



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 29 de enero 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 "Sociedad Cooperativa Ganadera Sierra de San Pedro". (2020060263)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Sociedad Cooperativa Ganadera Sierra de San Pedro" —código de convenio 06100652012019— que fue suscrito con fecha 30 de octubre de 2019, de una parte, por representantes 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, 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, que 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, 29 de enero de 2020.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO SDAD COOP GANADERA SIERRA DE SAN
PEDRO GENERAL

AÑOS 2020-2021-2022-2023

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA SDAD COOP
GANADERA SIERRA DE SAN PEDRO PARA LOS AÑOS
2020-2021-2022

Artículo preliminar.

- A) El presente convenio se suscribe entre los trabajadores de la empresa Sdad Coop Ganadera Sierra de San Pedro, en aplicación del artículo 87.3 c segundo párrafo del vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la representación respectivamente de los trabajadores y empresarios del sector de la Provincia, por lo que el presente convenio tendrá eficacia general dentro del ámbito de aplicación del mismo.
- B) Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.
- C) Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Artículo 1.º Ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones de trabajo entre la empresa Sociedad Cooperativa Ganadera Sierra de San Pedro y todo su personal.

Artículo 2.º Ámbito personal.

El presente convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores, que presten servicios por cuenta ajena y bajo la dependencia de la empresa.

Artículo 3.º Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente convenio regirán en el ámbito territorio de la provincia de Badajoz.

Artículo 4.º Ámbito Temporal. Denuncia y prórroga.

Este convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero del año 2020 y concluirá el 31 de diciembre del 2023. Con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de los firmantes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante. Denunciado el convenio se estará, para constitución de la comisión negociadora y plazos de negociación, a lo previsto en el artículo 89.2 ET.

Este convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa del mismo.

Artículo 5.º Comisión Paritaria y solución extrajudicial de conflictos.

1. Ambas partes negociadoras acuerdan constituir, a la firma de este convenio, una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo, con sede en Albuquerque (Plaza de Nuevo Mejico, s/n).
2. La comisión estará compuesta por tres miembros por la parte social y tres por la representación empresarial. La comisión elegirá de entre sus miembros a un presidente y a un secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones. De las reuniones celebradas por la comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

La comisión se constituirá formalmente a la firma del presente convenio dotándose de un reglamento de funcionamiento. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Se acuerda que la Comisión Paritaria estará formada por Francisco Román Expósito González, Juan Gemio Rabazo, Olvido Blanco Sánchez Moro, Ana Fernández Vadillo, Francisco Durán Guerra, Ana Belén Rodríguez Escudero.

Cada parte podrá sustituir a sus miembros comunicándolo formalmente a la otra parte con una semana de antelación.

3. Con independencia de la autorregulación prevista en el apartado anterior, los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las partes. En el primer supuesto, la comisión deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de dos días.



Procederá a convocarla, indistintamente, cualesquiera de las partes que la integran. Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las dos representaciones.

4. Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

A) Interpretación del presente convenio colectivo.

B) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento, así como el seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

C) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre empresa y trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

D) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo. Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

E) En caso de discrepancia de la comisión paritaria, se acuerda acudir al tribunal laboral de Extremadura.

Artículo 6.º Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en este convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones personales en igual forma.

Artículo 7.º Régimen de trabajo.

La jornada máxima de trabajo para el personal comprendido en el presente convenio será de 1.796 horas. El personal que realice jornada continua dispondrá de 20 minutos de descanso. Este tiempo de descanso irá a cargo de la empresa. El personal que realice jornada discontinua o jornadas continuadas de 6 horas o menos, y desee realizar el tiempo de descanso, deberá recuperarlo.

Para el cómputo de la jornada anual, se han excluido los descansos semanales legalmente establecidos, los domingos y/o festivos aperturables y las vacaciones anuales.

**Artículo 8.º Procedimiento de trabajo.**

Todo el personal de la empresa deberá confeccionar las hojas de seguimiento y/o partes de trabajo de seguimiento que serán conformados por el cliente, cuando así sea requerido, dentro de su jornada laboral.

Todo el personal de la empresa deberá confeccionar semanalmente (y preferentemente de forma diaria) su parte de trabajo a través de la aplicación informática al efecto, dentro del «Portal del Empleado» o herramienta análoga. La validación de los mismos se realizará dentro de los plazos establecidos.

