



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 23 de marzo de 2023, 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 para las personas trabajadoras de la Agrupación de Cooperativas Valle del Jerte. (2023061111)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para las personas trabajadoras de la Agrupación de Cooperativas Valle del Jerte (código de convenio 10100532012023), que fue suscrito con fecha 17 de febrero de 2023, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por los miembros integrantes del comité de empresa del centro de trabajo afectado por el 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 marzo de 2023.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "AGRUPACIÓN DE COOPERATIVAS VALLE DEL JERTE -ACVJ- SDAD. COOPERATIVA DE SEGUNDO GRADO".

ÍNDICE:

Preámbulo.

Artículo preliminar.

CAPITULO I. Campo de aplicación.

Artículo 1. Ámbito Funcional, personal y territorial.

Artículo 2. Ámbito Temporal.

Artículo 3. Prórroga y Denuncia.

Artículo 4. Compensación y Absorción.

Artículo 5. Derecho supletorio.

CAPITULO II. Tiempo de trabajo.

Artículo 6. Jornada de trabajo.

Artículo 7. Jornada irregular.

Artículo 8. Control de jornada.

Artículo 9. Vacaciones.

Artículo 10. Fiestas Locales.

Artículo 11. Permisos.

Artículo 12. Asuntos propios y otras licencias.

Artículo 13. Conciliación de la vida familiar.

CAPITULO III. Modalidades de contratación.

Artículo 14. Modalidades contractuales.

Artículo 15. Contrato fijo discontinuo.



Artículo 16. Contratación temporal.

Artículo 17. Periodo de prueba.

Artículo 18. Baja voluntaria trabajadores/as.

CAPITULO IV. Categorías y puestos de trabajo. Grupos profesionales.

Artículo 19. Grupos profesionales.

Artículo 20. Director General.

CAPITULO V. Régimen económico.

Artículo 21. Salario Base.

Artículo 22. Pluses.

Artículo 23. Complemento funcional.

Artículo 24. Aumentos periódicos por años servicio.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 26. Horas Extraordinarias.

Artículo 27. Condiciones más beneficiosas.

Artículo 28. Revalorización.

Artículo 29. Compensación por enfermedad o accidente de trabajo.

Artículo 30. Nóminas.

Artículo 31. Dietas y viajes.

Artículo 32. Seguro.

CAPITULO VI. Régimen disciplinario.

Artículo 33. Objeto.

Artículo 34. Clasificación de las Infracciones.

Artículo 35. Régimen de sanciones.



Artículo 36. Prescripción.

Artículo 37. Procedimiento.

CAPITULO VII. Igualdad, acoso y salud laboral.

Artículo 38. Igualdad.

Artículo 39. Acoso moral y sexual.

Artículo 40. Salud laboral.

Artículo 41. Trabajo a distancia y Teletrabajo.

CAPITULO VIII. Derechos sindicales.

Artículo 42. Cuota sindical.

Artículo 43. Crédito horario.

CAPITULO IX. Sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje.

Artículo 44. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación.

CAPITULO X. Comisión paritaria.

Artículo 45. Comisión paritaria.

Anexo I. Tablas salariales.

**Preámbulo.**

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan su voluntad de regular las relaciones laborales de carácter general para todas las personas trabajadoras de los centros de trabajo de la empresa Agrupación de Cooperativas Valle del Jerte, denominada ACVJ, y ello con el objetivo de conseguir un equilibrio entre las necesidades de gestión, producción y operativa de la empresa y la dinamización de la actividad que desarrollamos.

En este sentido, el convenio colectivo de ACVJ engloba las diversas regulaciones normativo-laborales de carácter sectorial y/o empresarial con el fin de homogeneizar las condiciones de trabajo y disponer de una regulación laboral propia, para el mejor funcionamiento de nuestra entidad, tanto desde el punto de vista de la empresa, como para las personas trabajadoras que integran el proyecto empresarial.

Para la negociación del presente convenio se ha estado a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, encontrándose plenamente legitimados los firmantes del mismo.

La Agrupación de Cooperativas Valle del Jerte apuesta por puestos estables y duraderos, dentro de las posibilidades que permite nuestra actividad, la estacionalidad de la misma y la ubicación de los centros de producción.

Con el objetivo de adaptarnos a los nuevos modelos productivos, a la eficiencia y eficacia de los mismos, resulta esencial que el convenio colectivo que sea de aplicación sea una herramienta eficaz de gestión, en aspectos como:

- Establecimiento de una clasificación profesional.
- Regulación de una estructura retributiva común.
- Regulación de todas las necesidades de adaptación de la plantilla a los tiempos, de producción reales, que están condicionados por las campañas de producción primaria.
- Contratación de personal con valoración de los currículums.
- La formación profesional.
- Incorporación de medidas de igualdad.
- La prevención de riesgos laborales.

Con estos valores las partes firmantes del presente convenio quieren poner de manifiesto que el diálogo social es el mejor de los instrumentos para administrar y gestionar la regulación pactada.

**Artículo Preliminar.**

El presente convenio se suscribe entre la empresa Agrupación de Cooperativas Valle del Jerte, Sdad. Coop. de 2º Grado, representada por las personas expresamente designadas, que son don José Antonio Tierno Parral, doña Mónica Tierno Díaz y la representación de las personas trabajadoras, compuesto el Comité de Empresa por D. Rafael Delgado Castillo, D. César David Luengo Pérez, D.ª Pilar Pino Blanco, D. Juan Antonio León Paniagua, D. José Luís Izquierdo Elizo, D. Rubén Moreno Díaz, D.ª Almudena Martín García, D.ª Beatriz Delgado Muñoz y D. David Izquierdo Pascual.

CAPITULO I

Campo de aplicación.**Artículo 1. Ámbito funcional, personal y territorial.**

El presente Convenio Colectivo resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras que desarrollan su actividad laboral en la entidad Agrupación de Cooperativas Valle del Jerte, Sociedad Cooperativa de 2º Grado, incluyendo todas aquellas que se incorporen a la empresa encontrándose vigente el convenio, y a la actividad que se desarrolla por la misma, de conformidad con lo dispuesto en sus Estatutos.

De conformidad con el principio de correspondencia laboral el presente convenio de empresa tendrá eficacia dentro de la Agrupación de Cooperativas Valle del Jerte, en el centro de trabajo sito en Ctra. Nacional 110, km. 381 de Valdastillas y a todos/as los trabajadores/as adscritos al mismo, siendo éste su ámbito territorial.

Artículo 2. Ámbito Temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su publicación en el DOE, sin perjuicio de la aplicación de las tablas salariales desde el día 1 de marzo de 2023.

Se pacta una duración de dos años, desde el día 1 de marzo del 2023 al 28 de febrero de 2025.

Artículo 3. Prórroga y denuncia.

Este convenio será prorrogado anualmente, de forma automática, a partir del día 1 de febrero del año 2025, salvo denuncia expresa efectuada por cualquiera de las partes, con al menos dos meses de antelación.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en este Convenio, son compensables y absorbidas, en cómputo anual, con las que vinieran disfrutando las personas trabajadoras en virtud de dis-



posición legal, Convenio Colectivo o pacto individual, salvo aquellas que representen contraprestación de rendimientos o producciones superiores a lo normal.

