y 2020 será aplicado en cómputo global (esto es para los 3 años en su conjunto), entendida, así como una revalorización Trianual conjunta.

No obstante, lo anterior, dicho incremento del 3,9 % se distribuirá provisionalmente de la siguiente manera:

Para el año 2018 se establece provisionalmente una subida salarial del 1,7 % con carácter retroactivo desde el 1 de enero 2018, para el año 2019 se establece una subida salarial del 1,7 % con carácter retroactivo del 1 de enero de 2019, y para el año 2020 se estable una subida salarial del 0,5 %.

Si finalmente la suma de las actualizaciones salariales que se pacte en el convenio sectorial de alimentación de la provincia de Badajoz para los años 2018, 2019 y 2020 resultara inferior al 3,9 %, se mantendrá el incremento del 3,9 % pactado. Es decir, no se verá revisado a la baja.

Si finalmente la suma de las actualizaciones salariales que se pacte en el convenio sectorial de alimentación de la provincia de Badajoz para los años 2018, 2019 y 2020 resultara superior al 3,9 % en su conjunto trianual, los salarios se verán actualizados hasta el resultado de dicha suma, sin que en ningún caso este incremento pueda superar un tope máximo del 4,9 %, es decir, en cualquier caso, el incremento que se produjera por la suma de las actualizaciones salariales no podrá rebasar nunca un 1 % más del 3,9 % acordado.

Por todo lo anterior, ambas partes están de acuerdo en que la actualización ha de ser considerada en su conjunto, es decir, en cómputo global trianual. Por tanto, en ningún caso podrá ser de aplicación cualquier revalorización del convenio sectorial provincial considerada de una manera individualizada año por año.

Las revalorizaciones anteriormente expuestas serán de aplicación en la forma pactada para el resto de conceptos salariales o indemnizatorios, previstos en el presente convenio.

Artículo 12. 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 las mismas se realizará los días 15 de cada uno de los meses indicados. Estas pagas corresponderán a una mensualidad de salario base y antigüedad.

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

Artículo 12.1. 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 50 % de la retribución devengada.

Artículo 13. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán 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 14. Trabajo en domingos y/o festivos.**

Se permitirá la apertura de los centros de trabajo durante 4 festivos al año. Si por necesidades de la empresa, fuese preciso ampliar este número de días, se convocará a la Comisión Paritaria para su resolución.

La retribución del trabajo en días festivos se realizará a través de un Plus específico, de igual denominación, cuya cuantía se fija en 14,91 euros/hora para el año 2020. La prestación de este servicio se deberá realizar con trabajadores que lo acepten voluntariamente.

Artículo 15. Trabajo en las tardes de días feriados.

Se permitirá la apertura de los centros de trabajo durante el 50 % de las tardes de los días laborales comprendidos en el calendario oficial de ferias de cada localidad. Si de la aplicación de este criterio, resultase un número no entero de tardes de trabajo, se compensará el exceso trabajado en descanso equivalente a disfrutar, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, en el plazo máximo de un mes.

Artículo 16. Indemnizaciones.

Todas las empresas afectadas a este convenio dispondrán de una póliza de accidente individual o colectivo que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente con las siguientes cuantías.

— Año 2020:

Gran Invalidez: 22.826,62

Invalidez Permanente Absoluta: 22.826,62

Invalidez Permanente Total: 22.826,62

Invalidez Permanente Parcial: 9.130,65

Muerte por Accidente: 25.143,00

Muerte Natural: 6.881,72

Artículo 17. Incapacidad laboral temporal.

Todo trabajador en situación de I.T. percibirá el 100 % de su salario real desde el primer día.

**Artículo 18. Compensación económica.**

Todo trabajador con una antigüedad de 8 años en la empresa, y con una edad comprendida entre los 60 y 64 años de edad, que quisiera resolver de forma voluntaria su relación laboral, causando baja en la empresa, 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.

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 31/1995 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. Artículo 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. Artículo 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. Artículo 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 artículo 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 artículo 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 22. Licencias retribuidas.**

Todas las licencias retribuidas contempladas en el presente artículo se le otorgarán a aquellas parejas de hecho que conformen una unidad familiar.

