SECCIÓN III

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Lorra Sociedad Cooperativa (código de convenio 48004962011999).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 14 de julio de 2022 por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 5 de agosto de 2022.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

cve: BOB-2022a190-(III-223)

LORRA SOCIEDAD COOPERATIVA CONVENIO COLECTIVO AÑO 2022

Artículo 1.—*Ámbito funcional*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre Lorra Sociedad Cooperativa y el personal que en ella presta sus servicios.

Artículo 2.—*Ámbito personal*

El Convenio afectará exclusivamente a todo el personal que presta sus servicios en la Cooperativa, en virtud de contrato de trabajo, y que estén encuadrados en la clasificación del personal del presente Convenio. Quedan excluidas las personas que desempeñen funciones de dirección o gobierno, los/las trabajadores/as que se contraten para el servicio de sustituciones basado en el cumplimiento de la normativa de la Diputación Foral de Bizkaia, departamento de Agricultura, y las que no estén encuadradas en la clasificación de personal del presente Convenio.

Artículo 3.—*Ámbito temporal*

Con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Bizkaia, el presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2022, siendo su duración de UN año y por el período comprendido entre esta fecha y la del 31 de diciembre del año 2022. Finalizada la duración pactada para el presente convenio colectivo, todas y cada una de las cláusulas normativas del mismo serán plenamente vigentes hasta el momento en que las partes legitimadas para ello acuerden la suscripción de un nuevo Convenio Colectivo.

Ambas partes se comprometen a iniciar las conversaciones para la negociación del nuevo Convenio a partir del primer día del último mes de vigencia del presente Convenio.

Artículo 4.—*Vinculación*

El conjunto de derechos y obligaciones pactados en el presente convenio constituyen un todo indivisible y por consiguiente, la no aceptación de alguno o algunas de las condiciones pactadas suponen la nulidad de la totalidad.

Artículo 5.—*Concurrencia de convenios*

El presente Convenio colectivo tiene fuerza normativa y vincula por todo el tiempo de su vigencia, y en lo no establecido en su articulado se aplicará el Convenio Provincial de Bizkaia de Oficinas y despachos, y la normativa laboral general.

Artículo 6.—*Condiciones más beneficiosas*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualesquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.

Las disposiciones legales o pactadas en el futuro que impliquen una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia, en cuanto, considerados aquellos en su totalidad, o a nivel individual y en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Artículo 7.—*Comisión Mixta y Resolución de Discrepancias*

Se constituye una Comisión Mixta de Convenio integrada por dos representantes de los/las trabajadores/as y el mismo número de representantes de la empresa que tendrá

Por objeto el seguimiento, interpretación y/o aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio.

Las discrepancias que se produzcan en el seno de dicha Comisión serán solventadas mediante los procedimientos previstos en el Acuerdo interconfederal sobre procedimientos voluntarios de Resolución de conflictos (Preco II) publicado en el «BOPV» del 3 de julio de 1990, número 131.

cve: BOB-2022a190-(III-223)

Artículo 7. Bis.—*Inaplicación del convenio colectivo*

Únicamente podrá solicitarse la inaplicación del convenio colectivo cuando concurran las condiciones señaladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as y conforme al procedimiento indicado en dicho precepto.

Artículo 8.—*Facultad de dirección*

De acuerdo con las disposiciones en vigor, la organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Cooperativa, pudiendo la misma adoptar sistemas de racionalización, mecanización, organización y división de aquel que mejor se acomode a su desarrollo productivo y comercial.

La movilidad del personal en los distintos puestos de trabajo de la Cooperativa tendrá como límite lo dispuesto en la legislación vigente. Cuando la Cooperativa decida la movilidad de algún/a trabajador/a, lo notificará previamente a la Comisión prevista en el artículo 7 para conocimiento de la misma y solución de posibles divergencias que en tal caso se puedan plantear, sin perjuicio del cumplimiento de la decisión empresarial.