Así mismo, todo el personal deberá cumplir con el «Sistema de Gestión Integrado» o sistema análogo de la empresa, y con cualquier manual o procedimiento implantado por la empresa, así como con cualesquiera de los procedimientos implantados por el cliente en las relaciones con la empresa.

Recíprocamente la empresa deberá proporcionar el acceso, el material y las herramientas necesarias para poder dar cumplimiento a lo exigido.

Dichos procedimientos estarán accesibles para el personal a través de las herramientas corporativas. La representación legal de los trabajadores y la Comisión Paritaria serán informadas, a la mayor brevedad, de cualquier cambio o modificación de los mismos.

Artículo 8.º Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales o 22 días laborales para todos los trabajadores, salvo para quienes no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, los cuales disfrutarán del número proporcional de días al tiempo trabajado.

Cuando el período 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 período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 de conformidad con el segundo párrafo del artículo 38.3 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, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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. En ese supuesto la dirección revisará los períodos vacantes y valorará el nuevo periodo para poder fijar las vacaciones, de acuerdo al calendario de vacaciones ya fijado.

La empresa, respetando el número de horas laborales del año, podrá acordar a través de la representación legal de los trabajadores la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, se estará a lo dispuesto en el artículo 34.2 del estatuto de los trabajadores.

Las vacaciones serán disfrutadas por el personal por turnos rotativos.

Artículo 9.º Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta al comité de empresa.
2. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.
3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

En los supuestos contemplados en la legislación vigente el trabajador percibirá durante sus ausencias dentro del margen, que para esto señalen dichos preceptos, el Sueldo Base y aumentos por años de servicio que con arreglo a su categoría profesional corresponda por el presente convenio.

**Artículo 10.º Inasistencia retribuida.**

- A) El permiso retribuido por nacimiento de hijos se fija en 4 días naturales.
- B) Permiso retribuido por matrimonio de 15 días naturales.
- C) Por fallecimiento, enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, hijos y hermanos, todos ellos por consanguinidad, el permiso se establece en tres días, más dos días más en caso de desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador.
- D) Por fallecimiento, enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de abuelos, nietos yernos o nueras, suegros y cuñados, el permiso se establece en dos días, más dos días más en caso de desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador.
- E) Un día por Asuntos Propios. Este día no podrá ser disfrutados simultáneamente por un número de operarios que impidan el normal funcionamiento de la empresa. Mencionado día no precisan justificación alguna, pero sí preaviso a la empresa con 48 horas de antelación.
- F) Un día por traslado del domicilio habitual.
- G) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- H) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- I) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- J) El tiempo necesario para acompañar a un menor de edad a consulta médica y o especialista.

**Artículo 11.º Excedencia voluntaria.**

1. El trabajador o trabajadora, 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.

En el resto de cuestiones relativas a la excedencia voluntaria se estará a lo previsto a las normas laborales aplicables.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Para lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

2. Todo trabajador o trabajadora con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se incorpore al empleo ordinario en una tercera empresa tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo con derecho a reincorporarse a este, si hubiera vacante en la categoría que ostentaba en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la tercera empresa ordinaria.

Artículo 12.º Excedencia por cuidado de familiares.

1. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación; la duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el trabajador/a al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.
2. En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.
3. Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador suplente y este cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.
4. El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación.



Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y puesto de trabajo equivalente.

Artículo 13.º Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

1. De conformidad con lo prevenido en el artículo 37.6 del ET, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe 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 pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

2. Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 14.º Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

El trabajador o trabajadora que sea progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años, en los términos establecidos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

**Artículo 15.º Maternidad.**

1. La empresa se atenderá a lo regulado en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y ampliables igualmente en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100 % de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.

3. Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad a causa del descanso maternal, podrán tomarse las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

**Artículo 16.º Permiso progenitor distinto a madre biológica.**

De conformidad con el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, tiene como objetivo mejorar la conciliación familiar y laboral, eliminar la discriminación salarial, reducir la brecha de las pensiones entre hombres y mujeres y generalizar los planes de igualdad en las empresas. En el caso del permiso de paternidad este convenio se adapta al anterior Real Decreto-Ley contemplando la ampliación paulatina del permiso de paternidad hasta equipararlo plenamente con la baja maternal.

