



*RESOLUCIÓN de 3 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de San Isidro de Miajadas, Sociedad Cooperativa Limitada. (2021063374)*

Visto el texto Convenio Colectivo de San Isidro de Miajadas, Sociedad Cooperativa Limitada (código de convenio 10001142012008), que fue suscrito con fecha 11 de junio de 2021, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por los delegados de personal 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, 3 de noviembre de 2021.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

**CONVENIO COLECTIVO DE SAN ISIDRO DE MIAJADAS SCL*****Artículo Preliminar.***

El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

***Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.***

Quedan sometidas a las estipulaciones del presente Convenio todas las actividades desarrolladas por la Sociedad Cooperativa Limitada San Isidro de Miajadas en el ámbito del Centro de Trabajo en la localidad de Miajadas (Cáceres) así como todos los adscritos al mismo .

***Artículo 2. Ámbito personal.***

Quedan comprendidos en este Convenio todas las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios para la empresa Soc. Coop. Limitada San Isidro de Miajadas, sean fijos o eventuales, con las excepciones del Estatuto de los Trabajadores.

***Artículo 3. Ámbito temporal.***

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2021 y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

***Artículo 4. Prórroga y denuncia.***

Este Convenio será denuncia de forma automática por ambas partes el día 1 de enero del año 2023, sin necesidad de denuncia escrita.

Hasta que no se alcance un nuevo acuerdo por ambas partes, el Convenio estará prorrateado en todo su contenido.

***Artículo 5. Grupos Profesionales.***

El personal comprendido en el presente convenio queda encuadrado en alguno de los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo I. Personal Directivo.

Grupo II. Personal Técnico.

Grupo III. Personal Administrativo.

Grupo IV. Personal Obrero.



Grupo V. Personal Dependiente.

Grupo VI. Personal de Limpieza y Servicios Auxiliares.

Grupo VII. Personal de Aprendizaje.

**Artículo 6. Categorías Profesionales.**

Los Grupos señalados en el artículo anterior están descritos y formados por las categorías profesionales siguientes:

**Grupo I. Personal Directivo.**

1. Gerente.

**Grupo II. Personal Técnico.**

1. Titulado de Grado Medio.

**Grupo III. Personal Administrativo.**

1. Jefe Administrativo.
2. Encargado de sección 1ª.
3. Encargado de sección 2ª.
4. Encargado de sección 3ª.
5. Encargado de sección 4ª.
6. Oficial Administrativo 1ª.
7. Oficial Administrativo 2ª.
8. Auxiliar Administrativo.

**Grupo IV. Personal Obrero.**

1. Encargado General.
2. Encargado de Taller.
3. Encargado de sección 1ª.



4. Encargado de sección 2.
5. Encargado de sección 3ª.
6. Encargado de sección 4ª.
7. Oficial 1ª de Taller.
8. Oficial 2ª de Taller.
9. Profesional Oficial 1ª.
10. Profesional Oficial 2ª.
11. Auxiliar de Taller.
12. Ayudantes.

**Grupo V. Dependientes.**

1. Dependiente .

**Grupo VI. Personal de Limpiezas y Servicios Auxiliares.**

1. Encargo de Limpieza.
2. Limpiador
3. Personal de Vigilancia.

**Grupo VII. Personal de Aprendizaje.**

1. Aprendiz con Contrato Formación.

**Artículo 7. Jornada de trabajo.**

La jornada máxima de trabajo para todo el personal comprendido en el presente Convenio será de 1.776 horas en cómputo anual, distribuidas en un máximo de 40 horas semanales repartidas de lunes a sábado.

Por necesidades de los trabajos de campañas a realizar, la empresa podrá establecer la prestación de servicios en domingo, compensándolo con otro día de descanso semanal.

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio disfrutará a lo largo de la jornada de 15 minutos de descanso, que se computará como trabajo efectivo.

**Artículo 8. Retribuciones.**

El sistema retributivo del presente Convenio no podrá ser supletoriamente completado o interpretado por otra norma legal o convencional.

