

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

2953

Resolución de 18 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana

Visto el texto del V Convenio colectivo de la empresa Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (Código de convenio n.º: 90012062012002), que fue suscrito, con fecha 10 de diciembre de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO.- Servicios y FeSMC-UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 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, 18 de febrero de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

#### V CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE CONSUM, S. COOP. V.

##### TÍTULO I

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

### **Artículo 1. Partes que lo conciertan.**

El presente convenio colectivo se concierta entre la dirección de la empresa Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana, por una parte, y las secciones sindicales de FeSMC - UGT y Servicios - CCOO, por otra.

### **Artículo 2. Ámbito funcional y personal.**

El convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo de la empresa Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana, en consecuencia, quedan incluidos los trabajadores por cuenta ajena con las características y matizaciones aquí expuestas.

Respecto al resto de relaciones, quedan excluidos del ámbito personal quienes estén encuadrados en los supuestos regulados en el artículo 1.3 y 2 del ET, así como los socios de trabajo de la cooperativa.

### **Artículo 3. Ámbito territorial y temporal.**

1. El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la cooperativa en España.
2. La vigencia del presente convenio a todos los efectos se fija desde el 1 de febrero de 2019 y finalizará el 31 de enero de 2024.

### **Artículo 4. Denuncia, vigencia y prórroga.**

1. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de los firmantes mediante comunicación por escrito con un plazo de preaviso de tres meses a la fecha de su vencimiento. Denunciado el convenio se estará para constitución de la comisión negociadora y plazos de negociación a lo previsto en el artículo 89.2 ET. En caso de no mediar denuncia se entenderá tácita y automáticamente prorrogado por períodos anuales.
2. Durante la negociación para su renovación, las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta la firma de un nuevo convenio, incluso si ésta demorase más allá de un año.

### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente. Si por resolución judicial parte o la totalidad, fuera declarado inaplicable, dejará de regir el resto del convenio, volviéndose inaplicable, salvo acuerdo expreso mayoritario de la comisión paritaria, por entender que la modificación, que acaso se pudiera producir, no tenía sustancialidad como para dejar sin efecto el mismo.

#### **Artículo 6. Normas subsidiarias.**

El presente convenio está llamado a regular las condiciones laborales de los trabajadores de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana, con carácter prevalente sobre cualquier otra norma, salvo que la misma tenga un carácter imperativo absoluto. De igual forma el convenio se completa y se debe de integrar con las normas de actuación interna puestas de manifiesto en los manuales de procedimiento y en las concretas instrucciones que en ellos se incluyen, con especial mención de las relativas a la seguridad y salud laboral.

#### **Artículo 7. Igualdad y diversidad en el trabajo.**

1. Las partes firmantes declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

2. Todas las referencias realizadas a los trabajadores, hijos, interesados, y cualquier otra de aparente género masculino, se entienden efectuadas con valor genérico y referidas de forma indistinta, tanto al género masculino como femenino, salvo en los casos en que, por imperativo legal, correspondan en exclusiva a la mujer.

#### **Artículo 8. Solución extrajudicial de conflictos colectivos.**

1. Las partes signatarias del convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo.

2. A tal efecto asumen los contenidos del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) ASAC. Y se someten expresamente a esta vía para la solución extrajudicial de los conflictos previstos en el artículo 4 del citado ASAC.

### **Artículo 9. Comisión paritaria.**

1. Se acuerda la constitución de una comisión paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la aplicación e interpretación de las normas contenidas en el convenio con sede establecida en la avenida Alginet, 1, de Silla (Valencia).
2. La comisión paritaria estará formada por ocho miembros, cuatro por la parte social, de los que cada sección sindical firmante contará con dos miembros, y cuatro en representación de la cooperativa. De las reuniones celebradas por la comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas. La comisión se constituirá formalmente a la firma del convenio dotándose de un reglamento de funcionamiento. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.
3. Son funciones específicas de la comisión paritaria entre otras las siguientes:
  - a) A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos de carácter colectivo, con independencia de su ámbito territorial, que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del convenio.
  - b) Igualmente entenderá de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, de aquellos conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello.
  - c) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento, así como el seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de su vigencia.
  - d) Conocerá de las cuestiones relativas a la inaplicación de condiciones de trabajo cuando tras el período de consultas desarrollado conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores haya finalizado sin acuerdo, debiendo emitir su opinión en el plazo de 7 días desde que tuviera entrada en la comisión.
  - e) Los acuerdos de la comisión paritaria en interpretación o aplicación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 10. Compensación y absorción.**

Podrá operar el instituto de la absorción y compensación de los salarios en los estrictos términos fijados en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO II

### Estructura profesional

#### **Artículo 11. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la dirección de la empresa. Estas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de los representantes de los trabajadores y las secciones sindicales, tendrán, en su caso, las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador y a su formación profesional.

#### **Artículo 12. Clasificación personal.**

Los trabajadores se clasificarán, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación definida por las funciones que ocupen predominantemente, en alguno de los siguientes grupos profesionales y en atención a los contenidos específicos que los definen.

##### **Grupo 1. Personal Operativo.**

Trabajadores de apoyo necesario para la ejecución de las tareas y actividades propias de cada ámbito de actuación.

##### **Grupo 2. Gestores Operativos.**

Personal operativo del máximo nivel de desarrollo en una sección. Es el responsable de coordinar el equipo operativo de la sección en la ejecución de las actividades de esta, en base a criterios y políticas de actuación definidos por la cooperativa.

##### **Grupo 3. Técnicos.**

Personal cualificado y especializado en la ejecución de tareas propias de un área, varias áreas o divisiones. En este nivel el personal técnico asume la función de coordinador técnico. Éste se responsabiliza de la ejecución de tareas de mayor complejidad y puede coordinar a un equipo formado por técnicos de menor grado.

##### **Grupo 4. Jefes de unidad.**

Máximos responsables de una unidad de gestión o de una tienda, con responsabilidad sobre equipos de trabajo operativos y, en su caso, el personal subcontratado externo que trabajan en la misma. Gestiona los recursos económicos, materiales y humanos de los que dispone para la consecución de los objetivos definidos en su unidad.