Además de tener en cuenta las medidas contenidas en el artículo 48.4 del TRLET así como la disposición transitoria decimotercera del TRLET que regula la aplicación.

Artículo 17.º Adopción y acogimiento.

1. De conformidad con lo prevenido en el Real Decreto 295/2009, en los supuestos de adopción o acogimiento de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo, así como el supuesto de hijo, o menor adoptado o acogido con discapacidad.
2. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de edad mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
3. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.
4. Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves.
5. A partir del 8/03/2019 se aplicará asimismo lo previsto en la disposición adicional del presente convenio.

**Artículo 18.º Lactancia.**

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras que trabajan en la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del ET.

Artículo 19.º Excedencia por maternidad y paternidad.

La parte trabajadora, tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hija/o, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de ésta/e.

La sucesiva descendencia dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.



El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo no será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 20.º Protección maternidad.

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones del puesto o del tiempo de trabajo.
2. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o feto, y así lo certifique personal médico, la misma deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal de las trabajadoras/es, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 21.º Medidas de igualdad.

La empresa y sus trabajadores/as, firmantes del presente convenio, y en concreto este título, expresan su firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades, así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y



garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

Por ello se atenderá a las medidas de igualdad contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley 8/2011, de Igualdad de Mujeres y Hombres de Extremadura.

Artículo 22.º Categorías Profesionales.

Personal Titulado y Técnico.

- Titulación de Grado Superior/ Gerente.
- Titulación de Grado Medio.
- Encargado/a.
- Técnico Auxiliar.

Personal Administrativo.

- Jefe/a de Administración.
- Administrativa/o.
- Auxiliar Administrativo/a.

Personal de Oficios.

- Conductor de Camión.
- Mozo de Almacén.
- Especialista o Agrícola-Ganadero/a.
- Tractorista o Maquinista-Agrícola.
- Guarda/Guardesa.

Personal Subalterno.

- Guarda/Guardesa.
- Peón/a Agrícola.

**Artículo 23.º Definiciones Profesionales.**

Personal con titulación y Personal técnico:

- a) Titulación de Grado Superior. Son las contrataciones para las misiones correspondientes a su titulación.
 - a1) Gerente. Contrataciones para el desempeño de la función correspondiente a la administración general de la empresa.
- b) Titulación de Grado Medio. Son las contrataciones para las misiones correspondientes a su título, con suficiente capacidad técnica para desarrollar las tareas que le encomiende el personal inmediato superior.
- c) Encargado/a Pertenecen a esta categoría profesional el personal cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar al personal que le sea asignado, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúan y siendo responsable de la disciplina y seguridad de dicho personal.
- d) Técnico auxiliar. Son las contrataciones encargadas de dar cobertura a los distintos titulados de grado superior, con una formación mínima de grado medio.

Personal Administrativo:

- a) Jefe/a de la Administración. Son quienes, a las órdenes de la Dirección, dirigen los cometidos asignados a su Negociado o Sección, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.
- b) Administrativa/o. Son quienes a las órdenes inmediatas de un jefe/a, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. A modo de orientación realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social, trabajos propios de oficina y conocimiento en el manejo de ordenador.
- c) Auxiliar Administrativa/o. Son quienes ayudan a su personal superior en trabajo de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanografía en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos y cargos.



Personal de Oficio:

- a) Conductor de camión. Es el personal que con los conocimientos prácticos necesarios prestan servicio con un camión.
- b) Mozo de almacén. Es el personal encargado de la gestión y organización diaria de los almacenes de la empresa.
- c) Especialista o Agrícola-Ganadero/a. Comprende este grupo la parte de la plantilla que, en posesión de un cierto grado de especialización realiza las tareas propias y habituales de este sector, como son pastoreo, vaquería, conducción, clasificación, gestión de animales.
- d) Tractorista Maquinista Agrícola. Es el personal que con los conocimientos prácticos necesarios prestan servicio con un tractor o maquinaria agrícola similar teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma.
- e) Guarda/Guardesa. Es quien tiene como cometido prioritario funciones de orden y vigilancia cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones legales vigentes que regulan el ejercicio de su cargo por medio de título otorgado por la autoridad competente (Real Decreto 2364/1994).