Artículo 5. Derecho supletorio.

En todo aquello que no estuviera previsto en el presente convenio y que afecte a las relaciones laborales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales que resulten de aplicación por considerarse de derecho necesario.

CAPITULO II

Tiempo de trabajo

Artículo 6. Jornada de trabajo.

La jornada máxima de trabajo será de 1.797 horas en cómputo anual, siendo la jornada ordinaria de 40 horas semanales de trabajo efectivo de lunes a sábado.

En cualquier caso, las jornadas máximas diarias y semanales respetarán lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción actual o conforme resulte de futuras modificaciones.

Cuando la jornada diaria sea continuada y exceda de 6 horas, las personas trabajadoras dispondrán de un período de descanso de 30 minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo, y que se podrá distribuir en dos períodos.

El personal que realice jornada partida tendrá derecho a un descanso mínimo de dos horas entre la jornada de mañana y de tarde.

Cuando la jornada laboral se realice en domingo o festivo, el trabajador tendrá derecho a la compensación en descanso de una hora y quince minutos por cada hora realizada.

Artículo 7. Jornada irregular.

Teniendo en consideración que la actividad desarrollada es la de una producción agrícola directamente condicionada por la climatología, generando días de alto nivel y otros de bajo nivel de actividad y la naturaleza perecedera de los productos que se manejan, que exigen su manipulación en tiempos concretos, se pacta expresamente que las personas trabajadoras se adaptarán a las necesidades de la empresa para hacer frente a la producción, teniendo siempre en consideración el límite de la jornada legal dentro del cómputo anual pactado.



Es por ello por lo que se acuerda expresamente que, durante las campañas de cerezas y castañas y, por las necesidades derivadas de éstas, se podrá establecer por la empresa la distribución irregular de la jornada de trabajo y, en estos casos, la jornada de trabajo efectivo se establece de lunes a domingo.

A su vez, se pacta expresamente que podrá superarse el límite de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo, conforme se dispone en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien para este supuesto deberá contarse con la aprobación de la representación de los trabajadores, y con un límite de 10 horas diarias y con un máximo de 60 horas semanales, respetando, en cualquier caso, los períodos de descansos mínimos establecidos en el referido precepto y con el límite de la jornada ordinaria dentro del cómputo anual pactado, los promedios semanales y diarios en su cómputo anual indicados al inicio de este artículo.

El descanso semanal, como norma general, tendrá una duración de un día y medio ininterrumpido, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En los casos que no se pudieran realizar los descansos de forma total, el tiempo no descansado se acumulará a los de otras semanas una vez finalizado el proceso productivo afectado por esta medida. En cualquier caso, los descansos habrán de ser compensados, de forma ordinaria en los 15 días siguientes y, de no ser posible, dentro de los seis meses siguientes.

En cualquier caso, y en el período de realización de jornada irregular, las personas trabajadoras descansarán al menos un día por cada nueve trabajados.

La empresa podrá distribuir irregularmente la jornada ordinaria, con los límites y condiciones del artículo anterior, preavisando al trabajador con al menos 48 horas de antelación.

La distribución irregular de la jornada sólo podrá llevarse a cabo en los términos establecidos, salvo acuerdo con el Comité de Empresa motivado por causas o circunstancias justificadas respetando, en todo caso, los requisitos legales para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Para la realización de la jornada irregular, así como la compensación de los excesos, se acuerda, como periodo a considerar, el comprendiendo desde el día 1 de abril al 31 de marzo de cada año.

En procesos de almacén se intentará que la compensación se efectúe en días completos.

Artículo 8. Control de jornada.

La empresa dispondrá de un sistema de control de jornada y fichaje de los tiempos de trabajo con arreglo a la normativa vigente.

**Artículo 9. Vacaciones.**

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un período de vacaciones de 23 días laborables, por el año completo de trabajo.

Se procurará que las vacaciones se disfruten fuera del periodo de campaña de cerezas, y/o de aquella campaña para la que presten servicios.

El ingreso o cese en la empresa dará lugar a la parte proporcional de vacaciones que corresponda por el tiempo trabajado.

La retribución correspondiente al período de vacaciones estará constituida por el salario base, antigüedad por años de servicio, complementos y/o pluses establecidos en el presente convenio, que se perciban de forma habitual.

Artículo 10. Fiestas locales.

Dada la peculiaridad del trabajo que se realiza en la Cooperativa se acuerda que las fiestas locales de Valdastillas se disfruten a petición del trabajador, siempre que en dichos días se encuentren en alta.

Artículo 11. Permisos.

En relación con los permisos y licencias contenidas en este artículo, tendrá idéntica consideración el parentesco por afinidad referida al cónyuge o a la cónyuge, debidamente justificado con el libro de familia, y a la pareja de hecho, mediante la inscripción en el registro establecido al efecto.

Todo el personal al servicio de la Agrupación disfrutará de los siguientes permisos retribuidos:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, o constitución de pareja de hecho con inscripción en el preceptivo registro, debidamente justificados, y si se acoge el permiso por pareja de hecho no se podrá acoger después por matrimonio.
2. Tres días en caso de fallecimiento, hospitalización por accidente o enfermedad grave de cónyuge o familiar de primer grado. En caso de que se produzca cualquiera de los hechos anteriores fuera de su localidad, se concederá un día más. Si se produjera cualquiera de los hechos anteriores fuera de la provincia de residencia del trabajador/a se concederán dos días más. En cualquier caso, deberá justificarse con el oportuno documento de asistencia al hospital.



3. Dos días en caso de fallecimiento, hospitalización por accidente o enfermedad grave de familiar de segundo grado. En caso de hospitalización fuera de su localidad o en provincia diferente a la de residencia del trabajador/a se concederá DOS días más. Deberá justificarse con el oportuno documento de asistencia al hospital.
4. En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización del trabajador/a o de un familiar de segundo grado, siempre que no requiera reposo domiciliario, el día de la intervención. En caso contrario se estará a lo dispuesto en el Estatuto.

Artículo 12. Asuntos propios y otras licencias.

- Dos días por asuntos propios, que deberán solicitarse por escrito, con una antelación mínima de 48 horas, a tales efectos la empresa pondrá a disposición del personal un modelo único de solicitud.
- El tiempo necesario para acudir a consulta médica de la sanidad pública o privada, propia o de familiar de primer grado, con un máximo de 4 horas por día y con un límite de 30 horas anuales, debidamente justificado con indicación del horario de la consulta y siempre que ésta esté dentro del horario laboral de ese día. A excepción de tratamientos médicos que requieran revisiones con mayor periodicidad y debidamente justificados.
- Un día hábil por traslado de domicilio, debidamente justificado con algún documento de cambio de domicilio o empadronamiento.
- Para asistir a exámenes de titulaciones oficiales, por el tiempo imprescindible, debidamente justificado y en el caso de ser fuera del lugar de residencia le corresponderá el día completo.
- El permiso de lactancia recogido en el Estatuto se podrá disfrutar como se indica en el mismo o acumularlo en 21 días naturales, los cuales se pueden unir al periodo de baja por nacimiento y cuidado del menor, tanto para el padre como la madre, bien sea biológico o adopción.
- El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de día de licencia retribuida.
- Todos los supuestos no contemplados en este artículo quedan sujetos a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 13. Conciliación de la vida familiar.**

Maternidad y paternidad.