### **Artículo 13. Funciones.**

La definición de las funciones enumeradas a continuación queda recogida en el manual de puestos de trabajo de la Cooperativa. Se actualizarán añadiendo o eliminando puestos, según las características más próximas a los grupos profesionales, siendo en caso de duda la comisión paritaria quien determinará la correcta adscripción y, en su caso, modificación.

#### **Grupo 1. Personal Operativo.**

- Vendedor. Recepcionista.
- Personal Operativo Departamentos.
- Personal Operativo Plataformas. Chófer.

#### **Grupo 2. Gestores operativos.**

- Gestor operativo de caja- alimentación seca.
- Gestor operativo de departamentos.
- Gestor operativo de plataformas.

#### **Grupo 3. Técnicos.**

- Técnico de departamento.
- Técnico de plataforma.

#### **Grupo 4. Jefes de Unidad.**

- Director de tienda.
- Jefe de tienda.
- Jefe de unidad de departamentos.
- Jefe de unidad de plataformas.
- Jefe de área.

### **Artículo 14. Movilidad funcional.**

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional correspondiente. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice durante el tiempo de adscripción a las mismas si éstas fueran de nivel superior.

2. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, y su realización no hubiera obedecido a suplencias o coberturas de reorganización interna por causa de excedencias por guarda legal o cuidado de familiares, bajas por maternidad o lactancia, el trabajador ocupará la cobertura definitiva de la plaza. Para los trabajos de distinto grupo profesional se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPÍTULO III**

#### **Ingreso, promoción y normativa sobre empleo**

##### **Artículo 15. Principios reguladores de la contratación y promoción profesional.**

1. La empresa se encargará de garantizar que los procesos de selección de personal, tanto para nuevas incorporaciones como para promociones o cambios de puesto internos, sean transparentes. A tal efecto, ofrecerá toda la información disponible sobre el puesto de trabajo a cubrir durante la duración del proceso de selección, así como información general de la Cooperativa.
2. Cuando se proceda a la apertura de un nuevo centro de trabajo, se intentará seleccionar a personal de la misma población o de las más próximas. Si posteriormente variasen las circunstancias personales de los trabajadores, podrá solicitarse un traslado de centro. El Departamento de Personal incluirá la solicitud en la base de datos de Selección y se le dará preferencia cuando se produzca alguna vacante o se abra un nuevo centro de trabajo.
3. La Dirección de la Cooperativa fomentará la elevación de nivel profesional de sus trabajadores en consonancia con las propias aptitudes, evaluación en su puesto anterior, y evolución profesional dentro de la organización.
4. Los trabajadores podrán promocionar, cuando se cree un nuevo puesto o exista vacante en uno preexistente, por cualquiera de los sistemas o vías que se establezcan a tal efecto.
5. En el caso de que vaya a crearse un nuevo puesto de trabajo o se produzca una vacante en uno preexistente, antes de anunciarse públicamente la oferta de trabajo al exterior de la Cooperativa, deberá efectuarse un proceso interno de selección, no vinculante para el mando.
6. Los trabajadores tendrán derecho a concurrir al proceso de selección interna que, en su caso, haya sido convocado, siempre que reúna los requisitos exigidos en la convocatoria.
7. Todo proceso de promoción que se lleve a cabo en la Cooperativa estará regido e informado por el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

## **Artículo 16. Periodo de prueba.**

1. El ingreso al trabajo se ajustará a las normas generales sobre colocación, vigentes en cada momento, sin perjuicio de las especificaciones que, en esta materia, puedan determinarse en el convenio. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

Contrato indefinido: seis meses.

Contrato de duración determinada: dos meses para el personal de los grupos profesionales III y IV. Quince días para los trabajadores contratados para los grupos profesionales I y II, con el límite del 50% de la duración del contrato temporal.

2. Para estimular la contratación de personas que temporalmente hubiesen estado vinculadas con la empresa se acuerda que, si en el momento de contratar a un trabajador hubiese estado con anterioridad vinculado con la Cooperativa por un contrato de naturaleza temporal para el mismo grupo profesional, se le podrá incluir en el contrato indefinido un periodo de prueba por el tiempo que le reste hasta cumplir el periodo seis meses. Por el contrario, si aun estando vinculado con la empresa, se le contratara con carácter de indefinido para un grupo profesional distinto, entonces se le podrá incluir un nuevo periodo de prueba de seis meses de duración.

3. En los contratos temporales para el mismo grupo profesional solo se podrá incluir periodo de prueba en la primera contratación, salvo que hubiesen transcurrido más de un año entre las contrataciones anteriores, en cuyo caso se aplicará el régimen ordinario del periodo de prueba. En sucesivos contratos temporales en distinto grupo profesional solo se podrá incluir un periodo de prueba del 50% del régimen ordinario general.

4. La duración del período de prueba pactado quedará interrumpido por las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que pudieren afectar al trabajador durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida, siempre y cuando no sea la causa de suspensión el motivo de no superación del periodo de prueba.

5. El trabajador que no supere el periodo de prueba en el supuesto de contratación indefinida previsto en el punto 1 del presente artículo, tendrá derecho a reclamar una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar un día de salario por mes trabajado.

6. El trabajador que dimita de su contrato y por ende cause baja voluntaria, deberá de preavisar a la Cooperativa con, al menos, quince días de antelación. La falta de preaviso, total o parcial dará lugar al descuento salarial legalmente permitido.

7. Si el contrato de trabajo es de duración determinada superior al año, la empresa estará obligada a notificar a la otra la finalización de este con una antelación mínima de quince días.



La falta de preaviso, total o parcial dará lugar a una indemnización al trabajador equivalente a los días omitidos.

8. La Cooperativa deberá entregar información trimestral específica a la representación legal de los trabajadores y a las secciones sindicales sobre los porcentajes de contratación temporal, niveles de empleo y porcentaje de indefinidos.

