



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2022, 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 "Minusval SLU-Don Benito". (2022062957)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Minusval, SLU-Don Benito" –código de convenio 06001002011998- que fue suscrito con fecha 1 de enero de 2022, de una parte, por el Gerente de la empresa, y de otra, por los Delegados 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar 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, 22 de septiembre de 2022.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO PARA EL C.E.E.

"MINUSVAL, SLU"

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

Minusval, SLU, es un centro especial de empleo cuyo objeto es la creación de centros de trabajo y/o prestación de servicios orientados a la adaptación social de las personas con discapacidad, procurando integrarlas social y laboralmente mediante la realización de trabajos y actividades adecuadas.

Los artículos de este Convenio regulan las relaciones laborales entre la Empresa Minusval, SLU, y sus trabajadores siempre que presten servicios en centros ubicados en la provincia de Badajoz.

Artículo 2. Vigencia.

La duración del presente Convenio tendrá una vigencia de 4 años, comenzando el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre del 2025.

Artículo 3. Denuncia y prórroga.

Este Convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 31 de diciembre de 2025, sin necesidad de comunicación por escrito entre las partes firmantes.

No obstante lo anterior y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

El contenido de este convenio forma un todo indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica, las condiciones pactadas serán consideradas globalmente. Si en el ejercicio de las facultades que le sean propias la autoridad laboral competente no aprobara alguna de las cláusulas del convenio, éste quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas, compensación y absorción.

Las condiciones que se pactan se consideran mínimas y, en consecuencia, cualquier mejora que se establezca, ya sea por decisión voluntaria de la empresa, contrato individual de trabajo, etc., prevalecerán a las aquí establecidas.



Con independencia de lo anterior, la empresa podrá aplicar la compensación y absorción de los salarios, aun cuando se trate de conceptos no homogéneos, cuando lo realmente abonado en su conjunto y cómputo anual, sea más favorable para los trabajadores que lo fijado en el orden normativo o convencional.

Artículo 6. Retribuciones.

Las retribuciones salariales consistirán en el salario base que se recoge en la tabla salarial anexa y los conceptos de antigüedad consolidada, prima especial de absentismo y prima especial de beneficio, en su caso.

El personal que preste servicios mediante contrato a tiempo parcial, conforme a la legislación vigente (artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores), tendrá derecho al disfrute de los mismos derechos que el personal de jornada completa, si bien, como regla general, los disfrutarán en proporción a la jornada que realicen. Como regla general cualesquiera derechos económicos o cuantificables, se reconocerán mediante la regla de prorrata. Si se trata de derechos indivisibles o no cuantificables, se reconocerán en su integridad, salvo que se tratara de derechos cuyo reconocimiento o disfrute sea consecuencia de trabajar a jornada completa.

Artículo 7. Antigüedad.

Los trabajadores que tuvieran generados derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable ni actualizable.

Artículo 8. Prima especial de absentismo (anual).

Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo, cualquiera que sea su causa incluidos los supuestos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, y como estímulo para dicho logro, se establece una prima personal anual de absentismo que se cobrará en la nómina del mes de diciembre de cada año conforme a la siguiente tabla:

- personas trabajadoras que hayan faltado al trabajo en los 365 días anteriores a 1 de diciembre de cada año menos de 7 días laborables: 200 euros.
- personas trabajadoras que hayan faltado al trabajo en los 365 días anteriores a 1 de diciembre de cada año menos de 60 días laborables: 150 euros.
- personas trabajadoras que hayan faltado al trabajo en los 365 días anteriores a 1 de diciembre de cada año menos de 90 días laborables: 100 euros.



- personas trabajadoras que hayan faltado al trabajo en los 365 días anteriores a 1 de diciembre de cada año menos de 120 días laborables: 50 euros.

Las personas trabajadoras que hayan faltado al trabajo en los 365 días anteriores a 1 de diciembre de cada año 120 días o más, cualquiera que sea la causa y esté o no justificada, no percibirán prima de asistencia. A los efectos exclusivos de esta prima no se tendrán en cuenta como días de no asistencia los que correspondan exclusivamente a días de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional o maternidad y paternidad.