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 éste 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.

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.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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 aquélla. 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas tra-



bajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario 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 de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, 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.

Las discrepancias surgidas entre empresario y las personas trabajadoras sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente.

Los acuerdos tomados en el seno del Comité de Igualdad de la Agrupación de Cooperativas Valle del Jerte se incorporarán con plena aplicación y eficacia a este artículo.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa vigente que resulte de aplicación.

CAPITULO III

Modalidades de contratación

Artículo 14. Modalidades contractuales.

Los trabajadores/as podrán ser contratados como fijos, como fijos discontinuos, o con contratación temporal, cumpliendo con lo dispuesto en la normativa estatal vigente en cada momento.

Se consideran trabajadores/as fijos/as, y fijos/as discontinuos/as, los/las que ya lo son en la actualidad al concertar este convenio colectivo, y las personas trabajadoras que con este carácter sean contratadas en el futuro.

En cuanto a los contratos temporales, éstos se efectuarán de conformidad con la normativa en vigor en cada momento y las necesidades de la empresa, teniendo en consideración la actividad de la empresa en relación con las campañas que integran el ciclo productivo de la Agrupación.

A los efectos de posibilitar la contratación de personal para cubrir las necesidades de producción de las campañas que se desarrollan en la Agrupación y, a título descriptivo, mencionamos las siguientes:

- Cerezas: Finales de abril hasta finales de julio.



- Ciruelas – Medios de julio hasta mediados de septiembre.
- Berries – Finales de abril hasta finales de noviembre.
- Higo Fresco – Finales de julio hasta principios de octubre.
- Castaña – Principios de septiembre hasta principios de diciembre.
- Higo Seco – Medios de agosto hasta final de venta del producto.

Artículo 15. Contrato fijo discontinuo.

1. Es necesaria esta modalidad contractual para la realización de los trabajos derivados de las campañas y trabajos vinculados a éstas que constituyen el objeto social de la empresa, consistente en la recolección, tratamiento, procesado y comercialización de los productos agrícolas de las cooperativas de primer grado socias, esencialmente de cerezas, ciruelas, castañas, aceitunas, frambuesas, berries, higos frescos y secos, dada su estacionalidad.

Dicha modalidad contractual podrá efectuarse tanto a tiempo completo como parcial.

En el caso de contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial, se concertará por un mínimo de 5 horas/día y/o 25 horas/semanales.

2. Los llamamientos se realizarán por escrito o por medio que permita dejar constancia (sms, WhatsApp...), con las indicaciones precisas de las condiciones de incorporación y con una antelación adecuada, con un mínimo de 24 horas de antelación a la fecha prevista para la incorporación al trabajo, debiendo el trabajador fijar correo electrónico, teléfono o domicilio a efectos de notificaciones.
3. La empresa confeccionará un censo anual de personal fijo discontinuo por puestos, especialización y polivalencia, por orden de días trabajados y antigüedad, del que deberán dar traslado a la representación legal de las personas trabajadoras, la cual podrá realizar cuantas observaciones y/o peticiones crea necesarias para preservar los criterios de equidad y objetividad en orden a efectuar los correspondientes llamamientos.

Dicho censo deberá constar al menos:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de adquisición de la condición de fijo/discontinuo.
3. Categoría.



4. Los llamamientos y ceses se efectuarán atendiendo al siguiente orden: conforme a los criterios de especialización y polivalencia, en relación con los días de trabajo y la antigüedad.

Se entiende por polivalencia la posibilidad de desempeñar distintos puestos de trabajo, de distintas categorías; esta valoración se establecerá en el seno de las reuniones del Comité de Empresa y la propia empresa.

5. La empresa informará a las personas fijas-discontinuas, ya sean a tiempo completo o parcial, y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, para lo cual se tendrá en consideración la polivalencia y experiencia en los trabajos objeto de la actividad que se desarrolla por la entidad ACVJ.
6. Los ceses en los llamamientos se efectuarán de conformidad con lo dispuesto en los puntos 2, 3 y 4 del presente artículo.
7. Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de éste o desde el momento en que la conociesen.

No tendrá consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad. Dicha situación dará lugar a la continuidad en la suspensión del contrato.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona trabajadora tenga en el censo cuando ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal, en período de descanso por maternidad, paternidad o excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo.

En el caso de que la persona trabajadora se encuentre en IT procederá su alta al tiempo del llamamiento, si bien la reincorporación efectiva al trabajo se efectuará a partir del alta médica.

Del mismo modo, tampoco se perderá el turno en el censo cuando la falta de incorporación al llamamiento sea por causas de fuerza mayor o justificadas que imposibiliten la incorporación inmediata del trabajador/a.

En los casos de excedencias voluntarias el trabajador perderá el turno que tuviera en el censo correspondiente por el que se regula el orden de llamamientos, conservando solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que existan o pudieran existir en la empresa.

**Artículo 16. Contratación temporal.**

Las partes dejan constancia de la necesidad de acudir a la contratación temporal para la atención de las referidas campañas agrícolas que implican el tratamiento, procesado y comercialización de los productos agrícolas de las cooperativas de primer grado socias, esencialmente: de cerezas, ciruelas, castañas, aceitunas, frambuesas, berries, higos frescos y secos, etc., considerando la variación e imprevisibilidad de éstas, el carácter perecedero de los productos, y para adaptarse a la producción real y a los mercados.

La contratación temporal se efectuará de acuerdo con la normativa estatal vigente en cada momento y teniendo en consideración, como causa de contratación, lo dispuesto en el artículo 13 del presente convenio.

Artículo 17. Periodo de prueba.

En el contrato individual de trabajo podrá concertarse período de prueba, cuya duración será de 6 meses para técnicos titulados y de dos meses para el resto de las personas trabajadoras, mientras que para los contratos temporales el período de prueba será de un mes.

No se establecerá período de prueba cuando las personas trabajadoras hayan desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, dentro de los dos años anteriores, y por tiempo mayor al del período de prueba.

Artículo 18. Baja voluntaria/abandono puesto trabajo por trabajadores/as.

La persona trabajadora que cause baja voluntaria en la empresa deberá comunicarlo con un preaviso de quince días.

Para el caso de que no se cumpla con ese preaviso, la empresa podrá descontar del finiquito por cada día de incumplimiento del preaviso un día de salario.

CAPITULO IV**Categorías y puestos de trabajo. Grupos profesionales****Artículo 19. Grupos profesionales.**

El personal se distribuirá en los siguientes grupos profesionales según su categoría y puesto de trabajo:

- I – Dirección Departamentos.
- II - Adjuntos a Dirección /Jefes de Departamentos.