#### **Artículo 17. Modalidades de contratación.**

1. La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

a) Las condiciones pactadas en el convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

b) Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de descanso semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

c) Los trabajadores contratados a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo con dedicación parcial, podrán hacerlo por acuerdo con la dirección de la cooperativa, en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo. De igual forma cuando exista oportunidad y conveniencia mutua, podrán novar el contrato de aquellos trabajadores que, estando contratados a tiempo parcial, quieran aumentar su dedicación pactada, en más horas o porcentaje, hasta poder pactar el tiempo completo. La novación a más jornada puede ser por tiempo indefinido, o por tiempo cierto; en este caso deberá de constar el pacto por escrito, y donde figurará la causa de la temporalidad, que deberá de ajustarse a las causas generales de la contratación por tiempo determinado. No se considerará novación de contrato de trabajo la reducción de jornada por razón de guarda legal, en los términos previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores o el presente convenio.

d) Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses adquirirán la condición de trabajadores fijos en las condiciones fijadas en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad ya los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación.

e) En lo no dispuesto sobre modalidades de contratación en el presente artículo, se estará a la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante.

## 2. Contrato por circunstancias de la producción.

Se estará a lo dispuesto para su duración a lo prevenido en el artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores, incluida la posible ampliación del plazo a través de Convenio colectivo sectorial. Los contratos por esta modalidad no podrán suponer un volumen superior al 10% de la plantilla total de la empresa y se podrán realizar en función del incremento temporal o excepcional del volumen de trabajo, que por su propia transitoriedad no justifica la ampliación permanente de plantilla. Las actividades en las que especialmente pueden contratarse trabajadores eventuales son las siguientes: Uniones de campaña con incremento de ventas (v. gr., Semana Santa-verano) y refuerzos en campañas con previsión de incremento de ventas.

## 3. Contrato de interinidad.

Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 46 del ET, se podrán celebrar contratos de interinidad al amparo del artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. Así, a título enunciativo y no limitativo, se conviene la posibilidad de su celebración para suplir las ausencias derivadas de: Incapacidad Temporal, Maternidad, Excedencias, permisos retribuidos, suspensiones de empleo y sueldo, sustituciones por formación, y otros permisos análogos debiendo de constar, en estos casos, en el contrato, el nombre o nombres y periodos de los trabajadores objeto de la sustitución, y la causa o causas del mismo, pudiendo acumularse sucesivamente varias de ellas en un solo contrato. Especialmente se reconoce la contratación para sustitución de vacaciones para un colectivo determinable, es decir, bien para suplir la totalidad de las vacaciones de un centro, bien de una determinada sección dentro de un centro o unidad productiva. En este caso, se hará mencionar con claridad el centro, la sección o el grupo de personas que están relacionadas con la sustitución de vacaciones, de forma que, quede suficientemente acreditada la secuencia o cadena de personas que entre ellas están llamadas a sustituirse recíprocamente, en función de sus posibilidades, sin que ello suponga que el nuevo contrato deba de pertenecer al grupo de cada uno de los trabajadores, sino que estará encuadrado en el que realmente esté desempeñando sus funciones. En el caso de sustitución de colectivos, podrá comenzar el contrato: unos días antes de que el primer trabajador comience sus vacaciones, para adquirir la formación precisa para el desempeño del puesto; finalizar unos días después, para toma y deje de servicio o trabajos; y también podrá existir días intermedios sin ninguna persona de vacaciones, fruto del concreto calendario que se trate, evitando suspensiones contractuales. En estos casos ninguno de los periodos podrá exceder de 15 días naturales cada uno.

## 4. Contrato para la formación y el aprendizaje.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo

requerida para concertar un contrato en prácticas. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años pudiéndose prorrogar por períodos de seis meses o más hasta alcanzar el tope de los dos años, computándose los años de formación para la antigüedad en la empresa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el Convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio. En el primer año de contrato el 90% del salario correspondiente al nivel I. En el segundo año de contrato, el 100% del salario correspondiente al nivel I.

#### 5. Contrato de relevo.

La empresa deberá facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten. Cuando un trabajador acceda a la jubilación parcial prevista en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la empresa concertará con un trabajador desempleado, o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, un contrato de relevo, en los términos que establece el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores. La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falta al trabajador sustituido hasta alcanzar la edad mínima de acceso a la jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador/a relevado.

#### **Artículo 18. Trabajo a tiempo parcial.**

1. Se entenderá celebrado el contrato a tiempo parcial, cuando se acuerde la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se estará para su regulación a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad los serán a jornada continua y tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo de manera proporcional en función del tiempo trabajado, con especial consideración e incidencia en la formación profesional. En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en idéntica o similar función, y a igualdad de condiciones, los trabajadores contratados con dedicación parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo.

3. Entre los trabajadores a tiempo parcial en el referido supuesto, y en igualdad de condiciones, la Cooperativa tendrá en consideración prevalente a aquellos trabajadores que hubiesen reducido su jornada de manera definitiva, por motivos familiares (guarda legal, cuidado de ancianos o personas con discapacidad) sin amparo de la previsión recogida en el 37.5 del Estatuto de los Trabajadores o por mantenimiento de las mismas transcurrido el plazo máximo establecido.
4. La distribución de las horas ordinarias de trabajo a lo largo del año se realizará conforme a lo previsto en el presente convenio, en el bien entendido que no se permitirán desarrollos de trabajo diario inferiores a cuatro horas. Podrá acordarse, para contrataciones con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, un pacto de horas complementarias, cuyo número no podrá ser inferior al 30 por 100 ni exceder del 50 por 100 de las horas ordinarias contratadas. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de setenta y dos horas, salvo que por circunstancias urgentes derivadas de imprevistos en el centro de trabajo el plazo deba reducirse a veinticuatro horas.
5. Solo en el supuesto de contrataciones de duración indefinida con jornada no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, se acuerda que el ofrecimiento al trabajador de realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar al 25 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato, en el bien entendido que la negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá en ningún caso motivo de conducta laboral sancionable. El número y retribución de las horas complementarias realizadas se recogerán en los documentos de cotización a la Seguridad Social y se acompañarán junto con el recibo de salario.