Artículo 9.—*Jornada de trabajo*

Año 2022

El año 2022 y posteriores, el acuerdo entre empresa y trabajadores/as en relación a la Jornada de Trabajo es el siguiente:

a) La jornada efectiva será de 37,5 horas semanales de lunes a viernes durante todo el año, con un máximo 1.665 horas anuales (reducción de una jornada de 7,5 h, que se consolida por acuerdo entre ambas partes).

b) La jornada laboral diaria será:

Una jornada continua, consolidada por acuerdo entre empresa y trabajadores/as, de lunes a viernes de 7,5 horas, con entrada flexible desde las 7:30 h de la mañana hasta las 9:00 horas.

c) Los/Las trabajadores/as tienen derecho a un descanso semanal continuado de dos días.

Artículo 10.—*Horas extraordinarias*

Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el siguiente punto.

Con carácter excepcional podrá prolongarse los horarios habituales cuando concurra alguno de los siguientes casos:

a) Fuerza mayor, es decir cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, imprevisto, ausencias.

b) Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la Empresa.

— Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

— Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

— Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la Empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a lo que autorice la legislación vigente, salvo lo previsto en la letra b de este artículo.

Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones previstas en los puntos anteriores de este artículo serán abonadas o compensadas por tiempo de descanso previo acuerdo entre empresa, trabajador/a y representación de los/las trabajadores/as.

cve: BOB-2022a190-(III-223)

Las horas extraordinarias que se realicen, se compensarán cada una de ellas con un descanso/abono compensatorio de una hora y media.

Artículo 11.— *Vacaciones*

a) Todos/as los/las trabajadores/as disfrutarán de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas más, si fuera el caso, los correspondientes para cada año definidos y negociados de acuerdo al calendario laboral y en base a las 1.665 horas anuales pactadas, según lo definido en el artículo 9.

b) Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable que no sea víspera de fiestas y terminarán en día inmediatamente anterior al de la incorporación al trabajo.

c) El calendario de vacaciones anuales deberá ser determinado antes del 1 de junio de cada año (2022).

d) Cuando una Incapacidad Temporal, con independencia de la contingencia causante de la misma, impida a un/a trabajador/a disfrutar de sus vacaciones dentro del año natural donde se generó el derecho a las mismas, la persona afectada tendrá derecho en todo caso a disfrutar de su período vacacional una vez finalizada su situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 12.— *Permisos retribuidos*

Los/Las trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días laborables en caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho.

b) Cuatro días laborables en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dicho período se ampliará hasta 2 días laborables más si los hechos motivados hicieran necesario un desplazamiento a un destino alejado más de 150 km del lugar de residencia habitual del/de la trabajador/a.

c) En caso de aborto, el progenitor no gestante tendrá derecho a tres días laborables de permiso.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el artículo 25.2 del presente convenio.

   En el supuesto de que el/la trabajado/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, percibiera una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.

f) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes finales de enseñanzas homologadas.

Artículo 13.— *Permisos sin sueldo*

Los/Las trabajadores/as que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permisos sin sueldo por un máximo de 15 días y por una sola vez al año.

Artículo 14.— *Reducción de Jornada por Guarda Legal*

El personal que, acogiéndose a lo dispuesto en el artículo 37.6 ET, opte por reducir su jornada laboral, podrá disfrutar de tal reducción tomando como referencia para ello la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

cve: BOB-2022a190-(III-223)

Artículo 15.— *Conceptos retributivos*

La retribución del personal comprendido en este Convenio estará compuesta por los conceptos salariales que se detallan y corresponden a la jornada normal que se fijan en el artículo 10: Salario Base, Complemento de puesto de trabajo, Complemento de Convenio y las gratificaciones extraordinarias.

Los recibos de salarios deberán reflejar todos los conceptos retributivos que perciban los trabajadores.