- III - Técnicos Superiores/Jefes de Área/operaciones.
- IV - Técnicos especializados.
- V - Administrativos/Técnicos de apoyo.
- VI - Personal auxiliar.

La descripción y funciones de cada uno de los grupos profesionales sería la siguiente:

1.1. Grupo Profesional I: Dirección.

Se incluyen en este grupo aquellos/as trabajadores/as que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales, que ejercen mando y responsabilidad directa sobre uno o varios sectores, y sobre otros/as empleados/as, planificando, organizando, dirigiendo, coordinando y controlando las principales áreas de la empresa, elaborando planes y acciones a corto y medio plazo para conseguir los objetivos marcados por la empresa, diseñando las estrategias necesarias y supervisando su aplicación.

Desempeñan la dirección del departamento, bajo las instrucciones de la Dirección General y de los Órganos de Gobierno de la Cooperativa.

El nombramiento y cese de director/a de departamento corresponde a la Comisión de Personal designada para tal fin por el Consejo Rector de la Cooperativa.

El desempeño de varios puestos de dirección que resulten compatibles no da derecho a la duplicidad de percepciones salariales, salvo lo que se pacte en cada caso concreto.

Formación: Poseerán titulación universitaria de grado superior o medio (Licenciatura, Diplomatura o Grado), o conocimientos equivalentes admitidos por la empresa, y experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Puestos: Dirección Financiera y Administración / Dirección Comercial / Dirección Operaciones, Producción, Calidad & I+D / Dirección Mantenimiento e Inversiones / Dirección Suministros y Central de Compras / Dirección RRHH / Dirección Informática.

1.2. Grupo Profesional II: Adjuntos a Dirección y Jefes/as de Departamento.

Se incluyen en este grupo aquellos/as trabajadores/as que comportan responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales emanadas de personal perteneciente al Grupo Profesional superior.



Se incluyen en este grupo los siguientes puestos: Adjuntos a Dirección(Comercial, Financiero, Producción, Mantenimiento, Informática) / Jefes de Departamento (RRHH y Suministros).

Formación: Poseerán Titulación Universitaria de Grado Superior o Medio (Diplomatura o Grado), Formación Profesional Superior, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión admitidos por la empresa.

Tareas comprendidas en este Grupo:

- Cometidos de asesoramiento técnico, estratégico y operativo. Apoyo al Director/a de departamento, ejecutando funciones de dirección de los colaboradores del departamento, con supervisión del Director/a, pudiendo en un momento concreto sustituir al mismo/a.

1.3. Grupo Profesional III: Técnicos superiores y Jefes/as de Áreas.

Se incluyen en este grupo aquellas personas trabajadoras que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos, que integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación: Poseerán Titulación Universitaria de Grado Superior o Medio (Diplomatura o Grado), Formación Profesional Superior, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión admitidos por la empresa.

Tareas comprendidas en este Grupo:

Jefe/a de producción/ jefe/a de calidad.

- Conseguir con el menor coste posible y la mayor calidad del producto, desarrollar todas las tareas inherentes a los almacenes, como son la calibración de la fruta, el envasado y empaquetado de la misma, la carga y descarga y la conservación en las cámaras.
- Labores consistentes en la comprobación del cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas al personal operativo, informando al superior de las incidencias y tomando las medidas que estime oportunas para la correcta prestación del servicio.

Técnico/a comercial y/o marketing.

- Colaborar con el/la director/a comercial en la gestión de la política de desarrollo de la relación con los diferentes mercados.



- Investigación y análisis de la competencia en los diferentes mercados
- Gestión de la venta de los productos de la empresa, tanto a nivel nacional como internacional, teniendo o no personal a su cargo.
- Desarrollo junto con el/la directora/a comercial y la dirección general en el desarrollo de la política de marketing de apoyo a la actividad comercial, así como el desempeño de funciones de implementación y control de la ejecución de la misma.
- Asistencia a ferias comerciales y eventos de relevancia para la ACVJ.
- El técnico junior pasará a senior con tres o más años de experiencia en puestos similares al contratado.

Puestos: Jefe/a de Producción / Jefe/a de Calidad / Técnico/as Comerciales y/o de Marketing.

1.4. Grupo Profesional IV: Técnicos especializados.

Se incluyen en este grupo aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de éstas, pudiendo ser ayudados/as por otro/a u otros/as trabajadores/as de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores/as y la supervisión de su trabajo.

El puesto de técnico informático/a Senior requiere una experiencia superior a tres años en puestos y/o funciones similares.

Formación: Titulación Universitaria de Grado, Diplomatura o Grado Superior en Formación Profesional específica o experiencia acreditada en el puesto.

Tareas comprendidas en este grupo:

- Tareas comprendidas en una profesión u oficio, para cuyo desempeño se requiere la obtención del correspondiente título universitario o de formación profesional, o los conocimientos adquiridos a través de su ejercicio.
- Técnico/a Programador/a: Técnico/a que desarrollan aplicaciones y programas informáticos para la ACVJ y sus cooperativas, ya sea sirviéndose de las bases de un software existente o partiendo desde cero para crear una interfaz para los usuarios.
- Técnico/a de campo/ Auditor/a: Asesoramiento a los/las socios/as agricultores/as en los diferentes cultivos, así como en el cumplimiento de las diferentes normas de calidad.



- Técnico/a de calidad y Medio Ambiente: Desarrollar y gestionar todas las áreas necesarias para el cumplimiento de la normativa de calidad alimentaria, implantando los protocolos de higiene alimentaria y medio ambiente.
- Técnico/a de subvenciones: Gestionar la sección de subvenciones dentro del departamento de administración, consiguiendo el mayor importe de las partidas presupuestarias subvencionables tanto a nivel de la Agrupación de Cooperativas como de los/las socios/as de las diferentes cooperativas de la Agrupación.
- Técnico/a de Productos Transformados: Control de los procesos de elaboración y ventas de los productos terminados, tanto del aceite como de los licores, así como todas las gestiones administrativas y de inspección que estos procesos conllevan.
- Jefe/a de almacén: Coordinar a todo el personal de almacén, cuadrando los turnos para que los pedidos comerciales salgan en tiempo y con la calidad esperada, garantizando que el almacén funcione en condiciones óptimas, atendiendo cualquier imprevisto que pueda surgir.
- Técnico/a informático/a: Supervisar, garantizar, desarrollar e implantar las estructuras informáticas de todas las áreas de la empresa y de las cooperativas socias. Para el caso de tener una experiencia inferior a tres años se considera junior y si tiene una experiencia superior a tres años se considera senior.
- Oficial 1ª: Como oficial de 1ª, posee los conocimientos del oficio con tal grado de conocimiento que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Conocimientos especializados en mantenimiento preventivo y correctivo de todas las instalaciones y maquinaria de la empresa, pudiendo estar a cargo de otros oficiales de igual o menor grado.
- Técnico/a de I+D: Realización de ensayos y proyectos para incorporar mejoras en los procesos productivos, interpretando y analizando los resultados y así conseguir una mayor rentabilización de los mismo.
- Técnico/a de logística: Gestión del transporte interno y externo de la empresa y mantenimiento de los camiones.

