

**III CONVENIO
COLECTIVO DE
COVIRAN, SCA. 2020-
2023**

**Edición de junio 2021,
contiene:**

- **Versión inicial (BOE
nº 163
(09.07.2021)**

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

11445 *Resolución de 1 de junio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Coviran, SCA.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa Coviran, S.C.A. (código de convenio n.º 90101662012013), que fue suscrito, con fecha 7 de mayo de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 1 de junio de 2021.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

III CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE COVIRAN, SCA

CAPÍTULO I

Ámbito de Aplicación

Artículo 1. *Ámbito de Convenio.*

El presente Convenio colectivo se concierda entre la Dirección de la empresa Coviran SCA, y la Representación Legal de los Trabajadores, quienes actúan en la proporción a la representación sindical electa de los distintos sindicatos y candidaturas con representación en todos los centros de trabajo de la empresa.

Será de aplicación a la empresa Coviran SCA y a todas las personas trabajadoras de ésta, incluidas las de todas las plataformas o centros de trabajo de dicha empresa en territorio español.

Artículo 2. *Ámbito funcional, territorial y personal.*

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todas las personas trabajadoras empleadas en la sociedad señalada en el artículo anterior, cualquiera que fue la naturaleza de su contrato de trabajo en el ámbito de todo el territorio español.

La sociedad cooperativa afectada por el Convenio está dedicada, entre otras, a la actividad de adquisición, para el suministro y distribución a través de sus socios/as, de productos de alimentación, limpieza y demás artículos de uso y consumo del hogar.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», extendiendo su vigencia desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre del año 2023, sin perjuicio de aquellas materias concretas en las que se establece un ámbito temporal de aplicación diferente.

Denuncia. Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso en la negociación del nuevo que le habrá de sustituir, mantendrá su vigencia hasta que se firme un nuevo convenio.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en los centros por cualquier pacto o convenio, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente Convenio.

Las condiciones pactadas no son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora voluntaria pactada. Si serán compensables cuando sean debidas a imperativo legal, jurisprudencial, acuerdo colectivo o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

La empresa respetará las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente con los trabajadores, no siendo de aplicación la absorción y compensación regulada en el art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo establecido en el párrafo anterior o en las previsiones del Capítulo V del presente convenio.

Artículo 5. *Comisión mixta paritaria.*

Se constituye a tenor de lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores una comisión paritaria compuesta por cuatro miembros de cada una de las dos partes firmantes más los asesores que les acompañen que entenderá, necesariamente, con carácter previo, del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación, aplicación y conflictos que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio, incluyendo cualquier adaptación que pueda producirse por la modificación de la normativa laboral y que pudiera afectar al presente Convenio.

Igualmente, entenderá, de forma previa a la vía jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos o individuales que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la comisión mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta, todo ello sin perjuicio de los plazos legales de general aplicación.

La representación social en dicha comisión estará compuesta por dos miembros de CCOO, uno de UGT y uno de GTI.

La Comisión anualmente elegirá de entre sus miembros a un Presidente/a y a un Secretario/a, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones (una vez la empresarial y otra la social).

De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta al final de estas en las que figuraran las miembros participantes, asuntos debatidos del orden del día y, en su caso, las decisiones adoptadas, debiendo ser firmada para la acreditación de las personas asistentes.

Para que exista acuerdo válido será necesario la mayoría de cada parte.

La Comisión se reunirá siempre y cuando se le haya planteado por cualquiera de las partes alguno de los problemas sometidos a su conocimiento, en los diez días siguientes al dicho sometimiento. Y ello previa citación fehaciente a cada uno de sus componentes,

realizada con al menos tres días a la celebración de la sesión. Una vez celebrada sesión de la Comisión se comunicará su resolución en el plazo máximo de tres días.

Las reuniones podrán celebrarse de forma presencial o telemática. La determinación y desarrollo se establecerá en el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión Mixta.

La Comisión podrá, en caso de discrepancias producidas en su seno, someter la cuestión debatida a los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómicos en su caso.

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

Es competencia única y exclusiva de la Dirección de la cooperativa, de acuerdo con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación general laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la cooperativa un nivel óptimo de eficacia, utilizando adecuadamente sus recursos materiales y contando con la colaboración del personal.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que las personas trabajadoras tienen derecho a completar y perfeccionar por la práctica, respetando la dignidad de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO III

Clasificación Profesional

Artículo 7. *Disposiciones generales.*

I. *Ámbito Temporal.*

1. Durante el año 2020, el sistema de clasificación profesional en el que se encuadrarán las personas trabajadoras será el regulado en el II Convenio Colectivo de Empresa de Coviran SCA.

2. A partir del 1 de enero de 2021, el encuadramiento de las personas trabajadoras se regulará por el sistema de clasificación profesional del presente Convenio.

II. *Principios generales.*

1. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

2. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las actitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales y niveles, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.

3. El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

III. *Aspectos básicos de clasificación.*

1. El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la

existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2. La clasificación profesional se realiza en grupos y niveles profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritas a un determinado nivel y grupo profesional, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

3. No obstante, lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo 8 de este Convenio Colectivo, la movilidad funcional se deberá producir en las áreas de actividad.

4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

La asignación de cada persona trabajadora al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

A la vista de los criterios anteriores, a partir del 1 de enero de 2021, las personas trabajadoras, se encuadrarán en alguno de los siguientes grupos y niveles:

Grupo A. Nivel I. Criterios generales.

Personal que ejecuta su trabajo bajo instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones realizadas por las personas trabajadoras encuadradas bajo este nivel pueden requerir esfuerzo físico. Las tareas exigen conocimientos profesionales básicos y no necesitan formación específica salvo la de un periodo breve de adaptación.

Formación: Formación Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente y conocimientos básicos relacionados con las tareas que desempeñan.

Puestos de trabajo:

En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

1. Facturador/a.
2. Controlador/a de Accesos.
3. Recepcionista de Mercancías.
4. Reponedor/a.
5. Limpiador/a.
6. Implantador/a.

Grupo A. Nivel II. Criterios generales.

Operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones realizadas pueden requerir esfuerzo físico. Las tareas realizadas requieren formación específica y/o experiencia. Pueden ser ayudados por otras personas trabajadoras.

Formación: Formación Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente y conocimientos específicos relacionados con las tareas que desempeñan.

Puestos de trabajo:

En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

1. Recepcionista de Mercancías con tareas administrativas.
2. Auxiliar Administrativo/a.
3. Carretillero/a.
4. Preparador/a de Pedidos.
5. Cajero/a.

Grupo A. Nivel III. Criterios generales.

Los trabajos realizados por los profesionales de nivel III son de ejecución autónoma bajo supervisión y requieren, habitualmente iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras. Puede realizar varias tareas heterogéneas dentro de su área funcional.

Formación: Formación Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente y conocimientos específicos relacionados con las tareas que desempeñan.

Puestos de trabajo:

En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

1. Administrativo/a.
2. Personal de Mantenimiento.
3. Personal de Despiece.

Grupo B. Nivel I. Criterios generales.

Técnico/a Junior: Realiza trabajos muy cualificados con menos de 3 años de experiencia. Las tareas suelen requerir cierto grado de autonomía e iniciativa, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las funciones que desempeña, pudiendo ser ayudado por otras personas trabajadoras. Requieren adecuados conocimientos profesionales.

Jefe/a de Sección y Jefe/a de Turno: Realiza trabajos de forma autónoma pudiendo tener un equipo a su cargo, supervisando las tareas y funciones de este. Son ocupaciones orientadas a la supervisión, programación y organización de la actividad de una sección o unidad.

Formación: Formación Superior o universitaria específica para las funciones que realiza o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Puestos de trabajo:

En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

1. Técnico/a Junior.
2. Jefe/a de Sección.
3. Jefe/a de Turno.

Grupo B. Nivel II. Criterios generales.

Técnico/a Senior: Realiza trabajos muy cualificados, con más de 3 años de experiencia, bien en el puesto ocupado o bien en otro similar. Las funciones requieren autonomía e iniciativa, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras. Requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Coordinador/a de Equipos y 2.ª Responsable de Plataforma: El personal de este grupo realiza trabajos cualificados obtenidos bien a través de formación o experiencia que, con cierto grado de responsabilidad y autonomía puede ayudar a coordinar el trabajo de otras personas. Gestiona o pueden gestionar personas y ayuda a su superior en las tareas básicas, en el supuesto de ausencias ocasionales, incluido el periodo vacacional.

Formación: Formación Superior o universitaria específica para las funciones que realiza o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Puestos de trabajo:

En este grupo profesional se incluyen los siguientes.