Artículo 16.— *Tablas salariales*

La retribución del personal afectado por el presente Convenio para el año 2022 será las que se señala en el Anexo I de este texto, resultantes de aplicar para cada ejercicio los siguientes acuerdos:

— Ejercicio 2022: Incremento salarial de un 4%

Asimismo, cada mes de enero, y en concepto de Complemento de Convenio, se abonará a cada trabajador/a el importe correspondiente al 1,65% de su salario base; importe que, al finalizar el año en curso pasará a formar parte de su Salario Base, en los términos previstos en el presente Convenio.

En el supuesto de que algún/a trabajador/a tuviere establecido un salario superior al establecido en la tabla salarial, a la firma del presente convenio, la diferencia entre su salario consolidado y el que conste en la tabla será abonado en concepto de complemento personal, sin que ello suponga la aplicabilidad de dicho salario a ninguno de los/las demás trabajadores/as, al tratarse de circunstancia subjetiva propia solamente del/de la trabajador/a afectado/a.

Artículo 17.— *Pagas extraordinarias*

Los/Las trabajadores/as percibirán tres gratificaciones extraordinarias en marzo, julio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario base más complemento de puesto de trabajo.

Las pagas extraordinarias deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20 del mes respectivo.

Artículo 18.— *Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo*

La empresa, desde el primer día de la correspondiente baja, inclusive, complementará las prestaciones de los seguros de enfermedad y accidente de trabajo hasta el 100 por 100 del salario real, durante la situación de baja y hasta un periodo de 12 meses.

Artículo 19.— *Dietas y desplazamientos*

El personal desplazado de su centro de trabajo por razones laborales tendrá derecho a que se le abonen por la empresa y como dietas los gastos de desplazamiento, comidas y estancias. Dichos gastos y desplazamientos deberán ser siempre justificados.

Se establecen como importes de dietas para el año 2022 los siguientes:

— Desayuno: 6 euros.

— Comida: 12 euros.

— Cena: 12 euros.

— Alojamiento día: Según presupuesto aprobado por la Dirección.

— Kilometraje: 0.34 euros/km.

En cuanto a realización de horas extras en fin de semana y/o festivos, por trabajos extraordinarios previamente definidos y asignado el personal con conocimiento por parte de la dirección, como son asistencia por trabajos en ferias, cursos formativos, asistencia técnica de cualquier índole y/o actividad se compensarán de la siguiente forma:

— Asistencia hasta 4 horas, computables como laborales: 60 euros.

— Asistencia entre 4 y 6 horas, computables como laborales: 90 euros.

— Asistencia superior a 6 horas, computables como laborales: 120 euros.

cve: BOB-2022a190-(III-223)

Estas horas serán archivadas en el EKUL, explicitando el contenido de las mismas en observaciones y qué mando directivo ha otorgado su permiso, a fin de llevar un control de las mismas.

Artículo 20.—*Dimisión del trabajador/a*

En caso de dimisión de la persona trabajadora de su puesto de trabajo en la empresa, éste habrá de notificar por escrito a la Dirección de la misma con una antelación mínima de 15 días laborables de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el/la interesado/a la parte proporcional de las pagas extraordinarias de marzo, julio y Navidad que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión del plazo ocasiona a la empresa.

Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21.—*Incumplimientos, faltas y sanciones de los trabajadores y trabajadoras*

1. Faltas:

1.1. Los/Las trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la dirección de la empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente Convenio, y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto delos Trabajadores.

1.2. Toda falta cometida por un/una trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave.

1.3. Constituyen faltas leves:

a) De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso) sin la debida justificación y cometidas en el período de un mes.

b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falle al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) Abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo.

d) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

e) No comunicar a la empresa sus cambios de residencia o domicilio.

f) Falta al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.