Artículo 9. Prima especial de beneficios (anual).

Se establece una prima especial anual de beneficios que se devengará solo en el caso de que en el ejercicio fiscal anterior, el beneficio (resultado contable de la empresa, antes de impuestos, intereses y amortizaciones), hubiere superado los ciento ochenta mil euros.

El importe de la prima será de 50 euros. En el supuesto de que conforme a lo indicado en el párrafo anterior se hubiere devengado la prima, esta se cobrará en la nómina del mes de diciembre de cada año por el personal que haya estado de alta en la empresa durante los 12 meses inmediatos días anteriores a su abono. Los trabajadores cuya relación laboral sea inferior a los 12 meses la cobrarán en proporción al tiempo de alta.

La supresión o reducción de esta prima como consecuencia de las circunstancias anteriores no constituirá, en ningún caso, modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

Se establece para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base que figura en la tabla anexa más el complemento de antigüedad consolidada en su caso.

Artículo 11. Revisión salarial.

Se garantiza el cobro del SMI en caso de que las revisiones de éste superen la cuantía del salario de alguna de las categorías estipuladas en la tabla anexa.

Artículo 12. Pago de salarios.

La liquidación y el pago de salarios se harán documentalmente mediante recibo de salario, que se ajustará a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y los conceptos devengados por el trabajador, debidamente especificados.

El salario se abonará en los períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.



La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos mediante transferencia bancaria o cheques, en cualquier caso el trabajador dispondrá de una hora remunerada para hacerlo efectivo.

El pago o firma de recibos se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador o su representante autorizado, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago el salario, o, en su caso, el anticipo a cuenta, el trabajador firmará el correspondiente recibo y se le entregará copia del mismo.

Artículo 13. Categorías profesionales.

Las categorías profesionales son: Gerente, Auxiliar Administrativo, Encargado, Oficial, Peón Cualificado y Peón Ordinario.

Artículo 14. Jornada de trabajo.

Se establece una jornada laboral de trabajo efectivo de 37,5 horas semanales.

La empresa podrá distribuir la jornada establecida, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

Artículo 15. Vacaciones.

Se establecen unas vacaciones anuales de 23 días laborales. Si las vacaciones se distribuyen en periodos, estos tienen que ser, mínimo, de 10 días. En el período de máxima producción de la empresa, y a fin de no reducir la producción en la actividad de las distintas secciones, sólo podrán coincidir en periodo de vacaciones 3 trabajadores de la misma sección.

Artículo 16. Retribuciones de las vacaciones.

La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha del disfrute de las vacaciones.

**Artículo 17. Permisos y licencias retribuidos.**

Los trabajadores tendrán derecho al siguiente cuadro de permisos y licencias retribuidas, previo aviso y justificación:

- Tres días naturales, ampliables a cinco si el hecho se produjera a una distancia superior a 150 Km. del centro de trabajo, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad, tanto del trabajador como del cónyuge.
- Tres días naturales, ampliables a cinco si el hecho se produjera a distancia superior a 150 Km. en caso de nacimiento o adopción de hijo.
- Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- Un día laborable en caso de cambio de domicilio habitual.
- El tiempo indispensable o el que marque la norma, en caso de deber inexcusable de carácter público o personal.
- Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora diaria, o reducción de la jornada en media hora por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Tres días laborables por traslado.
- El día natural por matrimonio de hijos.
- El tiempo establecido en la norma para cumplir funciones sindicales o de representación de los trabajadores.
- Dos días laborales anuales para asuntos propios.
- Cuatro días de convenio (4) que se declaran oficialmente festivos no recuperables.

Artículo 18. Dietas y kilometraje.

Se establece una cantidad de 10,00 € en concepto de media dieta y 25,00 € para la dieta completa. En el supuesto de que el trabajador utilice su propio vehículo para la realización de servicios a la empresa, se le abonará la cantidad de 0,25 € por kilómetro.