Puestos: Técnicos/as de campo - Auditores/as – Técnico/a de Calidad y Medio Ambiente / Técnico/a de I+D - Técnico/a de Logística – Técnico/a de Subvenciones / Técnico/a de Productos Transformados – Jefe/as de Almacén – Técnico/a Informático/a Senior / Oficial 1ª Mantenimiento - Técnico/as Informáticos (Junior).



1.5. Grupo Profesional: Administrativos, Encargados y Técnicos.

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores/as que realizan tareas con conocimientos profesionales y cierta autonomía, pero cuyas tareas están mayormente organizadas y bajo supervisión de Grupos Profesionales superiores.

Formación: Grado medio/ superior de formación profesional, Bachillerato, E.S.O. o Graduado Escolar o conocimientos adquiridos en el desempeño de su función.

Tareas comprendidas en este grupo:

- Técnico/a Administrativo/a: Desempeñan las funciones de este puesto de trabajo quienes, actuando a las órdenes de los jefes de departamento, con conocimientos teóricos y/o prácticos necesarios, realizan con la máxima corrección, trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, dentro de las materias propias del trámite de gestión administrativa, las cuales serán llevadas a efecto, tanto en funciones en la propia empresa como en centros públicos o privados en consonancia con las funciones descritas.
- Encargado/a de sección: Es el responsable de organizar al personal en los diferentes procesos productivos (escandallo, selección, carga, descarga, empaquetado, calibrado, cámaras) y del arranque de la maquinaria para que los procesos se desarrollen con la máxima eficiencia. Solventar las incidencias que se produzcan y si no comunicarlas al jefe de almacén.
- Encargado/a de Tienda/a: Es el/la empleado/a encargado de la tienda de la ACVJ, entre cuyas funciones se encuentra realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras; deberá cuidar el recuento de las mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, y será responsable de la caja que precise en su caso. También se encuentra entre sus funciones el acudir a ferias y eventos para promocionar los productos de la Agrupación. Reportará directamente al/la director/a comercial.
- Conductor/a: Tareas de Conducción de Vehículos de más de 3500 kg.
- Técnico/a Destilería: Garantizar el correcto funcionamiento de la destilería, tanto a nivel técnico como en la gestión de los productos necesarios para cumplir con los objetivos comerciales.
- Oficial 2º Mantenimiento: Apoyo al oficial de primera de mantenimiento para cumplir con el mantenimiento preventivo y correctivo de la maquinaria e instalaciones de la empresa.



Sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos ejecuta los correspondientes a determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

- Clasificador/a: Tareas de revisión y control de calidad de los productos entregados, ya sea en cooperativa base o en la ACVJ, asegurando el cumplimiento de las normas de campaña y rechazando el producto no conforme con las mismas.

Puestos: Administrativo/as – Conductores/as – Técnico/as destilería – Encargado/as – Oficial 2ª Mantenimiento – Encargado/a Dependiente/a.

1.6. Grupo profesional VI: Personal auxiliar.

Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que realizan tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con esfuerzo físico, y/o atención, que no precisan formación específica, y que ocasionalmente pueden necesitar un periodo de adaptación.

Formación: Graduado Escolar, Formación Profesional, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su función.

Tareas comprendidas en este grupo:

- Tareas de manipulación, carga y descarga, realizadas manualmente o mediante carretilla, traspaleta, toro, etc.,
- Conductores de vehículos menores de 3500 Kg.
- Tareas de control de accesos y vigilancia de las instalaciones
- Tareas básicas de control de calidad, escandallo y clasificado de frutas.
- Actividades realizadas con medios informáticos, mecánicos o manuales de apoyo en las tareas ordinarias de oficina, tales como recepción de llamadas, tareas auxiliares de administración o contabilidad o recursos humanos, o elaboración de nóminas.
- Auxiliares administrativos: Actividades básicas de oficina tales como transcripción de escritos o listados, archivo y clasificación de expedientes, grabación de datos, impresión de etiquetas, elaboración y expedición de albaranes o tareas concretas de cada departamento que podrán ser supervisadas por un administrativo de rango superior.
- Dependiente/a: Es la persona encargada de acoger, atender y vender directamente a la clientela en la tienda de la ACVJ, apoyará al encargado/a de tienda y podrá asistir también a ferias donde se promocionen/vendan los productos de ACVJ.



- Operario/a de almacén: Es la persona trabajadora que participa realizando funciones dentro de la operativa logística que tiene lugar en el almacén, desde la recepción hasta su expedición. Algunas de estas funciones podrán ser la carga y descarga de la mercancía, su traslado dentro o entre las diferentes naves, la preparación de pedidos, el aprovisionamiento de materiales, el recuento de existencias, tareas enfocadas a garantizar la calidad de la fruta como la selección, la paletización, el volcado de envases, etc.
- Operario/a Especialista de Campo: Son los responsables de la preparación y mantenimiento de los campos de ensayo, realizando labores de naturaleza agrícola, pudiendo realizar todas aquellas tareas que exijan la utilización de maquinaria - tractores, carretillas eléctricas, desbrozadoras y podadoras eléctricas, etc.
- Operario/a de Campo: Realizan funciones en los campos de ensayo que requiere el uso de fuerza física, bajo la supervisión de los/as operarios/as especialistas.
- Auxiliar informático: Actividades básicas de informática y apoyo auxiliar en la gestión de sistemas, redes, datos y seguridad.
- Oficiales 3ª mantenimiento: El que no ha alcanzado los conocimientos prácticos indispensables de un oficio para efectuar los trabajos con la corrección y la autonomía exigida a la categoría superior inmediata.
- Vigilante: Persona trabajadora que controla el acceso a las instalaciones, así como vela por la seguridad de las instalaciones cuando no hay personal trabajando.

Puestos: Oficiales 3ª, Auxiliar Administrativo/a, Auxiliar informático/a, Vigilantes, Operario/a de Almacén, Operario/a Especialista de Campo, Operario/a de Campo.

Artículo 20. Director/a General.

El director general será persona contratada mediante contrato de alta dirección, y su relación no se regulará por este convenio sino por su contrato individual, por el Real Decreto 1382/1985 del Personal de Alta Dirección, por la Ley 9/2018 de Sociedades Cooperativas de Extremadura, los Estatutos de la Agrupación de Cooperativas Valle del Jerte y normativa que resulte aplicable.

CAPITULO V

Régimen económico

Artículo 21. Salario base.

Comprende las retribuciones que, en jornada completa de trabajo, y atendiendo a los grupos profesionales detallados, figuran en la Tabla de Salarios anexa.