1. Técnico/a Senior.
2. Coordinador/a de Equipos.
3. 2.ª Responsable de Plataforma.

Grupo C. Nivel I. Criterios generales.

Tiene alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Planifica y dirige las funciones realizadas por el personal a su cargo, solucionando los problemas que se le plantean. Participan en la definición de objetivos concretos a alcanzar en el departamento o unidad encomendada.

Formación: Formación Superior o universitaria, específica para las funciones que realiza y conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Puestos de trabajo:

En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

1. Responsable de Departamento.
2. Responsable de Plataforma.

Grupo C. Nivel II. Criterios generales.

Tiene alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Planifica, organiza, dirige y coordina los objetivos estratégicos y dirige las funciones realizadas por el personal a su cargo. Puede coordinar y/o dirigir varios departamentos o plataformas. Participa en la definición de objetivos, establece normas, guías y estrategias para alcanzar dichos objetivos. Toman decisiones complejas que repercuten en los resultados de su unidad, área o negocio.

Formación: Formación Superior o universitaria, específica para las funciones que realiza y conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Puestos de trabajo:

En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

1. Responsable de Área.
2. Coordinador/a de Plataforma.

Grupo D. Criterios generales.

El personal perteneciente a este nivel tiene elevada responsabilidad sobre los resultados de la empresa. La responsabilidad de su gestión afecta directa o indirectamente a toda la organización, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas. Dirigen y detentan la jefatura de la organización. Dependen directamente del Director General o Consejo Rector.

Formación: Formación Superior o universitaria, específica para las funciones que realiza y conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Puestos de trabajo:

En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

1. Directores/as.

IV. Polivalencia Funcional.

En el caso de aquellas personas trabajadoras encuadradas en el Grupo Profesional A, Nivel I y II, se considerará que son polivalentes cuando realicen funciones de un nivel superior durante más del 40% de su jornada en cómputo trimestral.

Estas personas trabajadoras tendrán derecho a la percepción de un Plus de Polivalencia al trimestre por importe de la diferencia salarial existente entre el nivel I y nivel II y el nivel II y el nivel III, respectivamente. Dicho Plus de Polivalencia se empezará a abonar a partir de la firma del convenio.

Dicho Plus se entenderá no consolidable, de tal modo que solo se devengará cuando se presten servicios en los puestos o con las condiciones establecidas en los párrafos anteriores, dejándose de percibir en caso contrario.

El Sistema de Polivalencia Funcional solamente tendrá como finalidad la correcta adscripción de los puestos polivalentes dentro del sistema de Clasificación Profesional para la percepción del Plus de Polivalencia. En caso de cambio de funciones de las personas trabajadoras la empresa deberá de hacer uso de la Movilidad Funcional recogida en el articulado de este Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

V. Comisión Paritaria de Clasificación Profesional.

A partir de la firma del Convenio se creará una Comisión Paritaria de Clasificación Profesional que tendrá una duración de doce meses.

En dicha Comisión se resolverán las discrepancias surgidas con motivo de la adaptación del sistema de clasificación profesional del II y el III Convenio Colectivo de Empresa de Coviran SCA.

Dicha Comisión estará compuesta por las partes firmantes de este convenio en los mismos términos que la Comisión Mixta de Aplicación e Interpretación de Convenio.

A tal efecto se creará un reglamento de organización y funcionamiento de la mencionada Comisión.

Transcurridos los doce meses citados en el primer párrafo, las discrepancias que pudieran surgir en materia de clasificación profesional serán abordadas por la Comisión Mixta de Aplicación e Interpretación del Convenio.

Artículo 8. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados/as de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

CAPÍTULO IV**Tiempo de contratación y periodo de prueba****Artículo 9. Contratación.**

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 10. Empresas de Trabajo Temporal.

Siempre que se utilice alguna persona trabajadora perteneciente a una empresa de trabajo temporal, independientemente de cuál sea su modalidad de contratación, la cooperativa garantizará a éste el mismo nivel de protección que el necesario para salvaguardar la seguridad y la salud de las demás personas trabajadoras de la empresa.

Se podrán celebrar contratos de puesta a disposición en aquellos centros de trabajo donde se haya realizado la preceptiva evaluación de riesgos laborales correspondiente al puesto de trabajo donde se vaya a emplear a la persona trabajadora, conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y teniendo siempre presente lo obligado y estipulado en el artículo 28 de la misma Ley en todos sus apartados.

Las personas trabajadoras pertenecientes a una empresa de trabajo temporal, estarán representadas mientras presten sus servicios en la empresa usuaria, por los órganos de representación de los trabajadores de la propia empresa usuaria.

Artículo 11. *Periodo de prueba.*

Se estará en cuanto al periodo de prueba a lo regulado en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, en caso de contratación indefinida de los grupos B, C, D el periodo de prueba será de seis meses.

CAPÍTULO V

Salarios y Estructura Retributiva

Sección I

Artículo 12. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

1. Salario base. Es la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

2. Complementos personales. Son los complementos que derivan de las condiciones personales de la persona trabajadora, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales, además de la antigüedad consolidada o no, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, de unificación de convenio, así como, el complemento voluntario consolidado vigente a la fecha de la entrada en vigor del presente convenio. Todos ellos son consolidables, no absorbibles y revalorizables.

3. Complemento personal voluntario. Aquel complemento establecido voluntariamente por la empresa. Este complemento tendrá naturaleza no absorbible ni compensable, a excepción, de que por imperativo legal el salario mínimo interprofesional se situara por encima del importe establecido en alguna de las tablas salariales vigentes para ese año. En este caso, será absorbible solo la parte correspondiente a incluir en tablas para que estas igualen el importe del salario mínimo interprofesional.

4. Complementos de puesto de trabajo. Son los complementos que percibe la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen en ningún caso carácter consolidable.

Se considerarán complemento de puesto de trabajo las cantidades que se perciban y retribuyan, entre otros, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo, penosidad, nocturnidad, festivos, carretillero u otros señalados expresamente como tales en este convenio.

5. Complementos de calidad o cantidad de trabajo. Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquellos que la persona trabajadora percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, asiduidad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen, en ningún caso, carácter consolidable.

6. De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias, etcétera.

7. En especie, tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

8. Plus Transporte, se abonará atendiendo a los días efectivos realmente trabajados.

Sección II

Artículo 13. *Retribuciones.*

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base de grupo y los distintos complementos.

El pago de las mensualidades se realizará antes de fin de cada mes y la retribución de diciembre antes del día de Navidad.

Artículo 14. *Salarios base de grupo.*

Se entiende por salario base de grupo las percepciones económicas que deban percibir las personas trabajadoras afectadas por este Convenio en función, tanto de la ejecución de la jornada anual pactada como de su encuadramiento en alguno de los siguientes grupos profesionales.

Para garantizar la progresión salarial de los niveles retributivos, se establece que si uno o varios niveles retributivos se vieran afectados por la actualización del salario mínimo interprofesional, la empresa garantizará una diferencia mínima salarial del 1% entre los niveles afectados, la cual tendrá carácter absorbible y compensable con los incrementos de Convenio previstos con carácter anual.

Los salarios de grupo, que retribuyen la jornada anual pactada, incluyen el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones, serán durante el año 2020, 2021, 2022 y 2023 las siguientes cuantías:

Tablas salariales año 2020

Grupos profesionales	Salario mensual (14 Pagas) Euros	Salario anual Euros
Grupo A.	960,00	13.440,00
Grupo B.	973,30	13.626,20
Grupo C.	987,87	13.830,18
Grupo D.	1.048,82	14.683,47
Grupo E.	1.123,29	15.726,08
Grupo F.	1.186,45	16.610,35
Grupo G.	1.202,70	16.837,77

Tablas salariales año 2021

Grupos profesionales		Salario mensual (14 Pagas) Euros	Salario anual Euros
Grupo A.	Nivel I.	975,36	13.655,04
	Nivel II.	988,87	13.844,22
	Nivel III.	1.003,68	14.051,46
Grupo B.	Nivel I.	1.061,40	14.859,67
	Nivel II.	1.134,52	15.883,35

Grupos profesionales		Salario mensual (14 Pagas) Euros	Salario anual Euros
Grupo C.	Nivel I.	1.197,13	16.759,85
	Nivel II.	1.201,90	16.826,60
Grupo D.	Nivel I.	1.208,71	16.921,96

Tablas salariales año 2022

Grupos profesionales		Salario mensual (14 Pagas) Euros	Salario anual Euros
Grupo A.	Nivel I.	992,92	13.900,83
	Nivel II.	1.006,67	14.093,42
	Nivel III.	1.021,74	14.304,39
Grupo B.	Nivel I.	1.077,33	15.082,56
	Nivel II.	1.151,54	16.121,60
Grupo C.	Nivel I.	1.209,10	16.927,44
	Nivel II.	1.213,92	16.994,87
Grupo D.	Nivel I.	1.220,80	17.091,18

Tablas Salariales Año 2023

Grupos profesionales		Salario mensual (14 Pagas) Euros	Salario anual Euros
Grupo A.	Nivel I.	1.012,77	14.178,85
	Nivel II.	1.026,81	14.375,28
	Nivel III.	1.042,18	14.590,48
Grupo B.	Nivel I.	1.093,49	15.308,80
	Nivel II.	1.168,82	16.363,42
Grupo C.	Nivel I.	1.221,19	17.096,72
	Nivel II.	1.226,06	17.164,81
Grupo D.	Nivel I.	1.233,01	17.262,09

Artículo 15. Pagas extraordinarias.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y dos extraordinarias (junio y diciembre), con devengo semestral y pagaderas de forma independiente a la nómina de dichos meses. Las pagas extraordinarias se abonarán respectivamente, los días 15 de junio y 15 de diciembre.