#### Artículo 19. Trabajos de colectivos con necesidades especiales.

1. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada a la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, siempre que la trabajadora esté cualificada para tal desempeño. El Servicio de Prevención deberá determinar, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la

lactancia natural de hijos menores de nueve meses.

2. La Cooperativa declara su firme propósito del cumplimiento in natura de la obligación de reserva del 2% a favor de los trabajadores con discapacidad. Las partes firmantes reconocen, la doble dificultad de su cumplimiento tanto por cuestiones de organización productiva, como por la progresiva incorporación de trabajadores a socios de trabajo de la Cooperativa. En virtud de lo previsto en el artículo 1 del Real Decreto 364/2005, de 8 abril, deberá dar cumplimiento alternativo en la medida en que no alcance la contratación directa de trabajadores a la reserva del 2% en la empresa.

## **TÍTULO II**

### **Condiciones de trabajo**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Traslados y ceses.**

#### **Artículo 20. Traslados y desplazamientos.**

1. Con carácter general se entiende que los trabajadores deben de prestar sus servicios en cualquiera de los centros de la empresa. No obstante, es conveniente distinguir supuestos que tienen régimen distinto:

Desplazamiento es el cambio de centro de trabajo a otro que diste más de 20 kilómetros, y que no conlleva cambio de residencia, pudiendo ser el cambio temporal o definitivo. El traslado necesariamente conlleva cambio de domicilio, siempre que sea el mismo definitivo.

Los trabajadores podrán ser trasladados de su centro de trabajo en las siguientes circunstancias:

- a) Cuando produciéndose una vacante en otro centro se reunieran las condiciones exigidas para el nuevo puesto, previa petición del trabajador interesado a la Dirección de Personal.
- b) Por razones productivas, organizativas o coyunturales, el Jefe de Personal correspondiente, podrá trasladar a un trabajador de su centro de trabajo a otro diferente, de forma temporal o definitiva.

2. En el desplazamiento, solamente se abonarán gastos cuando suponga un quebranto efectivo para el trabajador. Además, deberán de abonarse los gastos que sean menores entre los que realmente justifique el trabajador como realizados o el importe del transporte público que debiera utilizar si este fuera más económico. Cuando el tiempo de desplazamiento en transporte público suponga el 20% de la jornada ordinaria comparada a tiempo completo, se adoptará el más favorable para el trabajador. Si son varios los trabajadores los que simultáneamente se trasladen y estos optaren por ir en un solo vehículo, entonces se abonará al que realmente soporte el coste.

## CAPÍTULO II

### Jornada

Artículo 21. Duración de la jornada.

1. La jornada máxima anual de trabajo efectivo queda establecida en mil setecientos noventa horas (1.790). No obstante, si el Consejo Rector acordara una jornada inferior para los socios de trabajo de la Cooperativa, esta será de aplicación inmediata para el mismo periodo para los trabajadores.
2. Si se trabajasen horas realizadas fuera de la planificación anual, se compensarán a la par con tiempo libre antes de la finalización del mes siguiente a su realización, salvo que el trabajador prefiera alguna fecha diferente para el disfrute de la compensación y así lo acuerde con su responsable. Este tipo de horas fuera de jornada serán compensadas en días completos y en su defecto en el mayor número de horas agrupadas posibles, salvo que la persona esté interesada en la no agrupación de la compensación.
3. El exceso de horas realizadas fuera de la planificación en cómputo anual, y que no hayan sido compensadas en descanso, se abonarán con un incremento del 75 % del precio de hora ordinaria, en el siguiente recibo de salarios.

Artículo 22. Cómputo y distribución.

1. El cómputo de jornada se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, se iniciará en el momento en que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y en total disposición de prestar sus servicios.
2. En aquellas secciones donde resulta preciso realizar tareas imprescindibles cuando la tienda cierra al público, tales como recogida y cierre, los tiempos precisos deben estar incluidos como jornada ordinaria del trabajador y no como una incidencia a compensar. En este caso se encuentran, fundamentalmente las secciones de caja y frescos.
3. Los tiempos que en principio se destinan a tal fin, y siempre en función de la sección y de la tarea, y serán incluidos dentro del horario personal del trabajador que se considerarán jornada ordinaria del trabajador.
4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso mínimo de 15 minutos, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo. A los efectos de determinar el momento del descanso se tendrá en cuenta la afluencia de público y la carga de trabajo. Para mejor orden, en cada unidad productiva se establecerá un sistema por el responsable de la misma.
5. Los centros de trabajo de los que depende el aprovisionamiento y gestión comercial de los puntos de venta (plataformas de mercancías, almacenes en mercados, oficinas y sede social, etc.), no cesarán su actividad durante las fiestas locales fijadas por los Ayuntamientos de los municipios donde radiquen. En consecuencia, los trabajadores que presten servicios en los

expresados centros de trabajo, y con un criterio global compensarán esos festivos bien durante el año bien añadiéndolos a su periodo vacacional.

6. La jornada ordinaria se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a sábados. No obstante, en los centros en los que actualmente existe actividad los domingos, y en aquellos otros que, en el futuro, por razones de demanda comercial o por motivos de competencia, lo aconsejen, la distribución de la jornada se realizará a lo largo de toda la semana, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en este Convenio colectivo. La distribución y ejecución de la jornada anual, salvo pacto en contrario, tendrá lugar entre el 1 de febrero y el último día de enero del año posterior.

7. La Cooperativa, está desarrollando un sistema para el registro de actividad, que contribuya al reconocimiento y a la mejora de la conciliación de la vida personal y profesional. Este sistema, se basa en la recogida de información referente al registro de entrada y salida diaria de los trabajadores al centro de trabajo, así como de las actividades profesionales realizadas dentro del horario. El sistema permitirá verificar y acreditar el número de horas que cada trabajador realiza en la empresa, así como los tiempos que se dedican a cada tarea y se adaptará a la legislación laboral. La información contenida en el sistema estará a disposición de cada trabajador.

