



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 30 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta de fecha 28 de junio de 2021, en la que se acuerda la modificación del Convenio Colectivo en sus artículos 4, 5, 20, 35 y 40; Convenio Colectivo "Comercio de Alimentación, Mayor y Menor de la Provincia de Badajoz". (2021062492)

Visto el texto del Acta de 28 de junio de 2021, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de sector "COMERCIO DE ALIMENTACIÓN MAYOR Y MENOR DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ" -código de convenio 06000135011981-, publicado en el DOE n.º 84, del 05 de mayo de 2021, en la que se acuerda la modificación de los artículos 4, 5, 20, 35 y 40 de dicho convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y artículo 6 del Decreto 187/2018 de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE:

Primero. Ordenar la inscripción de la citada Acta 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, 31 de julio de 2021.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO
DEL SECTOR DE LA ALIMENTACIÓN MAYOR Y MENOR PARA LA
PROVINCIA DE BADAJOZ

Mérida, 28 de junio de 2021, reunidos en la sede de Comisiones Obreras, sita en Av. Juan Carlos I, 41 de una parte los representantes de las centrales sindicales UGT y CCOO, y de otra parte los representantes de la asociación de empresarios de Alimentación, como partes firmantes del convenio, reconociéndose ambas partes con capacidad suficiente para el acto.

Abierta la sesión, las partes acuerdan modificar los artículos que se detallan a continuación, quedando con el siguiente redactado:

Artículo 4: Vigencia.

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2018 y estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 5: Duración.

La duración del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2022. El presente Convenio podrá ser denunciado por cualesquiera de las partes firmantes con una antelación de 15 días antes de su finalización. La denuncia deberá ser comunicada a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Badajoz adscrita a la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura y a la representación empresarial y sindical. En caso de que el Convenio no sea denunciado por ninguna de las partes, este se entenderá prorrogado de año en año en todo su articulado, excepto en lo referente a salarios y demás aspectos retributivos del mismo que se aumentarán con el IPC del año anterior.

En caso de que el Convenio sea denunciado este mantendrá la vigencia de todo su articulado hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

Artículo 35: Conciliación de la vida Familiar y Laboral.

La mujer trabajadora que se encuentre embarazada tendrá derecho a permisos retribuidos para la preparación al parto que se justificará ante la empresa mediante prescripción facultativa.

La mujer embarazada tendrá derecho a la confección del calendario de vacaciones, a priorizar su turno vacacional. En esta materia será de aplicación, cualquier disposición legal en la materia que se encuentre vigente.

Permiso de lactancia: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores,



para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Los trabajadores y trabajadoras por su voluntad, tendrán el derecho a sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de 15 días naturales, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 40: Contratación.

El actual Contrato "por Acumulación de Tareas o Circunstancias de la Producción" podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses.

Artículo 20: Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por el mismo, garantizaran la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no-discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado/a por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.



Estabilidad en el empleo: con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor: Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Formación y promoción profesional: En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual: No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Medidas de protección integral contra la violencia de género (Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

Reducción de jornada: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. Será derecho de la trabajadora determinar en cuanto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga. Artículo- 37.8 del ET

Cambio de centro de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a cambiar de centro de trabajo para hacer efectivo su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo.

En este supuesto la empresa vendrá obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo.



Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo, en cuyo caso decae la obligación de reserva. Artículo 40.4 del ET

Excedencia: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato. Artículo 45.1 del ET

Se acuerda autorizar a Carmen Suárez Fornelino, para efectuar los trámites necesarios en la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura a efectos de registro y publicación de esta acta.

POR CCOO:

CARMEN SUÁREZ FORNELINO y VALENTINA TARRIÑO PASTOR

POR UGT:

JOSÉ SELVA ANTONIO

Por ACOAEX:

IGNACIO CAMPOS TOMÉ

• • •