El abono se hará en cada una de las pagas a razón del salario base de grupo y de los complementos señalados en los artículos. 12.2. y 12.3 del presente Convenio Colectivo.

La persona trabajadora podrá solicitar el abono de las pagas extraordinarias prorrateadas en doce mensualidades. En tal caso deberá comunicarlo un mes antes de

la finalización de cada año para su aplicación en el siguiente. Podrá dejarlo sin efecto preavisando en los mismos términos y plazo.

En todo caso, las personas trabajadoras con contrato temporal de nuevo ingreso percibirán las pagas extraordinarias de forma prorrateada. En el caso que adquieran la condición de personal indefinido, podrán optar a mantener el pago de forma prorrateada o a solicitar su abono en la mensualidad de junio y diciembre una vez finalizado en su totalidad el periodo de devengo de la paga correspondiente.

Artículo 16. *Incremento salarial.*

Los incrementos salariales aplicables a los años 2020, 2021, 2022 y 2023, serán los contemplados en las tablas salariales incluidas en el artículo 14 de este Convenio, no afectando a los complementos personales de los artículos 12.2 y 12.3.

Asimismo, los incrementos salariales afectarán a aquellos pluses de puesto de trabajo, complemento personal de antigüedad o complementos de cantidad o calidad en el trabajo previstos en el presente Convenio. Para el incremento salarial mencionado se tendrá en cuenta la fecha de entrada en vigor para cada plus o complemento acordado por las partes firmantes de este convenio.

Año 2020: Para el primer año de vigencia y por tanto por el periodo correspondiente a dicho año 2020, la empresa abonará con carácter retroactivo a 1 de enero de 2020 los atrasos correspondientes a las diferencias que resulten de las tablas salariales del año 2019 y del año 2020.

Los atrasos mencionados en el párrafo anterior serán abonados antes del 31 de marzo de 2021. Asimismo, a efectos de alcanzar las cantidades pactadas en las tablas salariales del año 2020, solo se considerará absorbible el Complemento SMI abonado durante dicho año.

Año 2021: Para el segundo año de vigencia del convenio, es decir, el año 2021, la empresa abonará con carácter retroactivo a 1 de enero de 2021 los atrasos correspondientes a la diferencia existente entre las tablas salariales del año 2019 y 2021. Los atrasos serán abonados con la nómina del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo.

A efectos de alcanzar las cantidades pactadas en las tablas salariales del año 2021, solo se considerará absorbible el Complemento SMI abonado durante dicho año.

Para el abono de los atrasos de 2021, se tendrá en cuenta la clasificación profesional vigente a partir del 1 de enero de 2021, por lo se le añadirán los atrasos originados por las diferencias en tablas salariales del anterior y vigente grupo profesional.

Igualmente, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2021 se incluirán en los atrasos mencionados, los derivados de la actualización de aquellos pluses de puesto de trabajo o complementos de cantidad o calidad del trabajo en los que esté previsto una actualización para ese año. Para ello, se tendrá en cuenta la fecha efectos prevista en este Capítulo para cada plus de puesto o complemento de cantidad o calidad del trabajo.

Año 2022: Para el tercer año de vigencia, es decir el año 2022, la empresa comenzará a aplicar el incremento salarial acordado en tablas a efectos 1 de enero de 2022, aplicando también el incremento salarial de aquellos pluses de puesto o complementos de cantidad o calidad en el trabajo en los que esté prevista una actualización para este año.

Año 2023: Para el cuarto año de vigencia, es decir el año 2023, la empresa comenzará a aplicar el incremento salarial acordado en tablas a efectos 1 de enero de 2023, aplicando también el incremento salarial de aquellos pluses de puesto o complementos de cantidad o calidad en el trabajo en los que esté prevista una actualización para este año.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Serán aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Serán retribuidas o compensadas con un incremento del 75% más que la hora ordinaria si se realiza en día laborable.

Las horas extraordinarias festivas podrán ser retribuidas o compensadas de tres formas, incrementándose la retribución de estas a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo:

- a) Año 2020:
 - A. Por cinco horas trabajadas descanso de 12,5 horas.
 - B. Por cinco horas trabajadas descanso de 8 horas más 40 € brutos.
 - C. Por cinco horas trabajadas retribución de 90 € brutos.
- b) Año 2021:
 - A. Por cinco horas trabajadas descanso de 12,5 horas.
 - B. Por cinco horas trabajadas descanso de 8 horas más 42,65 € brutos.
 - C. Por cinco horas trabajadas retribución de 96 € brutos.
- c) Año 2022:
 - A. Por cinco horas trabajadas descanso de 12,5 horas.
 - B. Por cinco horas trabajadas descanso de 8 horas más 45,33 € brutos.
 - C. Por cinco horas trabajadas retribución de 102 € brutos.
- d) Año 2023:
 - A. Por cinco horas trabajadas descanso de 12,5 horas.
 - B. Por cinco horas trabajadas descanso de 8 horas más 48 € brutos.
 - C. Por cinco horas trabajadas retribución de 108 € brutos.

Lo descrito anteriormente corresponde a 5 horas de trabajo. Si se trabajase un número diferente de horas (en exceso o en defecto), la compensación se realizará de forma proporcional al tiempo trabajado.

La compensación o retribución de las horas extraordinarias, (incluidas las festivas) se establecerá de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

Artículo 18. Pluses salariales.**I. De puesto de trabajo:****1. Nocturnidad.**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución de un incremento 20% del salario base.

2. Plus de Cámaras Frigoríficas Frío Negativo.

Se devengará exclusivamente en aquellos trabajos realizados dentro de las cámaras de congelado de «frío negativo» que requieren un equipo de protección especial, y siempre que la persona trabajadora permanezca en ellas más del 50 % de la jornada mensual. La compensación por este trabajo de cámaras de congelado será con un incremento del 30% del salario base.

3. Plus de Cámaras Frigoríficas Frio Positivo.

Se devengará exclusivamente en aquellos trabajos realizados dentro de las cámaras de refrigerado de «frío positivo» y siempre que la persona trabajadora permanezca en ellas más del 50 % de la jornada mensual. Percibirán un plus de 25 € mensuales en el año 2021 y de 30 € mensuales en los años 2022 y 2023.

4. Plus de Carretillero.

Las personas trabajadoras que conduzcan carretillas elevadoras para el transporte de mercancías, estando en posesión de la correspondiente acreditación de haber recibido la formación de conductor/a de carretillas elevadoras, y realizan esta tarea el 50 % o más de su jornada mensual. Percibirán un plus de 16 € mensuales en el año 2020, de 25 € mensuales en el año 2021 y de 30 € mensuales en los años 2022 y 2023.

5. Plus de Domingos.

La retribución del trabajo en domingos se realizará a través de un Plus específico, de igual denominación, cuya cuantía se fija en 8,5 € / hora.

A partir de la firma del III Convenio Colectivo de Empresa de Coviran SCA, el Complemento de Turnicidad de Domingos previsto en el párrafo 2.º del artículo 18 del anterior convenio, será sustituido por el Plus de Domingos regulado en el párrafo anterior.

6. Plus de Guardias Localizadas (Mantenimiento).

Las personas adscritas al departamento de mantenimiento que, por la naturaleza de su puesto hayan de mantenerse disponibles, localizables y exista una planificación previa y conocida de guardias, percibirán la cantidad de 150 € semanales, sin perjuicio de las horas extraordinarias que pudieran corresponder por el exceso de la jornada ordinaria.

7. Plus Polivalencia.

En el caso de aquellas personas trabajadoras encuadradas en el Grupo Profesional A, Nivel I y II, se considerará que son polivalentes cuando realicen funciones de un nivel superior durante más de un 40% de su jornada en cómputo trimestral.