**Artículo 22. Pluses.**

La empresa abonará, a todas las personas trabajadoras, los siguientes importes brutos, por cada día de trabajo, por los siguientes conceptos:

- 1) Personal con trabajo en cámaras frigoríficas (PCF): El personal que trabaje en Cámaras Frigoríficas con permanencia en las mismas por un periodo como mínimo del 25% de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un Plus por importe diario, conforme se recoge en la tabla, y únicamente durante los días de trabajo en cámaras.
- 2) Plus de Responsable (PR): El personal del grupo profesional V y VI, que temporalmente asuma responsabilidades en una sección concreta, con personal a su cargo, percibirá el plus diario establecido en la tabla.
- 3) Plus de control de calidad (PCC): El personal del grupo profesional V y VI, contratado para tareas de almacén, pero que temporalmente ayuda en los controles de calidad de la fruta, cobrará un plus diario conforme se recoge en la tabla.
- 4) Plus de escandallo (PE): El personal del grupo profesional VI, contratado para las tareas de escandallo de cerezas en las Cooperativas socias, cobrará un plus diario, según se establece en la tabla. Este plus no incluirá los gastos de desplazamientos entre las localidades de las Cooperativas socias que se le asignen.
- 5) Plus limpieza final de turno (PLT): El personal del grupo profesional VI, contratado para las tareas de limpieza al finalizar los turnos, cobrará un plus, conforme se establece en la tabla.

Estos PLUSES se abonarán por día trabajado, para las tareas o funciones por los que se retribuyen, no siendo consolidables.

Artículo 23. Plus funcional.

Mediante el presente complemento se retribuye la especialización, autonomía, cualificación e intervención en la actividad de la Agrupación, estableciéndose en la cuantía fijada en las tablas salariales, para cada categoría o puesto, que se percibirá de forma mensual (12 meses).

Artículo 24. Aumentos periódicos por años servicio.

Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de fidelización (CF) consistentes en cuatro cuatrienios del 3% sobre el salario base que figura en el anexo I, computándose desde la incorporación del trabajador/a en la empresa o desde el devengo del



último cuatrienio, y ello a partir de la publicación del presente convenio y devengándose en el mes en que se cumpla el cuarto año.

Con la entrada en vigor del presente convenio queda congelada la antigüedad en las cuantías que cada trabajador/a viniera percibiendo en ese momento y sin que pueda devengarse más complemento de antigüedad, al régimen anterior al presente convenio.

La cuantía congelada que cada trabajador viniera percibiendo será absorbida dentro de los conceptos de su nómina como complemento consolidado de antigüedad (CCA).

En cualquier caso, se devengarán un máximo de cuatro cuatrienios, computando, a estos efectos, la suma de los devengados con la antigüedad de aplicación con anterioridad al presente convenio y la que se derive de la presente regulación.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará dos gratificaciones extraordinarias, la de Navidad y la de Julio, por año natural trabajado. Referidas pagas extraordinarias se abonarán de forma prorrateada en las nóminas de cada mes.

El importe de cada gratificación es el establecido en el Anexo I de tablas del presente convenio.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Como consecuencia de lo establecido en el artículo 7 del presente convenio, se consideran horas extraordinarias, las que superen, en cómputo total y en jornada anual, la jornada ordinaria de trabajo establecida en este convenio, esto es, aquellas que conlleven un aumento de la jornada en cómputo total/anual.

Los excesos o defectos sobre la jornada ordinaria o regular se compensarán. Dicha compensación se efectuará dentro de los 12 meses siguientes desde que se produzcan, en los siguientes términos:

Preferentemente, por compensación en tiempo de descanso correspondiendo por cada hora extraordinaria realizada una hora y quince minutos de descanso o, a elección de la empresa, su compensación económica, estableciendo el valor de la hora extraordinaria en un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

La empresa informará anualmente a la representación legal de las personas trabajadoras el exceso de horas extraordinarias efectuadas por categorías.

En el supuesto de extinción de la relación laboral, existiendo diferencias pendientes por horas extraordinarias, se efectuará la liquidación salarial que proceda, previa regularización de la



jornada anual; para el caso de jornadas no realizadas, sólo se aplicará hasta la cantidad que, por todos los conceptos, debe percibir el trabajador, de forma que nunca podrá resultar con saldo a devolver por el mismo.

En el caso de los trabajadores/as eventuales se liquidarán las horas no compensadas a la finalización del contrato.

Artículo 27. Condiciones más beneficiosas.

Todas aquellas condiciones económicas de carácter más beneficioso, que pudiera ostentar cualquier trabajador o trabajadora a la entrada en vigor del presente convenio, le serán respetadas a título personal, figurando en el recibo salarial con el concepto de "Complemento Personal". (CP) Este concepto consolida su importe y derecho en tanto en cuanto la persona trabajadora permanezca de alta en la empresa.

Su cálculo se efectuará en cómputo anual, tomando la retribución del año natural anterior, a excepción del Complemento Consolidado de Antigüedad (CCA) y complementos o pluses que por campaña o por circunstancias especiales se haya abonado, y se fraccionará en 12 mensualidades para obtener la cantidad que figurará en cada nómina mensual.

Artículo 28. Revalorización.

Durante la vigencia del presente convenio la actualización se fija en el IPC del año anterior más 0,5% con un límite del 2,5%, no pudiendo ser negativo.

Las tablas salariales que se publican en el presente convenio se actualizarán en enero de 2023. Dicha actualización se aplicará exclusivamente sobre las cuantías de salario base y gratificaciones extraordinarias recogidas en las tablas (Anexo I), incrementándose con un máximo del 2,5%.

Las tablas salariales se actualizarán conforme a lo dispuesto en el presente artículo antes del 15 de febrero del año de aplicación, salvo fuerza mayor y, durante la vigencia pactada en el presente convenio.

A las personas trabajadoras que tengan reconocido el Complemento Personal (CP) previsto en este convenio, se aplicará la revalorización prevista en este artículo en las siguientes condiciones:

El 50% de la cuantía de la revalorización se aplicará y se reducirá del Complemento Personal que viniera percibiendo. Dicho procedimiento se aplicará hasta la compensación total del referido Complemento Personal.

**Artículo 29. Compensación por enfermedad o accidente de trabajo.**

Todo el personal contratado, durante la situación de incapacidad temporal, por cualquier contingencia, percibirá durante el período de un año, como máximo, un incremento sobre las prestaciones de seguridad social, hasta alcanzar el importe del 100% del salario, antigüedad, complemento funcional y complemento personal del mes anterior.

Una vez completado el año de duración, no podrá nuevamente devengarse hasta pasados 3 años, a computar desde el agotamiento del año en el que se percibió la anterior compensación. En los casos de situación de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional no se establecerá límite temporal alguno para la aplicación del complemento de tales prestaciones.

Artículo 30. Nóminas.

Las nóminas se elaborarán a mes vencido, y su pago se efectuará conforme al uso y costumbre en la empresa establecido, en la cuenta bancaria titularidad del trabajador/a, que designe mediante escrito al efecto.

Será responsabilidad del trabajador/a comunicar cualquier cambio de la cuenta de abono.

Artículo 31. Dietas y viajes.

El personal al que se confiera algún servicio fuera del centro de trabajo será compensado en el importe de los gastos que se le ocasionen, con arreglo a los justificantes correspondientes.