Personal Subalterno:

- a) Guarda/Guardesa de finca. Es quien tiene como misión prioritaria funciones de orden, custodia y vigilancia, careciendo del título de vigilante/a jurado de industria o comercio, cuidado, principalmente, de los accesos a la finca o dependencias de las mismas, esencialmente de personas extrañas a la empresa.
- b) Peón/Peona Agrícola. Es la persona que ejecuta trabajos para los cuales no se necesita o requiere preparación alguna de ninguna clase.

La clasificación del personal consignada en el presente convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las categorías profesionales que puedan darse en el ámbito funcional de la empresa.

Artículo 24.º Retribuciones.

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio están constituidas por el salario base de su categoría profesional y los complementos correspondientes. La comisión negociadora será la encargada anualmente de las revisiones salariales legales establecidas, adaptándolas al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.



Las empresas vendrán obligadas a confeccionar la correspondiente hoja de salario que incluirá los datos de la empresa y personal asalariado, así como los I.R.P.F. que según la ley corresponda, entregándose a éste, sean fijos, eventuales o temporeros/as un duplicado de dicha hoja. Además de los datos de la empresa y personal asalariado, otros relativos a la antigüedad del trabajador/a en la empresa, categoría profesional, así como lo que corresponda al salario, especificando claramente los distintos conceptos por los que se cobra, así como los conceptos que correspondan a cotizaciones de todo tipo más I.R.P.F.

La empresa en caso de finiquitar, dicho finiquito será de color verde.

Este finiquito no tendrá validez sin la firma de la representación legal de las trabajadoras/es o de los sindicatos firmantes del Convenio.

La estructura retributiva del Convenio queda configurada por los siguientes conceptos económicos:

Salariales:

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Gratificaciones Extraordinarias.
- Participación en Beneficios.
- Plus de disponibilidad.
- Plus de responsabilidad.

Extrasalariales:

- Plus de Transporte.
- Dietas.
- Horas Extraordinarias.

Artículo 25.º Salario Base.

Es el que figura en la tabla salarial anexo I del presente convenio para cada categoría profesional y año.

**Artículo 26.º Anticipo.**

El personal asalariado tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su salario del trabajo ya realizado.

Artículo 27.º Aumentos periódicos por años de servicio.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios, que se calculan en función de un 4 % del salario de convenio por cada trienio completado.

La antigüedad máxima consolidable por trabajador será de 10 trienios.

Cuando un trabajador ascienda de categoría profesional se le adicionará al sueldo base de la nueva categoría el número de trienios que viniese disfrutando, calculándose la cuantía de estos de acuerdo con la nueva categoría alcanzada. La fecha anual para el cómputo de aumentos por años de servicio será la de ingreso en la empresa, incluido el tiempo de aprendizaje.

Artículo 28.º Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias, de una mensualidad cada una, pagaderas en julio y diciembre.

Cada gratificación estará constituida por el Sueldo Base y los aumentos por años de servicio que para cada categoría profesional establece el cuadro de salarios anexo al presente convenio.

El abono de las mismas se realizara los días 15 de cada uno de los meses indicados, y si este día coincidiese en festivo se abonara el día laboral anterior.

Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente manera:

Paga de julio: del 1 de enero del año en curso al 30 de junio del año en curso.

Paga de diciembre: del 1 de julio del año en curso al 31 de diciembre del año en curso.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá, de estas pagas, la parte proporcional del tiempo trabajado en el año.

Cada gratificación estará constituida por el Sueldo Base y los aumentos por años de servicio que para cada categoría profesional establece el cuadro de salarios anexo al presente convenio.



El importe de dichas gratificaciones será prorrateable en proporción al tiempo de trabajo, durante el año computándose como tiempo de trabajo el correspondiente a enfermedad justificada, accidente de trabajo, vacaciones y permisos retribuidos.

Artículo 29.º Plus disponibilidad.

La empresa voluntariamente podrá establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte de los trabajadores. Aquel trabajador que voluntariamente se acoja a esta modalidad tendrá la obligación de estar localizable durante la jornada a fin de acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica.

El trabajador vendrá obligado a atender el teléfono móvil o aparato buscapersonas y a personarse en su lugar de trabajo o en el domicilio del usuario que se le indique, en el tiempo más breve posible.

En caso de avería del teléfono móvil o aparato buscapersonas, los trabajadores quedarán obligados a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa y a facilitar un número de teléfono en el que se les pueda localizar.