1.4. Constituyen faltas graves:

a) Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso), cometidas dentro de un periodo de 30 días. Cuando las faltas se cometieran con ocasión de relevar a otra persona trabajadora, la comisión de dos faltas de puntualidad bastará para que sea calificada como grave.

b) Faltar dos días al trabajo, dentro de un periodo de 30 días sin causa que lo justifique.

c) La simulación de enfermedades o de accidentes.

d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

e) Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él/ella.

f) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

g) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relacionada al servicio propio en la categoría y funciones que correspondan al trabajador/a.

h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros/as o peligro de avería o incendio en las instalaciones podría ser considerada como falta muy grave.

cve: BOB-2022a190-(III-223)

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

j) El estado de embriaguez en el trabajo.

k) La reincidencia en falta leve, salvo si se trata de la relativa a la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, cometidas en un mismo trimestre.

1.5. Son faltas muy graves:

a) Mas de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso) cometidas en un periodo de 6 meses, o de 20 faltas cometidas en 1 año.

b) Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona de las dependencias de la empresa o durante un acto de servicio, en cualquier lugar.

c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materias, como herramientas, maquinaria, software, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

d) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

e) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

f) Malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y/o acoso a sus superiores/as, compañeros/as o subordinados/as.

g) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

h) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

i) La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.

j) Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

k) La realización de labores a empresas de la competencia, o el facilitar información de los clientes de la Cooperativa fuera del ámbito de la empresa

l) La suplantación de personalidad en la utilización de los medios tecnológicos de la empresa

ll) La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre y aunque sea se distinta naturaleza.

m) El acoso sexual y acoso por razón de sexo a sus superiores/as, personas subordinadas, compañeras, clientas o proveedoras.

2. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos expresados en el presente Convenio.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a la plantilla que incurran en las faltas especificadas en el número anterior del presente artículo serán las siguientes:

— Para faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

— Para faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

— Para faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días. Despido.

3. El plazo de prescripción de las faltas, de acuerdo con la normativa laboral comenzará a computarse desde que la Dirección tuviese conocimiento de los hechos.

Artículo 22.— *Derecho de reunión y de libre sindicación*

La empresa, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitará a sus trabajadores/as el derecho de reunión en los locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

cve: BOB-2022a190-(III-223)

Las empresas respetarán el derecho de todos/as los/as trabajadores/as a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a una persona trabajadora perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 23.— *Reconocimiento médico*

A solicitud del/de la trabajador/a la empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico con periodicidad anual. Este reconocimiento será el que de modo habitual realice IMQ Prevención, a la que pertenece la empresa.

Artículo 24.— *Teletrabajo*

A lo largo de la vigencia del presente convenio, empresa y trabajadores/as se comprometen a explorar la opción de implantar la fórmula del Teletrabajo en los puestos que se adecuen a ello tomando como ejemplo el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo firmado por la Confederación Europea de Sindicatos y las Organizaciones Patronales de la Unión Europea en 2002.

Artículo 25.— *Excedencias*

1. El personal fijo incluido en el ámbito del Convenio tendrá derecho a situarse en excedencia forzosa o voluntaria. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y cómputo de antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público. Durante la situación de excedencia forzosa, el personal designado para un cargo público tendrá derecho al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo.

2. Asimismo el/la trabajador/a que ejerza o sea llamado/a a ejercer o desempeñar un cargo sindical en los órganos de dirección, provincial, autonómico o estatal tendrá derecho a una excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo, debiendo reincorporarse a su puesto dentro del mes siguiente a la fecha de cese.

3. Excedencia por cuidados familiares: Los/as trabajadores/as fijos/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a, o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años el personal para atender al cuidado de un/a familiar hasta 2º grado o sin grado si mediara convivencia, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/las trabajadores/ras. En el supuesto de que dos personas del ámbito de aplicación de este convenio generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo de permanencia en excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad. El/La trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocido oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 27 meses en el caso de familia numerosa de categoría general, y de 30 meses en el caso de familia numerosa de categoría especial.

cve: BOB-2022a190-(III-223)

Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

4. El/La trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a que se le reconozca excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La misma se entenderá concedida con reserva del puesto de trabajo por una duración mínima de 1 año y máxima de dos años. Previamente a la toma de decisión por parte de la empresa, será preceptiva la solicitud de informe no vinculante a la representación legal de los trabajadores. Transcurrido el plazo máximo de reserva de puesto de trabajo, la persona en excedencia sólo conservará un derecho preferente al reingreso para ocupar las vacantes que se produzcan en su categoría profesional o equivalente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

5. La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria causará baja definitiva en la Empresa.

6. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

7. Cuando el/la trabajador/a lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su Grupo profesional; si no existiere vacante en el Grupo Profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su Grupo Profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

8. En cualquier caso, la Empresa estará obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del/la trabajador/a.

Artículo 26.—*Contrato Relevo*

Lorra Koop. se compromete a estudiar la jubilación parcial anticipada en su ámbito de relaciones laborales para el trabajador/a que así lo solicite y reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, 4 años a la exigida, hasta el cumplimiento de la edad mínima exigida para la jubilación ordinaria, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo.

Artículo 27.—*Jubilación Voluntaria*

El personal de la empresa tendrá derecho a una indemnización por jubilación voluntaria anticipada compensatoria de la minoración que ello comporta en sus prestaciones, cuya cuantía se establece conforme a la siguiente tabla:

— 63 años 6 mensualidades.

— 64 años 3 mensualidades.

A los efectos de determinar el número de mensualidades de retribución que conforme a la escala hubiera de corresponder en cada caso, se tomará la edad del/de la trabajador/a a la fecha que se produzca su jubilación voluntaria.

Cada una de las mensualidades integrantes en la indemnización será equivalente a la doceava parte de la retribución anual bruta asignada al/a la interesado/a en la fecha que se produzca su jubilación voluntaria.

cve: BOB-2022a190-(III-223)

CATEGORÍAS CONVENIO

	Salario Base (€)	Compl. Convenio (€)	Compl. Puesto Trabajo (€)	Total (€)
ÁREA P.ANIMAL				
JEFE COORDINACION A.P.A.	31.042,01	512,19	12.803,69	44.357,89
JEFE GEST. TE.APA	31.042,01	512,19	12.803,69	44.357,89
TÉCNICO	27.830,97	459,21	0,00	28.290,18
AYDTE TEC TIT.	26.385,76	435,37	133,70	26.954,83
AYDTE. TEC NO.TIT.	22.970,30	379,01	0,00	23.349,31
AUXILIAR TÉCNICO	25.804,28	425,77	0,00	26.230,05
ÁREA P. VEGETAL				
JEFE COORDINACION A.P.V.	31.042,01	512,19	12.803,69	44.357,89
JEFE GEST. TE.APV	31.042,01	512,19	12.803,69	44.357,89
TÉCNICO	27.830,97	459,21	0,00	28.290,18
AYDTE TEC TIT.	26.385,76	435,37	133,70	26.954,83
AYDTE. TEC NO.TIT.	22.970,30	379,01	0,00	23.349,31
AUXILIAR TÉCNICO	25.804,28	425,77	0,00	26.230,05
ÁREA S.GENERALES				
JEFE SEC. CONTABLE	29.318,02	483,75	0,00	29.801,77
JEFE SEC.FISCAL	29.318,02	483,75	0,00	29.801,77
TÉCNICO	27.830,97	459,21	0,00	28.290,18
AYDTE TEC TIT.	26.385,76	435,37	133,70	26.954,83
AYDTE. TEC NO.TIT.	22.970,30	379,01	0,00	23.349,31
AUXILIAR TÉCNICO	25.804,28	425,77	0,00	26.230,05
JEFE DPTO. ADMINISTRATIVO	22.970,30	379,01	7.268,98	30.618,29
OFICIAL ADMIN.	18.935,99	312,44	6.780,35	26.028,78
AUXILIAR ADMN.	17.607,58	290,53	3.663,07	21.561,18

cve: BOB-2022a190-(III-223)