Los trabajadores que, a requerimiento de la empresa, tengan que desplazarse fuera de su centro de trabajo a reuniones, visitas o encuentros técnicos/comerciales, verán compensado en tiempo esta salida del siguiente modo:

- Desplazamientos dentro de la Comunidad Autónoma de Extremadura, con salida desde el domicilio sin pasar por el centro de trabajo: 9 horas.
- Desplazamientos fuera de la Comunidad Autónoma de Extremadura, sin pasar por el centro de trabajo: 12 horas.
- Desplazamientos dentro o fuera de la Comunidad Autónoma, realizando el fichaje de entrada y salida en el centro de trabajo: se computará el tiempo que medie entre la entrada y salida, justificado con el fichaje.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho a las indemnizaciones en concepto de dieta que se establecen en el artículo 9 del Real Decreto 439/2007 por el que se acuerda el Reglamento del IRPF, o norma que lo sustituya.



Los gastos de locomoción en los desplazamientos fuera de la residencia del trabajador/a y del centro de trabajo, serán pagados por la empresa, y en el supuesto de que el trabajador/a utilice su propio vehículo, percibirá por kilómetro recorrido la cantidad que se establezca en la citada normativa tributaria, actualmente consistente en 0,31 euros/km.

Artículo 32. Seguro.

La empresa concertará en el plazo de 60 días, a contar desde la publicación de este convenio, un seguro que cubra los riesgos de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, por el capital o indemnización de 20.000 euros, siendo independiente esta indemnización de las prestaciones de Seguridad Social.

CAPITULO VI

Régimen disciplinario**Artículo 33. Objeto.**

La empresa podrá sancionar los incumplimientos de las personas trabajadoras de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y con lo regulado en el presente Convenio.

Artículo 34. Clasificación de las Infracciones.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de ACJV se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves:

1. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
2. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada, sin que exista causa justificada.
3. El abandono de puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Exceder en tiempo los descansos permitidos dentro de la jornada laboral, cuando esto excesos superen los quince minutos en un mes.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.



6. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Discutir con los/as compañeros/as durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral o trascendiera al público podría considerarse falta grave o muy grave.
9. La embriaguez ocasional.

B) Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días.
3. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas sin pérdida de cliente por ese motivo.
5. Desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador/a fichando, contestando o firmando por él/ella.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. Incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como en la prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador/a, compañeros/as o terceros.
9. Fumar en las instalaciones de la empresa.
10. Utilización del teléfono móvil personal para comunicaciones de cualquier tipo no relacionadas con el trabajo, sin la debida autorización.
11. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a o sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.



12. Mal uso o no utilización de los Epis. Si de ello se derivase un perjuicio para la empresa, persona trabajadora o tercero, sería calificado como muy grave.
13. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares dentro en horario de trabajo y/o en los centros de trabajo de la empresa, así como el uso de material y herramientas de la empresa para ellos, tanto dentro como fuera de la misma.
14. La reincidencia en falta leve, dentro de un semestre, habiendo mediado amonestación escrita.

C) Faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza.
5. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
7. Los malos tratos de palabra y obra, abusos de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como los compañeros/as subordinados/as, público o clientes.
8. Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
9. Ocasionar daños intencionados o el uso irresponsable del material o maquinaria de la empresa.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad o cuando suponga un quebranto en el funcionamiento de la empresa.



11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo. Se asimila a la misma la corrección reiterada de errores cometidos por el trabajador/a que ocasionen perjuicios a la empresa o quejas de clientes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
13. Este convenio quiere hacer efectivo los principios de igualdad y no discriminación reconocidos en los artículos 14 de la Constitución Española y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, por ello se considerarán faltas muy graves aquellas de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.
14. Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de la empresa, respecto a las que el sujeto activo sepa, o esté en condiciones de saber, que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece.

Acoso sexual de intercambio se trata de un comportamiento en que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral, la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación de contrato, a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

Acoso sexual ambiental es el mantenimiento de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier clase que produzca un ambiente laboral negativo para el sujeto pasivo creando un entorno laboral ofensivo, humillante, intimatorio u hostil.

- a) El chantaje sexual (acoso sexual de intercambio).
 - b) Observaciones, sugerencias, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
 - c) Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.
 - d) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora debido a su sexo o tendencia sexual.
 - e) Toda agresión sexual.
15. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, si se ocasiona con tal conducta la pérdida del cliente.



16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 35. Régimen de sanciones.

Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días dependiendo de la graduación de la falta leve.

Por faltas graves.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días dependiendo de la graduación de la falta grave.

Por faltas muy graves:

- Amonestación escrita.
- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 36. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 37. Procedimiento.

Corresponde a la Dirección General de la empresa, al Consejo Rector y al Presidente/a de la Cooperativa la facultad de imponer sanciones y correcciones disciplinarias.

La empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores/as las sanciones por faltas muy graves que impongan a los trabajadores/as.



Requerirá la apertura del procedimiento sancionador la imputación de hechos que pudieran ser constitutivos de faltas muy graves, en este caso se exigirá la notificación escrita al trabajador/a detallando los hechos y la calificación de la infracción, siguiéndose el procedimiento establecido, en los párrafos siguientes, para los representantes de los/as trabajadores/as.

Dicho escrito de apertura de expediente se comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores para que, en igual plazo, efectúe las alegaciones oportunas.

En los casos en que se incoe expediente por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores/as que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

- a) La empresa notificará al trabajador/a la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
- b) Se dará traslado al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones que estime convenientes. Asimismo, el escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores/as para que, en el mismo plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.
- c) Finalizada la tramitación del expediente, la empresa notificará al trabajador/a, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto, y los hechos en que se funde.

CAPITULO VII

Igualdad, acoso y salud laboral

Artículo 38. Igualdad.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a "trabajador" o "empleado", "trabajadores" o "empleados", "operario" u "operarios", se entenderán efectuadas indistintamente a las per-



sonas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 1.

La empresa contará con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. El mismo contemplará, al menos, las siguientes áreas de actuación:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados en los artículos 19 de este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Artículo 39. Acoso moral y sexual.

De conformidad con lo previsto en el Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo establecido por la empresa, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

**Artículo 40. Salud laboral.**

1. Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen a la adopción y al cumplimiento de las medidas de protección y seguridad en el trabajo que se adopten para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

La empresa estará obligada a tener realizada, actualizada y documentada, la Evaluación de Riesgos Laborales, el Plan de Prevención y haber adoptado una modalidad de organización preventiva.