Todas las licencias reconocidas en este artículo se contarán como trabajo efectivo.

Los trabajadores disfrutaran de veinte días naturales de permiso retribuido en caso de contraer matrimonio.

Por nacimiento de hijos, enfermedad grave con hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de parientes de primer grado, cinco días y compañero/a que conviva en la misma unidad familiar. Y hermanos de consanguinidad.

En los parientes de segundo grado dos días si es dentro de la población o cuatro días si es fuera de la localidad.

En enfermedad grave con hospitalización el trabajador podrá disfrutar de este permiso de forma discontinuada, previo mutuo acuerdo empresa y trabajador.

Dos días por traslado de domicilio.

Un día por matrimonio de pariente hasta el primer grado, de hermanos de consanguinidad o afinidad, y dos días si es de fuera de la localidad.

Cinco días para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

Por concurrencia a exámenes de ESO, Enseñanzas Medias o Superiores se les concederá el tiempo necesario, para realizarlo, con un máximo de tres días consecutivos y de cuarenta horas al año, quedando el trabajador obligado a justificar la concurrencia a los mismos.

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.

Los días de asuntos propios sólo podrán ser disfrutados simultáneamente por el 5 % de los trabajadores del mismo centro de trabajo.

Los días de asuntos propios que se disfruten en vísperas de fin de semana o fiesta, a la finalización de fin de semana o fiesta o entre fiestas o puentes que sean solicitados por más del 5 % de los trabajadores del mismo centro de trabajo serán concedidos en primer lugar a los trabajadores que en el año anterior no lo hayan disfrutado en estas circunstancias ni coincido 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.

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 22.1. Formación Profesional.

Conscientes las partes de la necesidad de optimizar la formación y cualificación profesional de los trabajadores del sector acuerdan impulsar la realización de cursos de formación a realizar en el sector orientados a una mayor capacitación profesional de los trabajadores del mismo, comprometiéndose ambas partes a la solicitud de estos cursos ante la Junta de Extremadura y demás organismos competentes.

Artículo 23. Personal con cargo sindical.

El personal con cargo sindical percibirá el salario del convenio los días que tengan que asistir a reuniones y desplazamientos, siempre que se preavise al inicio de la jornada y en este caso siempre que sea posible su comunicación.

El crédito de horas retribuidas los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, quedará establecido según la siguiente escala:

— Empresas de hasta 50 trabajadores	28 horas.
— Empresas de hasta 51 a 100 trabajadores	30 horas.
— Empresas de hasta 100 a 200 trabajadores	32 horas.
— Empresas de hasta 200 a 300 trabajadores	35 horas.
— Empresas de hasta 300 a 400 trabajadores	40 horas.



El resto de la escala se regirá por el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores. El crédito de las horas sindicales a utilizar para la negociación colectiva será en todo caso de carácter ilimitado.

La figura del Delegado Sindical que contempla la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.), tendrán los mismos derechos y facultades que los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, según establece la legislación vigente, su nombramiento corresponde a la Central Sindical que cuente con sección sindical constituida y con representación en la empresa, siempre que ésta tenga una plantilla superior a 10 trabajadores.

Las empresas de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores facilitarán a los trabajadores o sindicatos representes del sector, la evolución mensual de la plantilla en el centro de trabajo, especificando los trabajadores sujetos a contratación laboral y modalidad de la misma.

Artículo 24. Descuento en nómina.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que exprese con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como cuenta corriente o libreta de ahorros, a la que debe transferir la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación contraria, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

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 artículo 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 25. Jornada.

Se establecerá una jornada anual de 1.800 horas. En cómputo semanal será de 40 horas.

Las empresas podrán establecer una jornada máxima de nueve horas, sin sobrepasar el límite semanal. Asimismo, la jornada diaria que no exceda de cuatro horas se realizará, de forma continuada.

Entre jornadas partidas mediaran dos horas de descanso como mínimo.

El descanso semanal queda establecido en dos días alternos a la semana, siendo uno de ellos el domingo. No pudiendo coincidir el otro día de descanso con ningún festivo.

Si el descanso semanal coincidiera en festivo, esté se descansará en la siguiente semana.