Los salarios de los trabajadores/as serán para el año 2021, y para cada categoría profesional, el que se determina en la Tabla Salarial que figura en el anexo I.

Los salarios establecidos en las Tablas Salariales suponen, para cada uno de los años de vigencia de este Convenio, un incremento salarial equivalente al 1.5 % sobre el salario base para el primer año 2021, quedando pendiente la subida del año 2022 al acuerdo que tendrá lugar en los primeros meses del año.

Complemento por Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá un complemento salarial de antigüedad correspondiente por años de servicios, consistentes en el abono de un 5% por cada cuatrienio sobre el Salario Base de cada categoría.

La antigüedad máxima consolidable del trabajador será de cuatro cuatrienios, sin que pueda generar más antigüedad, excepto las ya consolidadas.

Cuando un trabajador ascienda de categoría profesional se le adicionará al sueldo base de la nueva categoría en número de cuatrienios que tuviera consolidados, calculándose la cuantía de estos de acuerdo con la nueva categoría.

Salario Hora Extraordinaria.

Con la finalidad de desincentivar la realización de horas extraordinarias los firmantes acuerdan como opción prioritaria la compensación de dichas horas por descanso.

Horas Nocturnas.

Los trabajadores/as que realizaran su jornada de trabajo en todo o en parte dentro del horario de 22:00 horas a 6:00 horas, percibirán una compensación económica de 1,06 euro por cada hora o fracción realizada dentro de ese horario.

Gratificaciones Extraordinarias.

Todo el personal que preste servicios en la empresa percibirá tres Gratificaciones Extraordinarias, que se harán efectivas en los meses de marzo, julio y diciembre.

Estas Gratificaciones consistirán cada una de ellas en una mensualidad, compuesta exclusivamente por el salario base más antigüedad, de acuerdo con los salarios establecidos en las tablas anexas al presente Convenio.



El importe de estas Gratificaciones podrá ser prorrateados mensualmente, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, no procediendo por tanto su cobro en las fechas indicadas.

**Artículo 9. Vacaciones.**

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio disfrutará de un periodo de vacaciones anuales de 23 días laborables.

**Artículo 10. Ferias y Fiestas.**

Los trabajadores disfrutarán a tiempo completo, además de las fiestas nacionales, autonómicas y locales, los días 24 y 31 de diciembre, así como dos de las tardes de los días 10,11 y 12 de agosto, por ser las ferias de la localidad. Estas dos tardes se acordarán cada año entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa. Del mismo modo, disfrutarán de la tarde del día 5 de enero.

En el supuesto de que los días 24 y 31 de diciembre, coincidiesen con sábados ó domingos, el viernes inmediatamente anteriores se disfrutará como festivo.

**Artículo 11. Inasistencia retribuida**

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

- a. Por matrimonio, 15 días naturales.
- b. Por fallecimiento, enfermedad grave o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, hijos o hermanos, se establece en tres días hábiles (en caso de fallecimiento) más dos en caso de desplazamiento.
- c. Dos días por asunto propios. Estos días no podrán ser disfrutados simultáneamente por un número de operarios que impidan el normal funcionamiento de la empresa. Mencionados días no precisan justificación alguna, pero sí preaviso a la empresa con 48 horas de antelación.
- d. Estos días de asuntos propios deberán ser disfrutados obligatoriamente por los trabajadores/as antes de finalizar el año, y si terminado éste no hubieran disfrutado de dichos días o de alguno de ellos, la empresa abonará el importe de los mismos en la nómina del mes de diciembre.



- e. g) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica propia, justificando la misma.
- f. h) Por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora el tiempo necesario, demostrando fehacientemente la necesidad.

**Artículo 12. Contrato temporal por obra o servicios.**

El contrato de duración determinada previsto en el artículo 15.1.a) del E.T. podrá tener por objeto cualquier obra o servicio determinados con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, entre los que expresamente se incluyen las distintas campañas propias de la actividad de la empresa, que habitualmente cíclicas y, aunque limitadas en el tiempo son de duración incierta, tales como campañas de fertilizantes, recogida de productos agrícolas (cereales, patatas, tomates, girasol, aceitunas...etc).