2. La información y formación de los trabajadores y trabajadoras, como integrantes del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de evaluación de riesgos, y trasladada de forma escrita a cada trabajador/a por el empresario y será contrastada por la representación legal de los trabajadores/as. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.
3. Conforme el artículo 37.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario proporcionará a los Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulte necesaria. Dicha formación correrá a cargo del empresario y el tiempo que los Delegados/as dediquen a la misma será considerado como tiempo efectivo de trabajo.
4. La evaluación de riesgos laborales, dependiendo de las funciones de la actividad desempeñada, ha de prever los riesgos relacionados con los accidentes laborales de tráfico dentro de la jornada laboral.
5. Vigilancia de la Salud: Los trabajadores/as tendrán derecho a exámenes de salud periódicos, en relación con los riesgos específicos de su trabajo. La periodicidad será anual, serán voluntarios y se garantizará la confidencialidad de los datos. Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador/a por escrito. El tiempo que se invierta en el reconocimiento, se considerará como de trabajo efectivo.
6. Riesgos Psicosociales: La Ley 31/1995 en su artículo 4.7 d) reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y, por tanto, objeto de actividad preventiva todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación.

La 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.



7. Protección del medio ambiente.

Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices que en materia de protección medioambiental están establecidas en la legislación española, con los siguientes objetivos:

- a) Reducción del consumo energético.
- b) Reducción del consumo de agua.
- c) Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- d) Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- e) Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- f) Incrementar la concienciación de los trabajadores/as y del organigrama general.
- g) En general, mejorar la perspectiva medioambiental en la gestión de las instalaciones y actividades de la empresa y el comportamiento de los trabajadores/as en este ámbito.

Artículo 41. Trabajo a distancia y teletrabajo.

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Empresa, siempre y cuando la empresa determine que es posible la realización del mismo.
2. El trabajo a distancia y el teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Empresa.
3. La realización del trabajo a distancia o el teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la Empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando dicho trabajo a distancia o teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la Empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 1 día natural.
4. Dotación de medios y compensación de gastos. Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la Empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional y que



tendrán la consideración de mínimas y podrán ser objeto de mejora en el ámbito de las Empresas y mediante acuerdo con la RLT:

- Ordenador, tableta, portátil o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios, tableta o portátil.
- Teclado.
- Ratón.
- Pantalla.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales que la Empresa haya puesto a su disposición.

CAPITULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 42. Cuota sindical.

La empresa, previa solicitud por escrito del trabajador/a interesado/a, descontará de su nómina la cuota establecida por el Sindicato a que pertenezca y la ingresará en la cuenta corriente que, al efecto, se le señale para el Sindicato.

Artículo 43. Crédito horario.

El crédito de Horas Sindicales es el fijado en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores para los Representantes electos del personal. En lo demás se estará a lo establecido en esta materia en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

CAPITULO IX

Sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje

Artículo 44. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores/as y a la Sociedad Cooperativa firmantes, en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención



del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos siguientes:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro Acuerdo o Pacto Colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se suscite sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Sirva por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representantes sindicales y trabajadores/as a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de Mediación- Conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a Arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

CAPITULO X

Comisión paritaria

Artículo 45. Comisión paritaria.

Para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, que se compondrá por un total de SEIS miembros, estando integrado por el Presidente/a, Vicepresidente/a, Secretario/a y 3 Vocales.

Será Presidente/a el que lo sea de la Cooperativa, Secretario/a el Letrado/a de la misma, y un Vocal, que designe el Consejo Rector de entre sus miembros.

Las personas trabajadoras designarán al Vicepresidente/a y otros 2 Vocales, de entre sus representantes legales, y en proporción a los resultados de sus últimas elecciones para representantes legales. De esta forma, la composición será la siguiente:



- 1) Presidente/a (Cooperativa).
- 2) Vicepresidente/a (Trabajadores/as).
- 3) Secretario/a (Cooperativa).
- 4) Vocal 1 (Trabajadores/as).
- 5) Vocal 2 (Cooperativa).
- 6) Vocal 3 (Trabajadores/as).

Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría absoluta de sus miembros, siendo precisa para la válida constitución de cada sesión la presencia de al menos DOS miembros de cada parte.

De cada sesión el Secretario/a levantará acta, que será aprobada y firmada por todos los asistentes en la propia reunión o en la inmediata siguiente.

En el caso de que, tras la consulta a la Comisión Paritaria, no se llegara a un acuerdo, las mismas acuerdan someterse a las normas de solución extrajudicial fijadas en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Extremadura.

**ANEXO I**

TABLA DE RETRIBUCIONES ANUALES

Grupo profesional	Anual	Salario Base mensual	Dos Pagas extras	Comp. Funcional anual por categoría (Devengados en 12 meses)
I. Dirección	30.002 €	2.143 €	2.143 €	- Comercial y Marketing / Administración y Finanzas / Producción + Calidad + I+d: 12.000 €. - Mantenimiento e Inversiones / Informática / Suministros y Central de Compras / RRHH: 9.000 €.
II. Adjuntos Dirección / Jefes Departamento	25.004 €	1.786 €	1.786 €	- Adjunto/a Comercial / Financiero / Producción: 4.000 €. - Adjunto/a Mantenimiento / Informática: 3.000 €. - Jefe/a RRHH / Suministros: 3.000 €.
III. Técnicos Superiores / Jefes de Área	22.008 €	1.572 €	1.572 €	- Técnico/a Comercial y/o Marketing (Senior): 4.000 €. - Jefe/a Producción/Calidad: 2.000 €. - Técnico/a Comercial y/o Marketing (Junior): 1.000 €.
IV. Técnicos Especializados	18.004 €	1.286 €	1.286 €	- Programador/a Informático/a: 3.000€ - Técnicos de Campo / Auditores / Calidad y Medio Ambiente: 2.000 €. - Logística / Subvenciones / Transformados: 1.600 €. - Jefes de Almacén: 1.600 €. - Técnico/a Informático/a (Senior): 1.500 €. - Oficiales 1ª Mantenimiento: 1.000 €. - I+D: 500 €. - Técnico/a Informático/a (Junior): 300 €.



Grupo profesional	Anual	Salario Base mensual	Dos Pagas extras	Comp. Funcional anual por categoría (Devengados en 12 meses)
V. Administrativos / Técnicos de Apoyo	16.002 €	1.143 €	1.143 €	<ul style="list-style-type: none"> - Encargado/a: 1.400 €. - Administrativo/a: 1.400 €. - Encargado/a de tienda: 1.400 €. - Oficial 2ª Mantenimiento: 750 €. - Clasificador: 750 €. - Conductor/a: 500 €. - Técnico/a Destilería: 500 €. - Auxiliar de Informática: 500 €.
VI. Personal Auxiliar	14.504 €	1.036 €	1.036€	<ul style="list-style-type: none"> - Oficiales 3ª: 800 €. - Vigilante: 800 €. - Auxiliar Administrativo: 800 €. - Dependiente: 800 €. - Operario Especialista de Campo: 700 €. - Operario de Almacén: 260 €. - Operario de Campo: 260 €.

Importe de los pluses del artículo 22:

Importe de pluses:	Importe
Plus de cámaras frigoríficas (CF):	7,50 €/día
Plus de Responsable: (PR):	6,00 €/día
Plus de control de calidad (PCC):	3,50 €/día
Plus de escandallo (PE):	6,00 €/día
Plus Responsable de Almacén (PRA)	6,00 €/día
Plus limpieza final turno (PLT)	6,50 €/día