Tendrán derecho a la percepción de un Plus de Polivalencia al trimestre por importe de la diferencia salarial existente entre el Nivel I y Nivel II y el Nivel II y el Nivel III, respectivamente. Dicho Plus de Polivalencia se empezará a abonar a partir de la firma del presente convenio y será no consolidable.

Estos pluses salariales anteriores son pluses de puesto de trabajo, de tal modo que solo se devengarán cuando se preste el trabajo en los puestos correspondientes, dejándose de percibir en caso contrario.

II. Personales:

1. Complemento personal de antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo la antigüedad será la que se establece en el presente artículo:

a) Para las personas trabajadoras con antigüedad anterior a la vigencia del I Convenio Colectivo de Empresa de Coviran SCA, la cantidad que tuviesen consolidada a través del concepto antigüedad consolidada se mantendrá en sus nóminas, no siendo absorbible ni compensable.

b) Para las restantes personas trabajadoras, es decir, las incorporadas a la empresa con posterioridad a la entrada en vigor del I Convenio Colectivo de Empresa de

Coviran SCA, tendrán derecho a percibir un solo trienio por importe de 360 € anuales, no siendo absorbible ni compensable.

c) Aquellas personas trabajadoras que con anterioridad a la publicación del presente convenio, no venían percibiendo cantidad alguna en concepto de antigüedad o ésta fuere inferior a alguna de las antigüedades previstas en los dos párrafos anteriores, percibirán a partir de la firma del III Convenio Colectivo de Empresa de Coviran SCA, la antigüedad regulada en el párrafo b) o su diferencia, hasta un importe de 360 € anuales.

2. Complemento personal de unificación de convenio.

Se establece en atención a las diferentes retribuciones del colectivo de personas trabajadoras que fue absorbido por el I Convenio Colectivo de Empresa de Coviran SCA, y que con anterioridad se regían por diversos convenios de ámbito provincial o sectorial en todo el territorio español. Es por ello que las diferencias retributivas que hay entre todos ellos en relación al presente convenio y que hasta ahora tenían consolidadas, las seguirán percibiendo mediante este complemento salarial, de carácter personal, no absorbible ni compensable y revalorizable.

3. Complemento personal voluntario.

Es aquél establecido voluntariamente por la empresa que tras la firma del presente Convenio será no absorbible ni compensable y revalorizable, salvo la excepción sobre absorción prevista en el artículo 12.3 del presente convenio.

III. Plus de Transporte.

Es un plus extrasalarial que retribuye los gastos de desplazamiento a la empresa. Se devenga por día efectivo de trabajo y su importe es de 1,50 € día.

CAPÍTULO VI

Tiempo de Trabajo y Descanso

Artículo 19. *Jornada.*

1. Durante la vigencia del Convenio la jornada anual máxima de trabajo efectivo queda establecida en 1.790 horas.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que la persona trabajadora se encuentre en el puesto de trabajo efectivo. En la jornada diaria continuada de trabajo efectivo está incluido el tiempo de bocadillo que será de 20 minutos o conforme a los usos y costumbres de cada centro de trabajo.

Para el personal que realice su jornada fuera del centro de trabajo, la jornada comenzará cuando la persona trabajadora realice el registro en un localizador activo aplicable a dicha persona.

2. Distribución de la jornada.

Con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, se procurará, dentro de las necesidades productivas del área y centro de trabajo, que la jornada sea continuada.

Entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán mediar al menos doce horas.

La empresa podrá hacer uso de la distribución irregular de la jornada hasta un máximo del 6% de la jornada anual de cada persona trabajadora, con un preaviso mínimo de 5 días comunicándolo por escrito a la persona trabajadora.

La distribución irregular contemplada en el presente artículo no podrá ser aplicada a las personas trabajadoras en situación de reducción de jornada por guarda legal.

No se podrá aplicar la distribución irregular de la jornada, fuera de la jornada habitual de la persona trabajadora, ni en los días de las jornadas especiales recogidos en el punto 6 de este artículo.

Las horas realizadas de distribución irregular de jornada podrán ser compensadas en horas o en jornadas completas, previo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

3. Jornada Semanal.

La jornada semanal será de cinco días de trabajo con dos días de descanso semanales para todas las personas trabajadoras, estableciéndose como regla general un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que se disfrutará en atención a las siguientes reglas:

1. En todo caso se respetarán los descansos semanales en sábado y domingo o en viernes y sábado del personal de aquellos centros de trabajo o secciones que tuviesen el descanso semanal mencionado con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo.

2. Al menos, un tercio de los descansos semanales se disfrutarán en sábado y domingo.

3. Los otros dos tercios del disfrute del descanso semanal se realizará entre viernes, sábado, domingo y lunes.

Como excepción a la regla general anterior, en aquellos centros de trabajo o secciones que, vinieran prestando servicios seis días a la semana hasta la firma del presente Convenio y tuvieran apertura en sábado por necesidades de la actividad, se garantizará que:

1. Al menos un tercio de los descansos semanales de cada trimestre recaerán en sábado y domingo.

2. Los otros dos tercios restantes deberán incluir al menos un día de descanso semanal dentro del fin de semana (sábado o domingo).

3. Se respetarán los acuerdos que puedan realizarse entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de los diferentes centros de trabajo, a la hora de poder crear una bolsa de horas en lo relativo a los descansos semanales del párrafo anterior. Esta bolsa de horas tendrá que ser consumida dentro de cada trimestre.

Dicha excepción tendrá un periodo transitorio de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2021, a partir del cual se empezará a aplicar a la totalidad de las personas trabajadoras la regla general.

En el caso de familias monoparentales con hijos/as a cargo, se facilitará la adaptación de jornada para la conciliación de la vida personal y familiar, teniéndose en cuenta la actividad de la empresa, así como la organización de los turnos de la sección a la que pertenece la persona trabajadora.

4. Verificación y control.

Se llevará un registro diario de la jornada objetivo y constatable, que estará a disposición de cada persona trabajadora. Será negociado con la Representación Legal de los Trabajadores la organización y documentación del registro de jornada.

El exceso de horas resultante de la jornada anual tendrá la consideración de horas extraordinarias, las cuales serán compensadas según lo establecido en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Fiestas Locales, de Comunidad Autónoma y/o Nacionales.

La empresa y el Comité Intercentros pactarán antes de la finalización de cada año las fiestas en las que se trabajará en cada centro de trabajo en el año siguiente.

Las personas trabajadoras adscritas a dichos turnos deberán ser personal voluntario, en caso de exceder los voluntarios la demanda de la empresa, ésta establecerá una rotación con el fin de dar igualdad de oportunidades.

6. Jornadas Especiales.

Para posibilitar la conciliación de la vida personal y familiar con el exceso de trabajo durante las fiestas navideñas, expresamente se acuerda que los días 24 y 31 de diciembre y el día 5 de enero, la jornada será de cinco horas y finalizará como máximo a las 14:00 horas. Los turnos perjudicados por iniciarse o terminar con posterioridad de las 14:00 horas, se adaptarán de común acuerdo con la dirección del centro de trabajo; en caso de no adaptación, se deberá recuperar las cinco horas no trabajadas esos días dentro de las cuatro semanas precedentes o posteriores.

Asimismo, a lo largo del año las personas trabajadoras dispondrán de cuatro jornadas especiales más con las mismas características que las anteriores y que se incluirán en el calendario anual, siendo estas acordadas por la Representación Legal de los Trabajadores, la dirección de la empresa y de cada centro de trabajo. Si algún centro de trabajo carece de Representación Legal de los Trabajadores, será el Comité Intercentros el que medie con la dirección de la empresa para acordar fechas.

Se respetarán en aquellos centros de trabajo que tuvieran un número superior de jornadas reducidas a las señaladas en los dos párrafos anteriores, las jornadas reducidas que vinieran disfrutando con anterioridad a la firma del presente convenio.

Las jornadas especiales contempladas en los párrafos primero y segundo del apartado 6, estarán incluidas dentro de la jornada máxima anual prevista en el artículo 19.1 del presente convenio.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 22 días laborales, que se incrementarán en cuatro días más si todas las vacaciones que se disfruten están fuera del periodo estival. Se tendrá derecho a cada uno de esos cuatro días por cada una de las semanas que se tomen fuera del periodo estival.

Las personas trabajadoras tendrán garantizados diez días laborables consecutivos durante el periodo estival, adaptándose a los usos y costumbres de cada centro de trabajo. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los periodos de menor actividad de la empresa.

Se entiende periodo estival a efectos de vacaciones el comprendido entre 15 de junio y 30 de septiembre de cada año.