El presente contrato se formalizará por escrito.

Este contrato tendrá una vigencia hasta la finalización de los trabajos o tareas constitutivas del objeto del contrato.

**Artículo 13. Contrato de relevo.**

La empresa facilitará la realización de los contratos de relevo a aquellos trabajadores que lo soliciten y cumplan, además de los requisitos establecidos por ley, con tener 63 años cumplidos.

**Artículo 14. Compensación por enfermedad o accidente de trabajo.**

En caso de enfermedad común, los trabajadores/as, por incapacidad temporal, percibirán el 100 por 100 de su salario (salario base y antigüedad) desde el primer día hasta un año como máximo.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral, los trabajadores/as, por incapacidad temporal, percibirán el 100 por 100 de su salario (salario base y antigüedad) desde el primer día hasta la finalización de la incapacidad temporal.

Si durante la vigencia del presente Convenio la Seguridad Social redujese las prestaciones que a ella le corresponde en la I.T., la Comisión Negociadora del Convenio negociará sobre las nuevas condiciones.

**Artículo 15. Maternidad/Paternidad.**

Se hace nuestra en el presente Convenio la protección de la maternidad, conforme establece el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre). Así mismo se hace constar la igualdad para permisos y vacaciones por maternidad y



paternidad, asumiendo el contenido de lo establecido en los artículos 48 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Lactancia:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, tanto durante la jornada como al principio o final de la misma. Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas.

Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral, y con objeto de armonizar esta, dentro de las responsabilidades de hombres y mujeres, el tiempo destinado a la lactancia de los hijos podrá agruparse en un periodo de días, que se establecen en 18 días laborales. Esta medida tiene por objeto no sólo una mejor organización del trabajo, sino, y eso es lo más importante, una mayor y mejor atención a los hijos. La agrupación del permiso de lactancia debe ser propuesta por los interesados y debe ser disfrutado de forma continuada.

### **Artículo 16. 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 necesario. 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 como mínimo anual, pudiendo ser menor si el caso lo requiere. Serán voluntarios y se garantizará la confidencialidad de los datos. Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador/a por escrito. Serán por cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento y el tiempo que se invierta en el reconocimiento, que 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 derivados de la organización del trabajo. La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de los trabajadores.

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 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 en este ámbito.

**Artículo 17. Discriminación y Acoso.**

Se proscribe de esta empresa, toda conducta que sea constitutiva de discriminación, cualquiera que sea la causa o motivo y/o acoso, sea laboral o sexual.

Se consideran constitutivos de acoso sexual 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 u ofensivas para quien las padece.

Se comprende en dicha definición el acoso sexual de intercambio, el ambiental o el chantaje sexual.

**Artículo 18. Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombre y Mujeres.**

La empresa se compromete a establecer un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombre y Mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 de Marzo, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.

Con el fin de establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, se estará a lo recogido en la legislación en la materia, y en particular al cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

**Artículo 19. Seguro Convenio de Accidentes.**

La empresa asume la obligación de mantener la contratación de un seguro que cubra los riesgos de:

Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional y el de Invalidez Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez por las mismas causas y por los siguientes capitales para todos los trabajadores /as durante la vigencia del Convenio de: 12.000 euros.

Por muerte natural: 6.000 euros.

La empresa, una vez concertado el Seguro quedará exenta, en todo caso, de responsabilidad, en el supuesto de quiebra de la Compañía tomadora del mismo.



***Artículo 20. 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 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro Acuerdo o Pacto Colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente 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.

***Artículo 21. Comisión Paritaria.***

Para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro miembros que las partes designarán, dos la parte social y dos la parte empresarial.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría.

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.

***Disposición Final Única.***

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y demás disposiciones legales.

• • •