Artículo 30.º Plus de responsabilidad.

Se fija un plus de responsabilidad de carácter mensual para aquellos trabajadores que ejerzan las funciones de capataces o Jefes de Sector.

E igualmente para los que ejerzan las funciones de Ayudantes de Jefes de Sector.

Ambos pluses quedan determinados para cada año en las tablas salariales anexas y se abonará en tanto en cuanto se ejerciten dichas funciones.

Artículo 31.º Dietas y viajes.

En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa le abonará la cantidad de 0,21 euros por km recorrido durante toda la vigencia del convenio.

En cualquier caso, la empresa podrá suplir el pago de las dietas mediante abono de las facturas que por el concepto de comidas o alojamiento presente el trabajador.

Asimismo, no corresponderá el pago de kilometraje cuando el desplazamiento se realice en coche de la empresa.

**Artículo 32.º Horas extraordinarias.**

Para determinar el costo de las horas extraordinarias permitidas en este convenio, el salario hora que resulte de la aplicación de la fórmula anterior, servirá de base para determinar su importe.

El incremento a aplicar sobre el salario hora para el pago de las horas extraordinarias será de 125 por 100 para todas las extraordinarias.

Artículo 33.º Contrato temporal.

El actual Contrato "por Acumulación de Tareas o Circunstancias de la Producción" del artículo 15.1 b del Estatuto de los Trabajadores podrá tener una duración máxima de 12 meses (dentro de un período de 18 meses), con indemnización de 12 días por año trabajado.

Artículo 34.º Compensación por enfermedad o accidente de trabajo.

Esta empresa está obligada a concertar una póliza de seguro para toda la plantilla que cubra una indemnización de 24000 euros, en los casos de fallecimiento o invalidez total para la profesión habitual, invalidez permanente para todo tipo de trabajo y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos 6 meses antes de la finalización de la vigencia del actual convenio para revisar la cuantía de la póliza.

En caso de fallecimiento, la citada indemnización será abonada a sus personas herederas.

1. En caso de baja por accidente laboral, la empresa pagará hasta un 25 % de los siguientes conceptos: salario base, complemento de nivel y plus personal absorbible, si los hubiera, como un complemento a la cobertura de un 75 % de la mutua de la empresa, con el límite del 100 % de las percepciones de estos conceptos salariales hasta un máximo de 18 meses.

Para la vigencia del convenio, se acuerda que en caso de accidente laboral, la empresa complementará a partir del día 15 incluido de la baja y en adelante, hasta el 100 % de su salario (retribución fija y variable) hasta un máximo de 18 meses. Para el cálculo de los conceptos salariales variables se estará a la media que resulte de los 12 últimos meses anteriores al mes de baja. Este complemento se mantendrá para el 2018 y 2019 siempre y cuando el índice de accidentes laborales y días de baja por esta causa no se incremente respecto a los índices del año anterior. En el caso de que incremente, las partes se reunirán inmediatamente y revisarán dicho complemento.



En caso de hospitalización por accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100 % de su retribución mensual desde el primer día, cuya garantía alcanzará el período de duración de la hospitalización y posible convalecencia hasta un máximo de 15 días naturales.

2. En caso de que el trabajador cause baja por it, la empresa pagará al trabajador el 60 % del salario base, complemento de nivel si lo hubiera y plus personal absorbible, en caso de que exista, a partir del primer día de baja hasta el cuarto.

Excepcionalmente, la empresa complementará las prestaciones de it hasta el 100 % de su retribución mensual en aquellos casos en que el trabajador esté más de tres días hospitalizado, cuya garantía alcanzará el período de duración de la hospitalización y posible convalecencia hasta un máximo de 30 días naturales, siempre que el absentismo general de la empresa, comparando los 12 meses anteriores a dicha baja, no sea superior al 4 % y el absentismo del propio trabajador en el mismo período de tiempo no supere el absentismo promedio de la empresa.

Tanto para los casos de accidente laboral como bajas por it, se entiende por hospitalización cuando se produce el ingreso hospitalario de una persona enferma o herida en un hospital por un tiempo superior a 24 horas, quedando por lo tanto excluido de este supuesto las operaciones ambulatorias, los exámenes o diagnósticos médicos realizados en hospitales.

Artículo 35.º Jubilación parcial y contrato de relevo.