No obstante, lo anterior, las empresas que no abran en sábado por la tarde, los trabajadores de ésta disfrutarán de día y medio de descanso ininterrumpido que comprenderá la tarde del sábado y el domingo sin sobrepasar las 40 horas semanales.

Artículo 26. Calendario laboral.

Anualmente se elaborará un Calendario Laboral por la empresa, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. Dicho calendario, se entregará con 15 días de



antelación. Si el trabajador no conociese con la antelación debida su horario, se entenderá que continúa con el turno que venía realizando.

Los calendarios laborales deberán contener como mínimo:

- Horario de trabajo diario del Centro de Trabajo.
- Jornada semanal de trabajo de cada puesto, asignando tantos turnos, como sean necesarios para la cobertura de dichos puestos.
- Los días Festivos e inhábiles.
- Descansos semanales y entre jornadas.

Artículo 27. Horario de apertura.

Los establecimientos de las empresas afectadas por este convenio tendrán una apertura máxima diaria de 12 horas y semanal de 72 horas, teniendo en cuenta tal y como establece el artículo anterior, que dentro de esta jornada de apertura tendrá que estar lo suficientemente clarificado el horario diario y semanal de los puestos, así como los días de descanso.

Artículo 28. Dietas.

Se acuerda que la Dieta completa quede en el 2020 en 24,61 euros y la Media Dieta en 13,68. La pernoctación será por cuenta de la empresa, mediante la presentación de la correspondiente factura, teniendo potestad la empresa para elegir el lugar.

Artículo 29. Kilometraje.

Aquellos trabajadores que usen para su desplazamiento por motivo de trabajo vehículo de su propiedad, se le abonará un kilometraje de 0,27 euros para el año 2020.

Artículo 30. Antigüedad.

Se estará a lo fijado por la legislación vigente, es decir cuatrienios al cinco por ciento.

Artículo 31. 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.

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 33. Personal de cámaras frigoríficas.

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas con permanencia en las mismas por un tiempo superior del 25 % como mínimo 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 34. Excedencias 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.

El reintegro será automático siempre que no exceda los límites citados. No podrá ser solicitada al mismo tiempo por más del 3 % de los trabajadores de la plantilla.

Artículo 35. 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, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 36. Derechos sindicales.

Se procederá a la acumulación de los créditos horarios correspondientes a los Delegados Sindicales, miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal pertenecientes a una misma empresa, creando una bolsa horaria que será administrada por la Sección Sindical correspondiente.

Artículo 37. Plus de Transporte.

Se establece para el 2020 un plus de transporte anual de 753,61 euros que se abonará a los trabajadores en once mensualidades de 68,51 euros para todo los trabajadores afectados por este convenio. La cuantía del plus de transporte es única para todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de la jornada laboral que realicen.

Artículo 38.

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Igualdad y demás leyes concordantes.

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 40.

Las empresas intentarán tener plantillas con un máximo del 20 % de contratación temporal.

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 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 constataadas, 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.

Artículo 42. Contratación.

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



TABLAS SALARIALES AÑO 2020

TÉCNICO TITULADOS

CATEGORÍA	2020
DIRECTOR	923,78
JEFE DE COMPRAS	923,78
JEFE DE VENTAS	923,78
JEFE DE SUCURSAL	923,78
JEFE DE SECCIÓN	923,78
JEFE DE ALMACÉN	923,78

PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO

CATEGORÍA	2020
VIAJANTES	921,90
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	923,78
OFICIAL ADMINISTRATIVO	921,90
OPERADOR ORDENADOR	921,90
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	916,46
DEPENDIENTE	916,46
AUXILIAR DE CAJA	916,46

PERSONAL DE OFICIAL, OFICIAL DE 1.^a

CATEGORÍA	2020
CARNICERO, PESCADERO	1.008,11
CONDUCTOR	1.008,11
CHARCUTERO	928,53

PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES

CATEGORÍA	2020
MOZO	916,44
MOZO ESPECIALIZADO	916,44
OFICIAL DE 1.º	916,44
CONSERJE, VIGILANTE	916,44
REPONEDOR	916,44
APRENDIZ MENOR 18 AÑOS	674,05

...