Las personas trabajadoras que acrediten tener familiares de primer grado residiendo en otros países, tendrán el derecho de disfrutar todas las vacaciones devengadas en el año natural, siempre que el disfrute de las vacaciones sea fuera de periodo estival y en época de menor actividad de cada centro de trabajo.

El calendario de vacaciones se publicará en el último trimestre del año. En cada centro de trabajo se negociará el calendario de vacaciones con la Representación Legal de los Trabajadores estableciéndose de forma equitativa y rotativa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distintas a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación

de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

Asimismo, en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá efectivamente disfrutar del periodo que le corresponda una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, garantizándose en tal caso el efectivo disfrute de las vacaciones sin que pueda sustituirse por compensación económica.

Artículo 21. *Licencias.*

A) Licencias retribuidas.

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho. Las personas trabajadoras que se hayan constituido como pareja de hecho y hayan disfrutado los veinte días naturales, no podrán ejercitar nuevamente este permiso con el mismo contrayente.

b) Cuatro días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo asistido domiciliario, de cónyuge e hijos. En el caso de hospitalización, la persona trabajadora podrá hacer uso de los días reconocidos en este apartado mientras dure el hecho causante y de forma discontinua.

c) Tres días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo asistido domiciliario, de familiares de primer grado consanguinidad o afinidad distintos a los señalados en el párrafo b). En el caso de hospitalización, la persona trabajadora podrá hacer uso de los días reconocidos en este apartado mientras dure el hecho causante y de forma discontinua.

d) Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo asistido domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de hospitalización, la persona trabajadora podrá hacer uso de los días reconocidos en este apartado mientras dure el hecho causante y de forma discontinua.

e) Un día natural en caso de matrimonio hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el hecho causante coincida con la jornada habitual de la persona trabajadora.

f) Cuando por los motivos señalados anteriormente la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 100 km, a contar desde el centro de trabajo hasta el lugar de los hechos, el permiso se ampliará en dos días naturales más.

g) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

h) Dos días de asuntos propios sin necesidad de justificación, salvo aquellas personas trabajadoras que se hayan incorporado en el año natural en cuyo caso tendrán un día de asuntos propios sin tener en cuenta los requisitos del párrafo siguiente.

Para el disfrute de uno de los dos días de asuntos propios se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

- Podrá disfrutarse fuera del periodo estival y del mes de diciembre.
- No podrá disfrutarse de forma consecutiva al primer día de asuntos propios.

i) Tiempo indispensable para ir al médico o exámenes reglados.

j) Veinte horas anuales para asistir al médico con hijos menores de 14 años, siempre que se justifique en documento oficial. En el caso que la persona trabajadora

agote las veinte horas anuales mencionadas en el párrafo anterior, tendrá el tiempo indispensable para asistir al médico con hijos menores de 14 años, siempre que se justifique con documento oficial y se recupere el tiempo empleado.

k) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

n) Cuarenta horas anuales para asistir a consultas médicas en caso de familiares a cargo de primer grado de consanguinidad de la persona trabajadora y que tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33%, debidamente acreditado.

o) Veinte horas anuales para asistir a consultar médicas en caso de familiares ascendentes dependientes de primer grado de consanguinidad de la persona trabajadora, que estén a su cargo y esté debidamente acreditado.

También tendrán derecho a los permisos señalados en los apartados b), c), d), e), y j) aquellas trabajadoras que de forma fehaciente acrediten la inscripción como unión de hecho con su pareja.

Los permisos contemplados en los apartados a), b), c), d), g) podrán disfrutarse desde el siguiente día laborable inmediatamente posterior al hecho causante.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d), 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 este 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 correspondiente a 16 días naturales que se podrán unir a la suspensión de contrato por nacimiento.

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.

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.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. 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 apartado 5 de este artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la

hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3, 4 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

B) Licencias no retribuidas.

Todo el personal previo aviso, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a percibir compensación económica, por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Un día laborable al año sin justificación para el cual deberá preavisar a la empresa con cinco días de antelación.

b) Además de los días que corresponden en el artículo 21. b) y c) del convenio colectivo, en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada, padres e hijos, se tendrá derecho a un permiso de hasta 5 días naturales.

c) Además de los días que corresponden en el artículo 21. c) del convenio colectivo, en caso de hospitalización de hijos, se tendrá derecho a un permiso de hasta 5 días naturales.

d) Un día natural en caso de fallecimiento de parientes de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el hecho causante coincida con la jornada habitual de la persona trabajadora y esté debidamente justificado.

Artículo 22. *Excedencias.*

1. Excedencia por maternidad. Las personas trabajadoras que soliciten una excedencia por razón de maternidad de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a la misma hasta que el descendiente cumpla los 4 años y a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Asimismo, este período será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

2. Excedencia por cuidado de familiares. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para atender al

cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

3. Excedencia voluntaria. Las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos previstos en los apartados 1, 2 y 3, la persona trabajadora, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el periodo de excedencia.

Artículo 23. *Protección a la Vida Familiar.*

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos

progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

2. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 1 a 5.

Aunque el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores reconoce un permiso de 16 semanas tanto a la madre biológica como al progenitor distinto de la madre biológica por

nacimiento, la Disposición Transitoria 13 del Estatuto de los Trabajadores establece su aplicación paulatina para el segundo en los siguientes términos:

Entrada en vigor	Semanas	Semanas obligatorias tras el parto	Semanas que le puede ceder la madre biológica
1 de enero de 2020.	12	4	2
1 de enero de 2021.	16	6	0

En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor disfrutará:

Entrada en vigor	Semanas después de la resolución judicial	Semanas hasta los 12 meses siguientes
1 de enero de 2020.	6	16 (máximo 10 semanas para uno y 6 para el otro).
1 de enero de 2021.	6	20 (10 semanas para cada uno).

CAPÍTULO VII

Riesgos Laborales

Artículo 24. *Riesgos laborales.*

Seguridad y salud en el trabajo. La protección de las personas trabajadoras constituye un objeto básico y prioritario de las partes firmantes de este Convenio. Ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva eficaz en la empresa con el fin de eliminar los riesgos en origen a partir de su identificación, evaluar los que no se puedan eliminar para adoptar las medidas necesarias que permitan minimizarlos mediante la aplicación de las prácticas preventivas, partiendo siempre del objetivo de adaptar el puesto a la persona que va a ocuparlo como la forma más completa de proteger la salud.

En materia de seguridad e higiene en el trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

La empresa está obligada a actuar con la máxima diligencia en el cumplimiento de lo estipulado en la Evaluación de Riesgos Laborales, así como en la elaboración del Plan de Prevención en la empresa o centros de trabajo, dando participación activa a los delegados/as de prevención en su elaboración y posterior actualización.

En el transcurso de un mes desde la firma del presente Convenio, la empresa se compromete a hacer entrega del Plan de Prevención existente a los delegados/as de prevención y representantes legales de los trabajadores, así como a iniciar una revisión del mismo dentro del actual marco negocial.

Artículo 25. *Evaluación de las cargas de trabajo y riesgos psicosociales.*

Al menos con carácter anual, o cuando se dé algunos de los supuestos recogidos en el artículo 16.2 a) de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se realizará una evaluación de las cargas de trabajo de cada uno de los departamentos existentes en los distintos centros de trabajo de la empresa, tanto del aspecto físico como del aspecto mental dado que ambos coexisten, en proporción variable, en cualquier tarea.

Con relación a la Evaluación de los riesgos Psicosociales contemplada en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el método que se acuerde por el correspondiente Comité Seguridad Salud usando la versión que mejor se adapte a cada

centro de trabajo de la empresa. Dando cumplimiento a la obligación de introducir la perspectiva de género, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales.

La doble presencia y la dificultad de conciliar la vida laboral, personal y familiar, son una fuente importante de estrés, por lo que la implantación de medidas de conciliación será una herramienta fundamental en la prevención de riesgos psicosociales.

Artículo 26. *Delegados/as de prevención.*

Son los delegados/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral en el trabajo.

Los delegados/as de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que regula los derechos de participación y de representación.

En cuanto al número de delegados/as de prevención, su designación se realizará de acuerdo con la escala establecida en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Mediante acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los delegados/as de prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados.

Artículo 27. *Salud laboral.*

1. Obligaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

La Cooperativa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales.

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.

La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

Observar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 36.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, a tal efecto la Representación Legal de los Trabajadores cooperará para que las modificaciones de las condiciones de trabajo que hayan de tener lugar puedan llevarse a efecto, siempre salvando la equidad entre el conjunto de las personas trabajadoras afectadas.