1. La empresa y sus trabajadores, de común acuerdo, podrán concertar la conversión de su contrato en uno a tiempo parcial, con la finalidad de que estos puedan acceder a la jubilación parcial según la normativa legal vigente en cada momento para el supuesto de jubilación parcial.
2. En tal supuesto la empresa concertará un contrato de relevo al trabajador relevista que ocupará el mismo lugar de trabajo del trabajador sustituido o un puesto similar con tareas del mismo grupo profesional.

Artículo 36.º Ayudas por jubilación.

En lo relativo a la jubilación a los 65 años se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Siempre que haya mutuo acuerdo previo entre empresa y trabajador, la empresa concederá un Complemento de Jubilación, no exteriorizable, a aquellos trabajadores que, con diez años



como mínimo de antigüedad en la misma, se jubilen durante la vigencia del convenio. Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

Por jubilación voluntaria a los 63 años, 9 mensualidades.

Por jubilación a los 64 años, 8 mensualidades.

Para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento la edad correspondiente.

Si cumplidos los 64 años de edad y 6 meses más, el trabajador no solicitase la jubilación, perderá el derecho a este complemento.

Artículo 37.º Régimen disciplinario.

1. Las faltas cometidas por los trabajadores serán clasificadas como leves, graves, o muy graves.

En todo caso, el incumplimiento de las normas y protocolos corporativos podrá dar lugar a la formulación por parte de Coop Sierra de San Pedro del correspondiente expediente disciplinario, y en su caso a la aplicación del régimen sancionador que corresponda, de acuerdo con la gravedad del incumplimiento y dentro del marco legal aplicable conforme al estatuto de los trabajadores y al presente régimen disciplinario, al margen de la siguiente enumeración.

A) Se consideran faltas leves:

1. Usar material de la empresa (medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos) para asuntos particulares.
2. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo por causa justificada; y no justificar, dentro de las 24 horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
3. La impuntualidad no justificada en la entrada y/o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en el periodo de 1 mes.
4. El abandono por motivos personales (uso de teléfono, fumar, etc....), sin causa justificada, del trabajo durante un espacio de tiempo breve.
5. La falta de higiene y limpieza.
6. La no asistencia sin justificar de un día de trabajo en un periodo de 1 mes.



7. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador, y que tengan incidencia en la seguridad social o en la administración tributaria.
8. La falta de atención y corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
9. El consumo por parte del trabajador de productos de la compañía sin la correspondiente autorización previa del superior jerárquico. De tales situaciones se pondrá en conocimiento al comité de empresa.

B) Se consideran faltas graves:

1. Cometer más de cuatro faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la impuntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
3. Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto a superiores, compañeros o subordinados.
4. Salir de la empresa con paquetes sin informar del contenido, siempre que se solicite y en presencia de un miembro del comité de empresa.
5. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
6. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las setenta y dos horas siguientes de su emisión, salvo que se prueba la imposibilidad de hacerlo.
7. La inobservancia de las medidas de calidad, seguridad e higiene adoptadas por la empresa.
8. La negligencia o descuido en el trabajo que afecten al buen funcionamiento de éste.
9. Para el personal cuya actividad implique la conducción de un vehículo y no cumpla las normas de circulación. En este caso, la sanción se valorará conjuntamente entre comité de empresa y empresa.
10. Entregar fuera de los plazos previstos en la normativa interna, las facturas de los clientes.
11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo así como utilizar herramientas de la empresa para usos propios.



12. La falta de diligencia en el cuidado del patrimonio de la compañía y la pérdida de dinero percibido por el trabajador en el desarrollo de sus funciones.

C) Se consideran faltas muy graves:

1. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. La conducción de vehículos de la empresa en estado ebrio o bajo los efectos de cualquier sustancia tóxica.
2. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo.
3. El hurto o robo a la empresa, a los compañeros o a cualquier persona, que esté en la empresa o fuera de la misma, durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Indisciplina o desobediencia.
5. Fraude o deslealtad en el trabajo:
 - Abuso de confianza en la actividad o gestión encomendada.
 - Violar secretos de la empresa cuando esto pueda perjudicarla.
 - Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
 - La competencia desleal por dedicarse a desarrollar, dentro o fuera de la jornada laboral, idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
6. Maltrato de palabra y/o hecho, o la falta grave de respeto y consideración a los directivos y a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.
7. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.
8. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de 6 meses o de 30 en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
9. Para el personal cuyas funciones requieran la conducción de un vehículo, cometer una imprudencia muy grave o temeraria con resultado de daños a sí mismo y/o a terceros aunque no implique retirada del permiso de conducir. En este caso se valorará por el comité de empresa.
10. El acoso sexual a los compañeros, superiores, subordinados, clientes, proveedores u otros agentes con los que el trabajador tenga contacto por motivos profesionales.