8. El descanso semanal se regulará conforme a lo establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/95, sobre jornadas especiales de trabajo. La acumulación del medio día del descanso semanal previsto en el citado artículo, podrá realizarse por periodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

9. La Cooperativa mantendrá el fomento de la transformación a jornadas de horario continuo como medio de fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar.

### **Artículo 23. Calendario laboral.**

1. Durante el primer trimestre del año económico de la Cooperativa (1 febrero a 30 de abril), la empresa confeccionará y dará a conocer a la representación legal de los trabajadores y a las secciones sindicales, el calendario laboral, la distribución de las vacaciones y el horario modelo de referencia.

2. Las modificaciones en el calendario anual podrán producirse solo si se dan las siguientes circunstancias:

a) La determinación final de días de apertura comerciales que la Comunidad Autónoma permita definitivamente, y proceda a publicarlo.

b) La definitiva aplicación o transposición que de la Ley de Liberalización del comercio minorista efectuó la Comunidad Autónoma, en cuanto a horarios comerciales y días de apertura.

c) Fuerza mayor.

#### **Artículo 24. Modificación de horarios y jornada.**

Para la modificación de los horarios fijados conforme estipulan los artículos 21 y 22, será necesario que, además de concurrir circunstancias objetivas de organización y producción que así lo justifiquen, que las mismas se produzcan y comuniquen al trabajador con 30 días de antelación como mínimo.

#### **Artículo 25. Inventarios.**

1. Los inventarios serán de realización obligatoria y se efectuarán y planificarán dentro de la jornada ordinaria. La jornada de trabajo durante el día de realización de los mismos, no podrá exceder de 9 horas.

2. Con carácter general se compensará las horas con tiempo libre antes del último día del mes natural siguiente a la realización del inventario. Las horas realizadas durante la jornada de inventario serán compensadas en días completos y en su defecto en el mayor número de horas agrupadas posibles, salvo que el trabajador esté interesado en la no agrupación de la compensación. Los criterios de compensación son los siguientes, a saber: horas realizadas antes de las 22.00 horas, se compensará a la par, y las horas realizadas desde las 22.00 horas en adelante se compensará a la par con incremento del 25 % por nocturnidad.

3. Caso de no ser compensado en el plazo estipulado se abonarán con un incremento del 75 % del precio de hora ordinaria, de la manera que se estipula en el artículo 21.3 Si se solapasen las condiciones definidas en el punto anterior, se abonarán todos los porcentajes correspondientes a las mismas.

#### **Artículo 26. Trabajo nocturno.**

1. El trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, verá incrementado su retribución del valor de la hora ordinaria en un 25%.

2. El incremento descrito en el apartado anterior no resultará de aplicación si el desempeño habitual, la descripción del puesto de trabajo, o la propia contratación sea nocturna por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de ese horario por descansos.

#### **Artículo 27. Trabajo en domingos y festivos de apertura comercial.**

1. El trabajo en domingo o festivo de apertura comercial autorizada se compensará con un incremento del 100 por 100 sobre la hora ordinaria. La compensación incrementada podrá realizarse mediante descanso, retribución económica o un sistema mixto entre ambos.

2. La compensación estipulada en el apartado anterior no será de aplicación para aquellos puestos de trabajo en que la condición de prestación de servicios en domingo o festivo formaran parte de la valoración estructural de la tarea o que, por su especificidad del puesto, estuviera consideradas en el momento de la contratación



3. Caso de coexistir las condiciones definidas en este artículo y las del 26, se abonarán todos los porcentajes correspondientes a las mismas.

4. Para facilitar la conciliación de la vida familiar, en los días 24 y 31 de diciembre, Nochebuena y Nochevieja, el cierre comercial de los supermercados tendrá lugar a las 19.30 horas.

#### **Artículo 28. Vacaciones.**

1. Todos los trabajadores disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales retribuido de 5 semanas completas. No se considerará a estos efectos como vacaciones los festivos incluidos en el calendario laboral y nunca serán inferiores a 30 días laborables computados de lunes a sábado y todo ello con independencia de la jornada realizada por cada trabajador.

2. La generación del disfrute de vacaciones se contabilizará entre el 1 de agosto y el 31 de julio del año posterior, siendo el periodo de disfrute el comprendido entre uno 1 de febrero y el 31 de enero del año posterior.

3. En razón a que la actividad empresarial debe mantenerse ininterrumpidamente durante todo el año, y debido a las diferentes particularidades que rodean a cada centro o departamento, la Dirección de los mismos, teniendo en cuenta todos los criterios operativos y de funcionalidad, y atendiendo en la medida de lo posible los deseos de los trabajadores, fijará anualmente dentro del calendario laboral, los periodos de disfrute de las vacaciones, que podrán ser fraccionados, aunque en este caso el trabajador tendrá derecho a disfrutar un mínimo de quince días naturales consecutivas entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Este mínimo podrá alcanzar los días si el centro de trabajo en cuestión no tiene sus ventas claramente incrementadas en periodo estival.

4. En caso de que el trabajador no pudiera disfrutar, por razones exclusivamente organizativas de, como mínimo, dos semanas de vacaciones en periodo estival tendrá derecho a recibir una compensación económica de 150 euros por semana siendo el máximo para compensar de dos semanas. Esta medida no se tendrá en cuenta para los trabajadores contratados exclusivamente para desarrollar su trabajo en la campaña de verano.

5. La Cooperativa, tomará en consideración la posibilidad de que el colectivo de trabajadores inmigrantes que viajen a su país de origen, o trabajadores que se encuentren en situaciones excepcionales, disfruten las vacaciones de manera continuada, no fraccionada y fuera del periodo ordinario.

6. Se podrán acumular las vacaciones a continuación de las suspensiones del contrato por maternidad y paternidad. La solicitud de dicha acumulación deberá realizarse a través del responsable del centro.

7. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta 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 a que correspondan.

8. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo 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.

### **CAPÍTULO III**

#### **Licencias excedencias y suspensiones**

##### **Artículo 29. Licencias retribuidas.**

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales consecutivos en caso de matrimonio, contados a partir de su celebración. Será de aplicación éste mismo permiso a los casos de uniones de hecho, siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en las respectivas legislaciones autonómicas reguladoras de este tipo de uniones, que resulten de aplicación al trabajador afectado. Cuando se haya utilizado este permiso en caso de unión de hecho, no podrá disfrutarse de nuevo en el supuesto de contraer posterior matrimonio con la misma persona. Igualmente, cuando se haya disfrutado del permiso por matrimonio, no podrá disfrutarse de nuevo el mismo permiso si se vuelve a contraer nuevo matrimonio con la misma persona, previo divorcio o nulidad, o cuando, aun no contrayendo nuevo matrimonio, se proceda a formalizar unión de hecho, también con la misma persona.

b) Dos días naturales consecutivos en caso de nacimiento de hijo, adopción, o acogimiento, o cuatro días en caso de cesárea, a partir del hecho causante. Cuando por tal motivo el trabajador deba hacer un desplazamiento al efecto, el permiso retribuido se alargará a cuatro días naturales consecutivos.

c) Un día o dos medias jornadas, por traslado de domicilio.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, así como para asistir a consultas médicas que se engloben dentro de los servicios asistenciales de la Seguridad Social.

e) Dos días o cuatro medias jornadas consecutivas, en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento del cónyuge, pareja de la unión de hecho o parientes consanguíneos o afines hasta el segundo grado. Cuando por tal motivo el trabajador deba hacer un desplazamiento al efecto, el permiso retribuido se alargará a cuatro días naturales consecutivos. Cuando haya dos o más trabajadores de la cooperativa que sean familiares entre si y que puedan hacer uso

de este permiso, y siempre de acuerdo con el superior jerárquico que corresponda, cada uno de ellos podrá disfrutar del permiso de forma alterna.

f) Un día en caso de matrimonio de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que por tal motivo el trabajador deba hacer un desplazamiento, el permiso se alargará a dos días naturales.

g) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Asimismo, se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos sean trabajadores de la Cooperativa. Igualmente, y atendiendo a que cuando los dos progenitores trabajen solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho, en el supuesto que solo uno de ellos trabaje en la Cooperativa, antes del inicio del permiso deberá comunicar a la Cooperativa por escrito que el otro progenitor trabaja en otra empresa y que, además, no ha hecho uso de este mismo derecho. No obstante lo anterior, los trabajadores en cuestión podrán acumular estos períodos para su disfrute de una sola vez, al final del permiso de maternidad o paternidad. En este caso el periodo de disfrute sería de 23 días. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Será preceptivo que la trabajadora o el trabajador ponga en conocimiento de la Cooperativa su opción con la máxima antelación posible mediante el cauce oportuno al objeto de facilitar el desarrollo de la actividad.

h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

j) Los trabajadores 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.

k) Los trabajadores que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de

un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 aquélla, 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 18 años. Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador salvo, fuerza mayor, deberá preavisar a su responsable con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Si en la misma tienda hubiese más de un 25% de trabajadores afectados por el presente Convenio que ejerzan el derecho a la reducción de jornada regulada en el apartado «k» anterior, será necesario articular medidas que permitan compaginar el mismo, con las necesidades mínimas de la tienda en cuanto a apertura y turnos de trabajo.

3. A los efectos del disfrute de cualesquiera de los permisos, retribuidos o no, de los que expresamente se contemple en este convenio para las uniones de hecho, será requisito indispensable y necesario la acreditación de la existencia de dicha unión afectiva mediante el correspondiente certificado del Registro Público que sea competente al efecto. Esta acreditación deberá efectuarse siempre con carácter previo, a excepción del supuesto contemplado en la letra «a» del apartado anterior, en cuyo caso deberá realizarse en el plazo máximo de quince días desde la finalización del permiso. El incumplimiento de este requisito dará lugar a la denegación del permiso, y en el supuesto de haberse disfrutado sin acreditarlo posteriormente, a la incoación del correspondiente expediente sancionador.

4. En los casos de uniones de hecho, no resultará de aplicación el régimen de permisos por relación de afinidad. Consecuentemente, no se tendrá derecho a disfrutar del permiso en los supuestos relacionados en los puntos anteriores respecto de los familiares de la respectiva pareja en la unión de hecho. Asimismo, se estará a lo previsto en el Código Civil en cuestiones relacionadas con la sucesión y la herencia.

### **Artículo 30. Permisos no retribuidos.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, sin derecho a remuneración, pero recuperable si así se acuerda entre el trabajador y la empresa, por los motivos y duración siguientes:

1. Por enfermedad muy grave o fallecimiento del cónyuge, unión de hecho o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta dos días más de los señalados en el apartado e) del artículo anterior.
2. Por enfermedad del cónyuge, unión de hecho o parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, hasta cinco días naturales.
3. Para atender asuntos propios, dos días. En el caso de que tuviese que desplazarse por este motivo fuera de su provincia de residencia, dispondría de cuatro días naturales consecutivos, sin que esta clase de permisos pueda exceder de siete días naturales en el año.
4. Para acompañar a la hija o la nuera, durante el mismo día del parto o el inmediatamente posterior, en función de la jornada laboral. Se deberá solicitar y aportar el correspondiente justificante. En caso de que el padre y la madre sean trabajadores, ambos tendrán derecho a disfrutar del permiso de forma simultánea.
5. El tiempo indispensable para acompañar al médico a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos.
6. El tiempo indispensable para asistir a actos relacionados con la educación de los hijos. A título meramente enunciativo, reuniones del centro escolar, entrevistas con el tutor, asistencia a festivales de fin de curso, fiestas de graduación y entrega de notas.
7. Durante el tiempo estrictamente necesario para atender emergencias de carácter personal o familiar, previo aviso a su responsable o en su. Posteriormente, se requerirá la debida justificación de la ausencia.
8. Adicionalmente al permiso retribuido regulado en la letra i) del apartado 1 del artículo 29, y en los mismos supuestos, los trabajadores tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral hasta dos horas, con disminución proporcional del salario. Este permiso no retribuido podrá durar hasta que se produzca el alta hospitalaria del bebé. En el caso de que el padre y la madre sean trabajadores de la Cooperativa, ambos tendrán derecho a disfrutar del permiso de forma simultánea.