Al comienzo de cualquier relación laboral, la dirección entregará a la persona trabajadora recién incorporado el equipo de protección individual previsto en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales del centro de trabajo en cuestión, con el objetivo de evitar los riesgos identificados o relacionados con el puesto de trabajo o las tareas que tuviera que desarrollar en la empresa.

La Dirección entregará copia de las evaluaciones de riesgos que realice al Delegado de Prevención que haya sido elegido para tal función entre los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos al puesto de trabajo desempeñado, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

Aquellas personas trabajadoras, y grupos de personas trabajadoras, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, voluntario, con cargo a la empresa y a través del Servicio de Prevención, adecuado para prevenir y comprobar su estado de salud como indica el artículo 22 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

La vigilancia de la salud estará dirigida a detectar precozmente los posibles daños originados por los riesgos a los que estén expuestas las personas trabajadoras en su puesto de trabajo. Se les informará del objeto de las mismas y su voluntariedad salvo para los puestos de Carretilleros y Cámara Congelación donde es obligatorio según consultas realizadas a Comités de Seguridad Salud en cumplimiento del art. 22 ley 31/1995) así como del tipo de pruebas a las que serán sometidas, por escrito.

Dichas pruebas serán revisadas y aceptadas antes de su realización de manera consensuada en los distintos Comités de Seguridad y Salud y se informarán a los delegados/as de prevención. Los protocolos de los reconocimientos médicos se realizan a nivel nacional por el equipo médico del Servicio de Prevención Ajenos con los que se contrata la especialidad de Medicina del Trabajo atendiendo a los riesgos del puesto de trabajo desempeñado.

Dicho reconocimiento, incluirá en todo caso, pruebas diagnósticas para la detección precoz de daños o enfermedades laborales reconocidas como propias del puesto de trabajo en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social.

Los resultados del reconocimiento serán comunicados a la persona trabajadora por escrito o a través de medios telemáticos.

El tiempo empleado en su práctica será a cargo de la jornada laboral y no podrá suponer gasto alguno para la persona trabajadora por desplazamiento.

2. Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos.

Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 28. *Comité de salud laboral.*

El Comité Intercentros, sin perjuicio de las competencias del comité de seguridad y salud de cada centro, participará en las decisiones a tomar en esta materia cuando concurren situaciones similares que afecten a más de un centro de trabajo.

En el ámbito de dichos Comités o con los delegados/as de prevención se abordarán, al menos, las siguientes cuestiones:

1. Planificación de Medidas Preventivas en base a las evaluaciones de riesgos realizadas por el Servicio de Prevención Mancomunado Coviran SCA.

2. Posibles modificaciones de turnos de trabajo, para dar cumplimiento a las medidas preventivas. En este caso se buscarán medidas de flexibilidad para garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, ya que la situación de emergencia sanitaria y los cierres de los centros educativos, aumentan la complicación para poder compaginar la vida laboral y personal.

3. Estudio de ritmos y cargas de trabajo, qué por aplicación de protocolos de limpieza y desinfección, hagan ver la necesidad de refuerzo y contratación del departamento.

4. Lo anterior, será de aplicación a todos los departamentos de cada centro de trabajo, que puedan ver incrementadas las cargas de trabajo o ralentizados los tiempos para garantizar las medidas de seguridad e higiene.

5. Realizarán el seguimiento y control del plan de contingencia establecido, y recibirán toda la información de seguimiento e incidencia en el mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, en aquellos centros de trabajo donde no exista Representación Legal de los Trabajadores, el Comité Intercentros tendrá competencia en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 29. *Riesgo durante el embarazo.*

Las trabajadoras en estado de gestación tendrán derecho, durante el embarazo, al cambio de puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si el habitualmente desempeñado resultara perjudicial para ella o para el feto. La petición la ha de hacer la trabajadora de forma debidamente justificada adjuntando el informe médico correspondiente y previo informe técnico auditado de la mutua de accidentes y enfermedades profesionales.

El cambio de puesto de trabajo se efectuará sin pérdida de sus derechos económicos y profesionales, informando en cualquier caso a los representantes de los trabajadores. En los casos de baja por riesgo durante el embarazo, ante la situación certificada por los servicios médicos competentes de que las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y no sea posible la adaptación a otros puestos de trabajo que evite tal riesgo, se percibirá desde el primer día de la baja y hasta el momento del parto, el 100% de la base reguladora.

Artículo 30. *Protección y vigilancia de la salud.*

1. Suspensión del Contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En los mismos términos podrá declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato si existe riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses.

Incluyendo la ampliación del derecho contemplada en el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, así como incluye su aplicación paulatina conforme a la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores

El cambio de puesto de trabajo se efectuará sin pérdida de sus derechos económicos y profesionales, informando en cualquier caso a los representantes de los trabajadores. En los casos de baja por riesgo durante el embarazo, ante la situación certificada por los servicios médicos competentes de que las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y no sea posible la adaptación a otros puestos de trabajo que evite tal riesgo, se percibirá desde el primer día de la baja y hasta el momento del parto, el 100% de la base reguladora. Cuando una trabajadora está embarazada debe informar a su responsable o al servicio de prevención de manera inmediata al conocer su estado (serviciodeprevencion@coviran.es). Una vez conocido el estado de la trabajadora se le adapta el puesto en el caso de que pueda existir riesgo para la trabajadora o para el feto y se activara el procedimiento de prestación de riesgo de embarazo y se le concede la baja cuando cumpla la semana de gestación a partir de la cual puede haber riesgo derivado de su puesto de trabajo (de acuerdo con una tabla de recomendaciones de la SEGO (sociedad española de ginecología y obstetricia).

2. Protección de personas trabajadoras especialmente sensibles.

El empresario garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

3. Equipos de protección Individual.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad o salud de las personas trabajadoras que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Se ajustarán a los criterios establecidos en la normativa específica que, según las especialidades o actividades de los servicios, sea de aplicación. Para la compra de EPIS se consignará la suficiente dotación presupuestaria y será el Comité de Seguridad y Salud el órgano, asistido por el Servicio de Prevención Mancomunado de Coviran SCA y los asesores y especialistas que se considere conveniente en cada caso, el que determine qué protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico. En cualquier caso, en todo lo referido a esta materia, se cumplirá lo establecido en la Ley 31/1996 de Prevención de Riesgo Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 31. *Toxicomanía y drogodependencia.*

En los casos de embriaguez y/o drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto de trabajo. La sanción que pudiera corresponder a la persona trabajadora por esta infracción, no se llevará a efecto si la persona trabajadora voluntariamente decide someterse a rehabilitación bajo dirección facultativa, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo de un año, ampliable hasta dos años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a la certificación de una institución competente en la materia. La Dirección de la cooperativa,

a través de su servicio médico, podrá seguir la evolución del tratamiento, quedando sin efecto lo aquí dispuesto en caso de que la persona trabajadora no siguiese el tratamiento que le hubieren prescrito.

La empresa desarrolla convenios suscritos con organizaciones no gubernamentales para facilitar la formación relacionada con la toxicomanía y drogodependencia.

CAPÍTULO VIII

Condiciones Sociales

Artículo 32. *Igualdad de oportunidades.*

Los firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de oportunidades por razón de género y de identidad sexual, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición. De acuerdo con la legislación vigente, se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de dicha legislación en materia de:

- Acceso y estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajo de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual o moral.

Las partes se comprometen a convocar a la mayor brevedad posible la comisión de igualdad con el objeto de negociar un nuevo plan de igualdad actualizando el existente. Los resultados de dicha negociación se presentarán a la comisión mixta de este convenio para que, en su caso, sean aprobados.

Artículo 33. *Fondo social.*

Se acuerda establecer para todas las personas trabajadoras de la Cooperativa en todo el territorio español un saldo de 72.000 €, con el fin de poder conceder préstamos en orden de atención rotatorio en cuanto a su concesión, pasando a último término aquel que ya hubiese disfrutado de otro crédito.

El Comité Intercentros, el Área de Recursos Humanos y el Departamento de Responsabilidad Social Corporativa estudiarán y resolverán sobre las solicitudes presentadas.

Se acuerda una ayuda económica a cuenta del fondo social destinadas para gastos relacionados con discapacidad no cubiertos por el Sistema Público de Salud o Mutualidad correspondiente (prótesis, medicamentos relacionados con la discapacidad, ayudas para la enfermedad relacionada con la discapacidad, etc.) para las personas trabajadoras que tengan reconocida una discapacidad del 33% o superior con un máximo anual por persona trabajadora de 300 € anuales. Para la obtención de la ayuda las personas trabajadoras deberán acreditar la discapacidad reconocida por el órgano oficial competente.

