



RESOLUCIÓN de 23 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del acta, de fecha 17 de noviembre de 2021, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del "Convenio colectivo de San Isidro de Miajadas, Sociedad Cooperativa Limitada" en la que se recoge el acuerdo para proceder a la modificación del artículo 15 del citado convenio. (2022060069)

Visto el texto del acta, de fecha 17 de noviembre de 2021, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del "Convenio colectivo de San Isidro de Miajadas, Sociedad Cooperativa Limitada" (código de convenio 10001142012008, publicado en DOE. de 12 de noviembre de 2021), en la que se recoge el acuerdo para proceder a la modificación del artículo 15 del citado convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, 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, 23 de diciembre de 2021.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
SAN ISIDRO DE MIAJADAS, SCL

Reunidos, previa convocatoria al efecto, en el centro de trabajo, el día 17 de noviembre de 2021 a las 10:00 horas.

De una parte, Pablo Avis de Gracia, con DNI ***63.05**, y Emiliano Vicente Pañero, con DNI ***94.23**, en representación de la empresa.

De otra, como representantes de los trabajadores, M^a Carmen Pajuelo Pizarro con DNI ***64.21** , Ana Belén Alcántara de Arcos con DNI ***70.52** y Bienvenido Gutierrez Mayoral con DNI ***03.74**.

En vista a la advertencia recibida por parte de la dirección general de trabajo, procedemos a la modificación y subsanación del artículo 15 del Convenio Colectivo de Trabajo n.º 10001142012008, en base a lo cual, el artículo 15 queda redactado de la siguiente manera:

Artículo 15. Maternidad/Paternidad.

Se hace nuestra en el presente Convenio la protección de la maternidad, conforme establece el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre). Así mismo se hace constar la igualdad para permisos y vacaciones por maternidad y paternidad, asumiendo el contenido de lo establecido en los artículos 48 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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 la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado 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 de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial 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.

Lo que en prueba de conformidad, firman la presente acta los miembros integrantes arriba citados.