Artículo 19. Materia de contratación.

Se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 8-4 del R. Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sobre derecho de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación.

**Artículo 20. Prendas de trabajo.**

La empresa facilitará a su personal dos prendas anuales consistentes en mono o buzo para el invierno y pantalón y camiseta para el verano.

Artículo 21. Movilidad funcional.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Seguro de vida y otros seguros.

Los trabajadores afectados por este convenio, independientemente del tipo de contrato, tendrán derecho a las indemnizaciones por las contingencias y con las consecuencias que se indican a tal efecto.

La empresa está obligada a suscribir la correspondiente póliza de seguro, cuya cobertura contemplará los siguientes riesgos indemnizables y cuantías:

- Muerte por accidente laboral: 25.892,84 €.
- Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral: 25.892,84 €.
- Gran invalidez derivada de accidente laboral: 25.892,84 €.

Se considerará accidente laboral el ocurrido in itinere.

Artículo 23. Incapacidad temporal.

En caso de I.T., la empresa abonará al trabajador:

- Del 4º al 30º día la diferencia entre las prestaciones económicas que por ley le correspondieran, hasta el 100% de la base de cotización por enfermedad común y accidente no laboral.
- Del mismo modo hasta el 100% de la base de cotización desde el primer día de la baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Cesará la obligación de abonar estos complementos en caso de extinción del contrato de trabajo entre empresa y trabajador por cualquiera de las causas que lo provocaran.

Artículo 24. Seguridad y salud laboral.

Conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, sobre prevención de riesgos laborales, tanto el Delegado de Prevención, La empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, aplicarán escrupulosamente lo estipulado en la mencionada Ley.



Los trabajadores afectados por el presente convenio se les efectuarán el preceptivo y obligatorio reconocimiento médico anual, siendo el tiempo afectado por el mismo a cargo de la empresa.

Artículo 25. Premios, faltas y sanciones.

La concesión de premios o la implantación de sanciones por faltas, serán comunicadas por escrito a los delegados de personal, quienes podrán emitir los informes al respecto que considere oportunos.

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Régimen disciplinario

Faltas y sanciones:

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves o muy graves.

Faltas leves:

- 1º. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.
- 2º. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3º. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.
- 4º. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- 5º. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 6º. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
- 7º. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.



- 8º. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias serán consideradas como graves o muy graves según los casos.
- 9º. Usar teléfonos, vehículos, herramientas o cualquier otra maquinaria o inmovilizado de la empresa para asuntos particulares sin autorización.
- 10º. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Faltas graves:

- 1º. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
- 2º. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
- 3º. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo sin autorización.
- 4º. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, siendo suficiente dos faltas si ello perjudica a otro trabajador o a la producción de la empresa.
- 5º. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
- 6º. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.
- 7º. Simular la presencia o hacerse pasar por otro trabajador de la empresa mediante cualquier forma.
- 8º. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo y a la producción.
- 9º. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de averías en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- 10º. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- 11º. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.



- 12º. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
- 13º. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
- 14º. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
- 15º. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
- 16º. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
- 17º. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
- 18º. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
- 19º. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
- 20º. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.
- 21º. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.
- 22º. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Faltas muy graves:

- 1º. La desobediencia continuada o persistente a los superiores jerárquicos en el organigrama de la empresa.



- 2º. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- 3º. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceras personas, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
- 4º. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
- 5º. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
- 6º. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
- 7º. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
- 8º. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- 9º. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
- 10º. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
- 11º. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- 12º. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
- 13º. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
- 14º. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.



- 15º. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
- 16º. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- 17º. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
- 18º. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.
- 19º. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
- 20º. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
- 21º. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- 22º. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.
- 23º. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Graduación de las sanciones.

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:



Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días.

Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales si los hubiere.

Artículo 26. Representación colectiva de los trabajadores.

Se enmarca dentro de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y posteriores modificaciones. La empresa facilitará, al menos, semestralmente, a la representación legal de los trabajadores, información sobre la evaluación económica de la empresa, situación de producción, perspectivas de mercado y plan de inversiones, así como todas aquellas competencias que requiere el cumplimiento de la Ley vigente.