Artículo 34. *Beneficios sociales.*

1. Descuento en compras.

A. Las personas trabajadoras disfrutarán de un sistema preferente en cuanto a los precios (descuento en compras) en los distintos Centros de Trabajo de la Cooperativa (plataformas), en los que podrán comprar de acuerdo con la operativa de trabajo propia del Centro y con cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales aplicable al mismo.

B. Fuera de los casos anteriores, las personas trabajadoras podrán disfrutar del sistema preferente en cuanto a los precios (descuentos en compras), por un importe mínimo de al menos el 5%, con un límite máximo de compra de 500 € mensuales por

persona trabajadora, en aquellos supermercados operados bajo la enseña Coviran SCA que estén adscritas al programa de fidelización de Coviran SCA. Dicho porcentaje podrá ser superior, al anteriormente indicado, en aquellos casos en los que se llegue al acuerdo correspondiente con tales establecimientos. Para tener derecho a este descuento es necesario utilizar la tarjeta del Programa de Fidelización de Coviran SCA.

C. En ningún caso, de la aplicación de este sistema, podrán resultar precios inferiores al precio de coste de los productos según mercado.

2. La empresa abonará la cantidad de 50 € por cada nacimiento, acogimiento o adopción de hijo.

3. La empresa abonará la cantidad de 400 € anuales por cada hijo menor de 25 años con grado de discapacidad reconocida por el órgano oficial competente igual o superior al 33%.

Artículo 35. *Seguro por muerte o incapacidad laboral.*

La empresa satisfará a las personas trabajadoras o sus beneficiarios/as, a partir de la firma de este convenio, bien directamente o por medio del seguro colectivo que concierte, las siguientes cantidades:

20.000 € en los casos de muerte o incapacidad permanente absoluta y total derivadas de accidente de trabajo.

11.000 € en caso de muerte natural.

11.000 € en caso de reconocimiento de Incapacidad Permanente Absoluta.

15.000 € en caso de muerte por accidente no laboral.

La persona trabajadora podrá designar libremente al beneficiario/a de dicho seguro, si así no lo hiciere, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

Artículo 36. *Prendas de trabajo.*

Todas las personas trabajadoras que deban utilizar prendas de trabajo recibirán la ropa de trabajo necesaria para el desarrollo de su actividad, y que se fija en una muda de invierno y otra de verano (dos mudas en caso de polos y camisetas). En cualquier caso, este derecho no será canjeado por una contraprestación económica equivalente.

La empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras los EPI necesarios para aquellos puestos de trabajo que se desarrollen en exteriores o en cámaras.

En cualquier caso, si la persona trabajadora experimentase excesivo desgaste o perjuicio de sus prendas (rotura, agentes químicos, etc.), la prenda será sustituida por otra, previa entrega de la primera, sin cargo económico alguno.

Artículo 37. *Incapacidad temporal.*

La empresa complementará, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, hasta el 100 % del salario base más complementos personales, desde el primer día.

En caso de baja por accidente laboral, intervención quirúrgica con hospitalización o enfermedad con secuelas funcionales u orgánicas, la empresa complementará a las personas trabajadoras, desde el primer día, hasta el cien por cien del salario real percibido.

En todo caso, la Dirección se reserva el derecho a controlar por medio de su servicio médico o como considere procedente, las situaciones de baja de dichas personas trabajadoras en el cumplimiento de las prescripciones médicas que se les hayan hecho para su curación y de comprobarse irregularidades en la observancia de las mismas o de negarse la persona trabajadora a dichos controles la empresa dejará sin efecto los complementos aquí previstos sin perjuicio de las sanciones a que hubiese lugar.

Artículo 38. *Jubilación.*

En materia de jubilación parcial o anticipada, la empresa actuará de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 39. *Gestión medioambiental.*

La protección del medio ambiente es uno de los principios básicos de gestión de Coviran SCA, es por ello que las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que tiende a superar las expectativas de los clientes, las exigencias legales y confirma que no impactará conscientemente sobre el medio ambiente. Como base del sistema de gestión medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos y objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

Introducir todas aquellas medidas económica y tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua.

Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.

Fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientes, proveedores y subcontratistas) y organismos.

Mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la cooperativa.

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 40. *Formación.*

Una vez elaborado el Plan de Formación, las partes firmantes constituirán una comisión paritaria de formación durante el siguiente trimestre a la presentación del plan, que tendrá como finalidad, garantizar el cumplimiento del derecho de información a la Representación de los Trabajadores previsto en el artículo 64.5.e) Estatuto de los Trabajadores.

La empresa garantizará la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

Artículo 41. *Derechos vinculados a la formación.*

En materia de formación, las personas trabajadoras disfrutarán de los siguientes derechos:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando se trate de cursos relacionados con la actividad de la empresa, o de formación reglada o de certificado, es decir de titulaciones oficiales.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 42. *Ayudas a estudios.*

A partir del curso siguiente a la publicación del presente convenio colectivo se acuerdan las siguientes ayudas a los estudios:

1. Ayuda a la formación obligatoria: Aquellas personas trabajadoras con ingresos inferiores a 18.000 € y con hijos a su cargo entre 3 y 16 años, tendrá derecho a una ayuda económica de 50 € brutos anuales en concepto de ayuda para material escolar. En los casos de personas trabajadoras con tres o más hijos a su cargo, la ayuda será de 100 € brutos anuales.

Para la obtención de la ayuda las personas trabajadoras deberán acreditar la correspondiente matriculación en los estudios regrados.

2. Ayuda a la formación de hijos/as con discapacidad: Las personas trabajadoras tendrán derecho a recibir una ayuda económica para estudios universitarios o de posgrado de hijos/as con discapacidad igual o superior al 33%. La ayuda será de 300 € brutos anuales mientras duren los estudios universitarios o de posgrado.

Para la obtención de la ayuda, las personas trabajadoras deberán acreditar anualmente la correspondiente matriculación en los estudios superiores o de posgrado, así como la condición de persona discapacitada mediante la presentación de los certificados o resoluciones expedidos por las administraciones competentes.

3. Beca Coviran: anualmente la Cooperativa premiará el mejor expediente académico de los hijos/os de personas trabajadoras que hayan cursado estudios superiores. La cuantía de la Beca Coviran serán de 1.000 € brutos anuales y se establecerá por la Dirección de RRHH los requisitos para su obtención.

CAPÍTULO X

Faltas y Sanciones

Artículo 43. *Régimen disciplinario.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. La falta o La suma de faltas de puntualidad no justificada en la asistencia al trabajo cuando exceda de 20 minutos durante el período de un mes; siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
7. Comer fuera de las zonas habilitadas para ello en el centro de trabajo.
8. Utilizar para uso personal el correo electrónico o el acceso a Internet.
9. La utilización del teléfono móvil en los centros de trabajo durante la jornada laboral.

b) Faltas graves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas cuando exceda de 3 y sumen 30 minutos en el período de dos meses.
2. La ocultación a la empresa de un accidente mientras se opera con una máquina elevadora, o cualquier otra maquinaria, que tenga como consecuencia un desperfecto o deterioro de las instalaciones o de la propia maquinaria.
3. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. No informar detallada y puntualmente durante la jornada de los accidentes que hayan producido o puedan producir deterioro de las mercaderías.
8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
9. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando a su respeto o consideración.
10. Las discusiones o altercados con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.
11. La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa, o que produzca queja de los socios y clientes o de los compañeros de trabajo.
12. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período de seis meses desde la primera.
13. Fumar en el centro de trabajo incumpliendo la legislación vigente en la materia.
14. Utilizar con reiteración y para uso personal el correo electrónico o el acceso a Internet.
15. Los daños intencionados a las instalaciones o al material de la cooperativa.
16. El incumplimiento de las normas de prevención cuando hubieran sido debidamente publicadas por la empresa.
17. La utilización del teléfono móvil en los centros de trabajo durante la jornada laboral, mientras se estén manipulando máquinas o herramientas.
18. El accidente por actitud negligente mientras se opera con una máquina elevadora, o cualquier otra maquinaria.
19. La asistencia al trabajo embriagado.

c) Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra personal al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta.

2. El accidente por actitud negligente mientras se opera con una máquina elevadora, o cualquier otra maquinaria, que tenga como consecuencia lesiones para alguna persona.

3. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, cuando se trate de actividad concurrente.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual fuese el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo.

6. El acoso sexual o el moral.

7. La embriaguez o drogadicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo. Y ello sin perjuicio de lo regulado en el artículo 27 de este Convenio.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

9. Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los socios de la cooperativa o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor, incumpliendo los objetivos legalmente señalados.

12. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

14. La reincidencia en falta grave, aun que sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

15. El acoso sexual reiterado o cuando lo haya sido hacia personal subordinado.

16. Los daños graves e intencionados a las instalaciones o al material de la cooperativa.

17. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, cuando se derive un perjuicio grave para el subordinado.