### **Artículo 31. Excedencias.**

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o

administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Si dos o más trabajadores de la Cooperativa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Cooperativa.

2. Igualmente, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años, para atender a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividades retribuidas. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. Si dos o más trabajadores de la Cooperativa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Cooperativa.

3. Los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo en los dos casos siguientes:

a) En el supuesto definido en el apartado 1 y 2 anteriores, durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

b) Si la solicitud, aun para un período de tres años, se realiza para atender al cuidado de un hijo con discapacidad psíquica o física.

4. En cualquier caso, será necesario que el trabajador excedente solicite su reingreso, mediante escrito con al menos 30 días de antelación al vencimiento del plazo de la excedencia.

5. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reincorporación automática al puesto de trabajo, se concederá a los trabajadores, por la designación o elección para un cargo público. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

6. La excedencia, ya sea voluntaria o forzosa no podrá ejercerse para ejercer actividades laborales, profesionales o empresariales que entren en competencia con la actividad de la Cooperativa, so pena de perder el derecho al reingreso

7. El trabajador perderá su derecho a reingreso en la Cooperativa en los supuestos siguientes:

a) Por renuncia expresa.

b) No solicitar formalmente el reingreso, al menos un mes antes de la finalización del período de excedencia.

c) Rehusar el ofrecimiento de la Cooperativa de una vacante que se produzca en un puesto igual o similar al que hubiese ocupado anteriormente, cuando la excedencia no conlleve la reincorporación automática a su anterior puesto.

d) Utilizar la excedencia para causa distinta de la solicitada, sin perjuicio de la facultad disciplinaria recogida en el art. 47.2

### **Artículo 32. Suspensión de la relación laboral.**

1. Se suspenderá temporalmente la obligación y el derecho del trabajador a prestar su trabajo, con pérdida de los derechos y obligaciones económicas de dicha prestación, por las causas reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en especial, las siguientes:

a) Maternidad o paternidad del trabajador, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen (siempre que, en el caso de acogimiento, su duración no sea inferior a un año), aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

b) Por razones disciplinarias.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho, además del permiso retribuido a que se refiere el artículo 27.1.b del convenio, a la suspensión del contrato durante siete semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso de maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, al principio de este punto o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice el descanso maternal o inmediatamente después del mismo.

La suspensión del contrato a que se refiere este punto podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el trabajador y la Cooperativa.

Durante el tiempo de suspensión, la Cooperativa completará y abonará al trabajador un complemento económico hasta alcanzar el 100% del salario del trabajador. Dicho complemento no tendrá efectos proporcionales para ninguna percepción de carácter periódico que descontar los tiempos de suspensión contractual como no trabajados a los efectos del cómputo, por lo que el tiempo de suspensión no computará como prestación efectivamente prestada. El trabajador deberá comunicar a su responsable el ejercicio de este derecho, con una antelación mínima de quince días.

3. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

4. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de suspensión por descanso paternal. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, 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.

5. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período 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.



6. En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

7. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

8. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo de los trabajadores interesados con su respectivo mando.

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

10. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período 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 períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

11. Los trabajadores 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 refiere este apartado.

12. 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 maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o,

en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la socia trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

13. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador recobrará la plenitud de sus derechos y obligaciones y tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

14. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

15. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público o de representación cooperativa, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de un mes a partir del cese en el servicio, cargo o función.

16. Para la suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor, el Director de Personal deberá declarar la necesidad de que, por alguna de las mencionadas causas, pasen a la situación de suspensión, la totalidad o parte de los trabajadores que integran la cooperativa, así como el tiempo que ha de durar la suspensión, y designar los trabajadores concretos que han de quedar en situación de suspensión.

## **CAPÍTULO IV**

### **Régimen retributivo**

#### **Artículo 33. Estructura salarial.**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base de nivel organizativo, salario base personal y, en su caso, complementos. Todos los conceptos retributivos se entienden brutos, calculados en cómputo anual e inclusión de pagas extraordinarias y vacaciones.

#### **Artículo 34. Salario base de nivel organizativo.**

1. Se entiende por salario base de nivel, el salario mínimo establecido en cada nivel organizativo y que debe alcanzar un trabajador en función de su pertenencia a uno de ellos. Es el salario mínimo de contratación y remunera la jornada anual de trabajo a tiempo completo e incluye tres pagas extraordinarias.

2. El salario base de nivel mínimo a jornada completa para el ejercicio 2019 (febrero 2019 - enero 2020), para de cada uno de los grupos profesionales se fija como sigue:

	Salario bruto anual (expresado en euros)
Grupo 1	13.735,27
Grupo 2	14.920,56
Grupo 3	16.114,73
Grupo 4	18.502,90

#### **Artículo 35. Salario base personal.**

1. Se entiende por salario base personal el correspondiente a cada trabajador en función de sus condiciones personales. El salario base personal engloba al salario base de nivel, y por tanto, incluye las pagas extraordinarias, es salario garantizado a todos los efectos y tendrá los mismos incrementos y revisiones salariales que lo establecido para el salario base de nivel.
2. En el recibo de salarios estarán especificados y separados los conceptos de salario base de nivel, salario base personal y, en su caso, complementos.