11. La apropiación indebida de dinero propiedad de la compañía percibido por el trabajador en el desarrollo de sus funciones.
 12. La negación por parte de un trabajador/a a realizarse el examen de salud cuando el comité de seguridad y salud haya determinado que pertenece a un colectivo que tiene la obligación de realizarlo. La suspensión por esta causa no eximirá de la obligación de realizar el examen médico obligatorio previo a la reincorporación a su puesto de trabajo.
2. Las sanciones máximas que pueden imponerse a quienes cometan alguna de estas faltas son:
- Por faltas leves: amonestación verbal o escrita. Suspensión de empleo y sueldo como máximo 1 día.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días. Inhabilitación para ascenso en 1 año.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días. Despido, pérdida temporal o definitiva de grupo profesional categoría laboral e inhabilitación de hasta 4 años para acceder a categorías superiores.
3. Prescripción de las faltas y sanciones.
- A) Las faltas leves a los 10 días, las faltas graves a los 20 días, y las faltas muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.
 - B) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción por faltas graves o muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
 - C) En aplicación del artículo 64.7 del E.T., se informará al comité de empresa de todas las sanciones graves y muy graves y se les entregará copia.

Artículo 38.º Suspensión del permiso de conducir.

Cuando a un trabajador, que para su trabajo le sea imprescindible la conducción de vehículos, le fuera suspendido el permiso de conducir tal hecho producirá los siguientes efectos:

- A) Ante una suspensión inferior o igual a 90 días a consecuencia de algún hecho durante la prestación de su trabajo, el contrato de trabajo quedará en suspenso desde el momento



de la suspensión del permiso de conducir y durante el período que dure la suspensión del mismo, hasta un máximo de 90 días, finalizando la obligación de abonar los salarios y la cotización a la seguridad social.

Si existiera un lugar de trabajo al que se le pudiera destinar provisionalmente, la empresa deberá ofrecérselo al trabajador, que podrá o no aceptarlo. Si lo acepta, realizará el trabajo y percibirá la remuneración correspondiente al nuevo lugar de trabajo. Si no lo acepta, operará la suspensión. Si la suspensión fuera como consecuencia de un hecho ajeno a la prestación del trabajo, sólo tiene cabida la suspensión de la relación laboral por el máximo indicado, sin que exista obligación empresarial de ofrecerle un lugar de trabajo alternativo.

Esta situación tendrá una duración máxima de 90 días, a contar desde el primero de la suspensión del permiso. Si antes de transcurrir dicho plazo, el trabajador recupera su permiso de conducir, finalizará la situación de suspensión o de trabajo alternativo, volviendo a realizar las funciones propias de su puesto de trabajo. Llegado el día 91 sin que el trabajador hubiese recuperado su permiso, el contrato se extinguirá por despido objetivo por ineptitud sobrevenida por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

- B) Ante una suspensión directa de más de 90 días, el contrato se extinguirá por despido objetivo por ineptitud sobrevenida por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

Artículo 39.º Prendas de trabajo.

La empresa se compromete a proporcionar al personal fijo, 200 €/ persona. Para la adquisición anual de botas de seguridad, y ropa de trabajo.

Artículo 40.º Derechos Sindicales.

- a) La empresa pondrá a disposición del Delegado/a de Personal o Comités de Empresa un local debidamente acondicionado y material de oficina para que puedan ejercer funciones de representación.

Igualmente dispondrá de tableros de anuncios de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a la plantilla, en cada centro de trabajo.

- b) Los Delegados/as de personal o miembros de comité de empresa, disfrutarán de un crédito horario de dos horas más de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo además realizar la acumulación de dicho crédito en una o varias de las personas componentes del Comité o Delegados/as de Personal.



Para hacer uso de las horas sindicales será necesario que exista comunicación previa a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas.