18. Faltar tres días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

19. La negativa por parte de la persona trabajadora a pasar el reconocimiento médico pertinente cuando éste sea obligatorio para garantizar la seguridad en el puesto de trabajo.

20. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo y cualquier otra señalada por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

Artículo 45. *Prescripción.*

La facultad de la Dirección de la cooperativa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los 10 días; para las faltas graves, a los 20 días; para las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo 46. *Derecho a sindicarse.*

La empresa respetará el derecho de las personas trabajadoras a sindicarse libremente. En este sentido no podrán supeditar el empleo a la condición de que se afilie o renuncie a una afiliación sindical y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 47. *Facultades y garantías sindicales.*

Las facultades y garantías de los representantes unitarios de los trabajadores en el seno de las empresas serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En relación con el uso del crédito horario establecido legalmente para el ejercicio de las funciones de representación, los delegados/as de personal, miembros del comité de empresa, anunciarán con una antelación mínima de 24 horas, la ausencia del trabajo en la empresa por actividades sindicales o representativas. Para las reuniones de carácter urgente y de imposible preaviso, la ausencia podrá justificarse a posteriori y según lo indicado anteriormente.

Artículo 48. *Secciones Sindicales y Delegados Sindicales de empresa.*

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley orgánica de Libertad Sindical.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados/as de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en

lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras y a sus organizaciones sindicales.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

A requerimiento de las personas trabajadoras la empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

La obligación del empresario de descontar dicha cuota a los afiliados a un sindicato y transferirla a favor de éste se condiciona únicamente a la petición efectuada por el sindicato en este sentido y a la previa conformidad de cada una de las personas trabajadoras afectadas.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos firmantes de este convenio colectivo podrán designar de entre sus afiliados/as en las empresas un delegado/as sindical que represente a todos ellos ante las respectivas Direcciones.

Las secciones sindicales que cumplan las condiciones del artículo 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical estarán representadas por delegados/as sindicales.

Dichos delegados/as sindicales dispondrán de un crédito horario de en los términos señalados en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las personas trabajadoras que provengan de convenios provinciales en el que el número de horas sindicales sea superior a lo establecido en la normativa laboral actual se les respetaran esa mejoría en el convenio.

Artículo 49. *Sistema de acumulación de horas sindicales.*

Los delegados/as sindicales designados conforme a lo previsto en el artículo anterior podrán acumular al crédito horario retribuido fijado en este convenio colectivo las horas que les puedan ser cedidas por los representantes legales de los trabajadores presentados y elegidos en las listas electorales de su mismo sindicato.

La comunicación de acumulación de horas se realizará por periodos mensuales y por la Dirección del sindicato al que pertenezcan, indicando las horas cedidas y el nombre del delegado/a de personal y/o miembro de Comité de empresa que realiza la cesión.

Artículo 50. *Comité Intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o delegados/as de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, como puede ser la negociación colectiva, y que deban ser tratados con carácter general. A tal fin se comprometen a la creación de dicho órgano durante el primer semestre siguiente a la publicación del Convenio colectivo.

En la composición que será de 9 miembros, se guardará la proporcionalidad de la Representación Legal de los Trabajadores según los resultados electorales considerados globalmente.

Las competencias de dicho órgano deberán ser consensuada por los representantes legales de los trabajadores en la empresa y la Dirección de la misma, estando incluidas las competencias en materia de Prevención de Riesgos Laborales cuando se trate de asuntos que puedan afectar a varios centros de trabajo, o que puedan afectar a centros de trabajo donde no exista Representación Legal de los Trabajadores según lo establecido en el artículo 28 del presente convenio.

Artículo 51. *Procesos electorales.*

En las elecciones a representantes de los trabajadores el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios, uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por las personas trabajadoras especialistas y no cualificadas.

Se estará a lo establecido legalmente para los procesos electorales.

Artículo 52. *Solución extrajudicial de conflictos.*

La gestión de la conflictividad laboral en Coviran SCA se desarrollará a través de los procedimientos previstos en los Acuerdos Interprofesionales, estatales o de comunidad autónoma, vigentes en cada momento y en atención respectivamente al ámbito territorial del propio conflicto.

Disposición final.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

Disposición adicional primera.

En relación al artículo 35 del presente convenio, al vencimiento de la póliza vigente, la empresa estudiará la ampliación de los actuales capitales asegurados.

Disposición adicional segunda.

En el caso que, una vez finalizadas las medidas de contención sanitaria derivadas de la Covid-19 que motivaron la implantación del teletrabajo de forma temporal, si la Cooperativa decidiera implantar de forma habitual el teletrabajo, se garantizará la participación e información de la representación legal de las personas trabajadoras en el protocolo del teletrabajo elaborado por la empresa en el marco de la normativa reguladora vigente en cada momento del teletrabajo.

Este protocolo estará regido por los principios de voluntariedad, garantía de la prevención de riesgos laborales y en su caso, compensación por la prestación del teletrabajo regulados en el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia o aquellos principios que sean de aplicación en la normativa existente en ese momento.

Disposición transitoria primera.

Para la aplicación del artículo 19 párrafo cuarto, la empresa implantará un sistema de control de jornada electrónico antes del 31 de diciembre de 2020.

Disposición transitoria segunda.

Para la adaptación del régimen de vacaciones previsto en el artículo 20, a aquellas personas trabajadora que, hasta la fecha de la firma del convenio, durante el año 2020 tuvieran una jornada semanal habitual de 6 días, les será de aplicación para dicho año el régimen de vacaciones previsto en el II Convenio Colectivo de Empresa de Coviran SCA. A partir del año 2021 les será de aplicación el régimen de vacaciones previsto en el artículo 20 del III Convenio Colectivo de Empresa de Coviran SCA una vez se haya adaptado el régimen de turnos con descanso semanal previsto en el artículo 19.3 del presente Convenio).

ANEXO

Equivalencias grupos profesionales

Las partes acuerdan el siguiente cuadro de equivalencias de grupos profesionales entre el II y el III Convenio Colectivo de Empresa de Coviran SCA:

Puesto de trabajo	Grupos profesionales			Área funcional	Equivalencia
	II Convenio Coviran SCA	III Convenio Coviran SCA	Nivel		
Control de accesos.		A	I	Plataformas / SSCC.	
Implantador/a.		A	I	SSCC.	
Limpieza.	A	A	I	Plataformas / SSCC.	
Reponedor/a.	A	A	I	Plataformas.	
Facturador/a.	A	A	I	Plataformas.	
Recepcionista.	A	A	I	Plataformas.	
Oficial 3.ª.	A				Reponedor/a.
Recepcionista tareas advtas.		A	II	Plataformas.	
Auxiliar administrativo.	A	A	II	Plataformas / SSCC.	
Preparador/a.	A	A	II	Plataformas.	
Cajero/a.	A	A	II	Plataformas.	
Televendedor/a.	A				Auxiliar Administrativo/a.
Carretillero/a.	B	A	II	Plataformas.	
Oficial 2.ª.	B				Preparador/a.
Oficial administrativo/a.	C	A	III	Plataformas / SSCC.	
Carnicero/a.	C				Despiece carnes.
Panadero/a.	C				
Soporte técnico.	C				
Mantenimiento.	C	A	III	Plataformas / SSCC.	
Despiece carnes.		A	III	Plataformas.	
2.º Jefe/a de sección.	D	B	I		Jefe/a de sección.
Jefe/a de sección.	D	B	I	Plataformas / SSCC.	
Jefe/a de turno.	D	B	I	Plataformas.	
2.º Responsable plataforma.	D	B	II	Plataformas.	
Técnico/a de área.	E	B	I		Técnico/a junior.
Técnico/a de área.	E	B	II		Técnico/a senior.

Puesto de trabajo	Grupos profesionales			Área funcional	Equivalencia
	II Convenio Coviran SCA	III Convenio Coviran SCA	Nivel		
Gestor/a - Captador/a.	E	B	I		Técnico/a junior.
Gestor/a - Captador/a.	E	B	II		Técnico/a senior.
Técnico/a junior.		B	I	SSCC.	
Técnico/a senior.		B	II	SSCC.	
Coordinador/a equipos.		B	II	SSCC.	
Jefe/a de área.	F				Responsable de área.
Responsable de área.	F	C	II	SSCC.	
Responsable de plataforma.	F	C	I	Plataformas.	
Responsable de Dpto.		C	I	SSCC.	
Coordinador/a de plataforma.	F	C	II	Plataformas.	
Dirección.		D	I	Plataformas / SSCC.	
Director/a de área.	F				Dirección.

USTG