Artículo 27. Comisión mixta paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria integrada por seis miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma en la que decidan cada una de las partes.

Para su constitución, las partes acuerdan reunirse dentro de los 30 días siguientes de la publicación oficial del presente Convenio. La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo y



con carácter ordinario, una vez al año, y con carácter extraordinario a propuesta de cualquier miembro de los que la integran, tantas veces como se estime necesario, y la convocatoria y reuniones se regirán por sus normas de funcionamiento que serán aprobadas por la propia comisión paritaria en su primera reunión.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por esta. Dichos acuerdos se tomarán, el plazo máximo de 10 días, por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, sindical y empresarial. Aquellos acuerdos que interpreten este convenio tendrán eficacia jurídica.

Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

Las funciones de la comisión paritaria serán las establecidas en el artículo 85.3 e) del ET y, específicamente, las siguientes:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos de este convenio.
3. A petición de alguna de las partes mediar o arbitrar en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse de la aplicación del presente convenio.
4. Antes de la presentación de cualquier conflicto colectivo en aplicación del presente convenio, será preceptivo el sometimiento de la cuestión a la comisión paritaria para que dé su interpretación de la misma.
5. Solventar las discrepancias que puedan existir en el seno de la entidad, entre esta y los representantes legales de los trabajadores, en materia de no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el mismo.
6. La inaplicación de alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo-
7. Cualesquiera otras funciones establecidas por el Estatuto de los trabajadores.

La comisión paritaria tiene la potestad de crear subcomisiones en función de las necesidades, siendo estas subcomisiones dependientes de la Comisión Paritaria.

En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria de modo que no fuese posible alcanzar la mayoría suficiente para tomar acuerdos con eficacia jurídica, en materia de interpretación del convenio o de la no aplicación del mismo o de alguna de



sus cláusulas, así como para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan someterse al procedimiento de Mediación-Conciliación del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX).

La Comisión fija como sede de las reuniones en la sede social de la empresa sito en Av. de Madrid, 95, 06400 Don Benito, Badajoz.

Ambas partes expresamente se comprometen a que en cualquier cuestión que pudiera surgir en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio Colectivo, a partir del planteamiento de la cuestión de que se trate, a no hacer uso de ninguna acción coactiva, ni de fuerza sin el previo sometimiento a la Comisión Paritaria, la cual ha de emitir una resolución en un plazo no superior a los veinte días naturales desde la recepción de la solicitud de su convocatoria.

Artículo 28. Política de igualdad.

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose las entidades, a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en la Organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo, las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.



La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a que a través del servicio de prevención, se le examine si el trabajo que desempeña pueda afectar a su estado, recabando los informes médicos oportunos, a los efectos de prevenir cualquier situación de riesgo. Si, tras efectuar la evaluación de riesgos, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la Dirección deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. 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 al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Disposición final. En lo no contenido en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de las garantías establecidas en esta materia.

Este convenio se firma por duplicado original y a un solo efecto en Don Benito, a uno de enero de dos mil veintidós.

Representante Sindical

DNI ***6095**

LUIS MIGUEL HERRILLO DUQUE

Representante Sindical

DNI ***7178**

FRANCISCO JAVIER MARTA FERNÁNDEZ

Presidente Minusval SLU

DNI ***8451**

MIGUEL ÁNGEL GARCÍA ALONSO

Representante Sindical

DNI ***7194**

JOSÉ MANUEL MORCILLO GONZÁLEZ



TABLA SALARIAL 2022 – 2025

	2022	2023	2024	2025
PEÓN ORDINARIO	979,47	994,18	1009,08	1024,21
PEÓN CUALIFICA- DO	1.056,66	1.072,51	1.088,60	1.104,93
OFICIAL	1.127,17	1.144,08	1.161,24	1.178,66
ENCARGADO	1.200,14	1.218,14	1.236,42	1.254,96