La representación legal de los trabajadores/as podrá acordar, en acta levantada al efecto, la acumulación de horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos, pudiendo quedar relevados, en todo o en parte, de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración, siendo necesario comunicarlo, con una antelación de siete días naturales, a la Dirección de la Empresa.

c) Garantías.

Los Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, si bien extendiéndose a los dos años siguientes a la expiración de su mandato la prohibición del apartado c) de dicho artículo.

Artículo 41.º Formación Profesional.

Las partes firmantes de este Convenio, a través de su Comisión Paritaria, se comprometen a mantener reuniones periódicas para analizar de un lado las necesidades formativas más urgentes del sector, determinar los cursos y actividades más adecuadas para cubrir tales necesidades y recabar de los organismos oficiales competentes (INEM, Junta de Extremadura, Fundación tripartita para la formación y el empleo) los medios financieros necesarios para llevar a cabo tales actividades formativas bajo el control de las Organizaciones Patronales y Sindicales firmantes del convenio.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, reconociéndose capacidad y legitimación para negociar según lo previsto en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, y conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo ya realizado en materia de Formación Continua en las empresas como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de nuestro sector, se adhiere formalmente a la exposición de motivos, contenidos y objetivos establecidos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua y a los que se vayan firmando para éste sector.

Artículo 42.º Riesgos Psicosociales.

La Ley 31/95 en su artículo 4.7 d), reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación.

Esta empresa, se compromete a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la empresa, a fin de determinar los posibles riesgos



para la salud de los trabajadores/as derivados de la organización del trabajo. La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de los/as trabajadores/as.

Artículo 43.º Drogodependencia.

En materia de drogodependencias en el ámbito laboral (alcohol, tabaquismo y otros) las partes acuerdan consensuar con la representación legal de la plantilla en materia de Salud Laboral, cualquier norma, conflicto o situación derivada de este tipo de adicciones. Para ello, se comprometen a negociar protocolos de actuación e intervención en supuestos de conflictos laborales por cuestiones de drogodependencias.

Artículo 44.º Medio ambiente.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de esta empresa adscrita al presente convenio. Por lo tanto, deberán desarrollarse programas encaminados al ahorro energético, consumo de agua, reducción de contaminantes atmosféricos y reciclado de residuos.

Los delegados y delegadas de prevención podrán participar en todas aquellas cuestiones relacionadas con el medio ambiente referente a la actividad laboral desarrollada en la empresa.

Artículo 45.º Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.

Los trabajadores afectados de discapacidades que impidan desarrollar con normalidad las funciones propias de su puesto de trabajo deberán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud (siempre que en la empresa exista ese otro puesto de trabajo) respetándosele el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

Artículo 46.º Seguridad y Salud Laboral.

1. La Ley de prevención de riesgos laborales establece que la vigilancia de la salud de los trabajadores debe producirse al inicio de la relación laboral, tras una ausencia prolongada del trabajador en el trabajo y asimismo, de forma periódica en función de los riesgos a los que esté sometido el trabajador o por sus peculiares condiciones individuales, según se fije en el protocolo interno de vigilancia de la salud.



2. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la vigilancia de la salud y acuerdo del comité de seguridad y salud, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En el caso de no realizar la vigilancia de la salud tal y como se dispone en los casos arriba mencionados, será motivo de una sanción tipificada en el artículo 18.
3. En los casos en que el reconocimiento sea voluntario, si el trabajador se niega a ser reconocido por los servicios médicos, lo deberá manifestar por escrito.

TRABAJADORES FIJOS/ FIJOS DISCONTINUOS		
Categorías Profesionales	Salario Mensual	Parte proporcional Pagas Extras
Titulado Grado Superior	1100	183.34
Titulado Grado Medio	1025	170.83
Encargado	1000	166.67
Técnico Auxiliar	900	150
Jefe de Administración	900	150
Administrativo	900	150
Auxiliar Administrativo	900	150



TRABAJADORES FIJOS/ FIJOS DISCONTINUOS		
Categorías Profesionales	Salario Mensual	Parte proporcional Pagas Extras
Conductor Camión	900	150
Mozo Almacén	900	150
Especialistas Agrícola-Ganadero	900	150
Tractorista o Maquinsta	900	150
Guarda-Guardesa	900	150
Guarda Finca	900	150
Peón Agrícola	900	150