#### **Artículo 36. Complementos salariales.**

1. Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un nivel organizativo.
2. Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:
  - a) Complemento personal: en la medida que deriven de las condiciones personales del trabajador y que proviene de la reestructuración salarial de trabajadores incorporados por subrogación y que como característica básica se predica que no resulta susceptible de incremento anual.
  - b) De puesto de trabajo: integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.
  - c) Por calidad o cantidad de trabajo: consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en función a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

#### **Artículo 37. Pagas extraordinarias.**

La retribución establecida en el como salario base de nivel, se entienden distribuidas con carácter general en 15 pagas. Las tres pagas extraordinarias se abonarán prorrateadas en doce mensualidades.

#### **Artículo 38. Liquidación y pago. Recibo de salarios.**

1. El pago de los salarios se efectuará el último día del mes natural, salvo causas de fuerza mayor. Cuando el trabajador cause baja en la empresa el abono del finiquito podrá realizarse también el último día del mes natural con independencia del día de efectos de la baja.

2. Los recibos de salarios se ajustarán a la legalidad vigente. Las partes acuerdan la implantación del uso de medios telemáticos (intranet) para la gestión documental y de documentación entre el trabajador y la empresa, incluido los recibos de salario y finiquito.

#### **Artículo 39. Incremento salarial.**

1. Para el ejercicio 2019 (febrero 2019-enero 2020) se pacta un incremento del salario base de nivel del dos por ciento, que da como resultado la tabla del art. 34. Los incrementos salariales para el resto de los años de vigencia del convenio serán pactados por la comisión negociadora que se constituirá a tal fin durante el mes de enero de cada uno de los años, y posteriormente se registrarán y publicarán las tablas en el BOE.

2. Si el Consejo Rector de la Cooperativa, decidiese para los socios de trabajo una subida salarial anual superior a la establecida por la comisión negociadora, será de automática aplicación para los trabajadores por cuenta ajena.

#### **Artículo 40. Dietas y gastos de viaje.**

1. Se sustituye el sistema de dietas por el de gastos a justificar.

2. Se exceptúa del apartado anterior las situaciones en las que por motivos del servicio, y dentro de su jornada y horario de trabajo, el trabajador tenga que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, y se opte por otro sistema en cuyo caso tendrá derecho a percibir por kilometraje 0,25 € por kilómetro.

3. Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación a aquellas personas que tengan establecidos otros sistemas distintos de dietas o gastos, excluyéndose asimismo los conceptos asimilables a los complementos por transporte.

#### **Artículo 41. Complemento durante la incapacidad temporal por enfermedad común y accidente de trabajo.**

1. Durante la situación de baja derivada de enfermedad común o accidente, la empresa completará hasta el 100 % del salario a que tuviese derecho el trabajador durante un máximo de doce meses. Para el caso de IT derivada de enfermedad común será necesario para que se genere el abono del complemento, que el trabajador tenga derecho al pago delegado según los requisitos establecidos en el Real Decretoley 11/2013.

2. No obstante el trabajador perderá ese derecho, y no se le complementará cantidad alguna a las prestaciones legales si se negare a someterse a revisión médica, que se considere oportuna

por los servicios médicos de la empresa o de la entidad que la empresa designe. Este derecho de vigilancia y control de la actividad laboral recogido en el art. 20 ET, se ejercerá previo requerimiento al trabajador en situación de baja, para que se presente ante los servicios médicos que se le indiquen; y si no compareciere sin alegar justa causa, perderá el derecho durante todo el resto del proceso de baja que le quedare desde que no compareció hasta el alta. Los gastos de desplazamientos ocasionados por tal causa correrán a cargo de la cooperativa.

Todo lo regulado en este artículo se entiende sin perjuicio del poder disciplinario de la empresa para el caso de que alguna conducta fuera, además susceptible de tal facultad. De igual forma, lo regulado no contraviene, sino más bien completa o armoniza, con las posibles decisiones que otros organismos o mutuas, pudieran tomar en ejecución de sus propias decisiones que ejercitan a través de sus propios instrumentos, en los mismos procesos de baja.

#### **Artículo 42. Prendas de trabajo.**

1. A los trabajadores que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de éste por parte de la empresa en concepto de útiles de trabajo.
2. La provisión de estas prendas se realizará al comienzo de la relación laboral, o en el momento de exigencia por parte de la empresa del uso del uniforme o prenda de trabajo. La reposición anual se realizará en número y forma que se garantice la disponibilidad de dos uniformes por trabajador de manera permanente durante el año. El uniforme forma parte de la imagen de la empresa, con las lógicas consecuencias que ello conlleva incluso fuera del centro y horas de trabajo, donde debe hacerse un uso apropiado del mismo.
3. Los trabajadores vendrán obligados a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones y a devolverlas al finalizar la relación laboral. Caso de no proceder a su devolución se les descontará su valor proporcional del recibo de finiquito.
4. No se podrán incorporar al vestuario prendas que no formen parte del mismo. La empresa establecerá las medidas concretas de imagen y uniformidad en el centro de trabajo.

### **CAPÍTULO V**

#### **Régimen disciplinario**

#### **Artículo 43. Facultad disciplinaria.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la Cooperativa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### **Artículo 44. Graduación de las faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su trascendencia, gravedad e intencionalidad en leve, grave y muy grave.

#### **Artículo 45. Faltas leves.**

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en un mes que no superen los treinta minutos y 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 como grave.
2. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo, así como los pequeños descuidos en la conservación del material y de la uniformidad.
3. La falta de aseo y de higiene personal que afecte negativamente al proceso productivo y a la imagen de la Cooperativa, así como la convivencia con el resto de compañeros.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
5. El incumplimiento de los procedimientos y normas recogidas en el manual de centro siempre que por su trascendencia y gravedad no puedan considerarse como graves o muy graves, en especial las normas relacionadas con la prevención de riesgos laborales.
6. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aún cuando sea por breve tiempo.
7. El uso de los teléfonos móviles particulares en el lugar de trabajo.
8. No cursar en tiempo oportuno la justificación exigible cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
9. El uso en dependencias internas de la Cooperativa de bolsas u objetos con símbolos y alegorías identificables con empresas de nuestra competencia.

#### **Artículo 46. Faltas graves.**

1. Faltar un día al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada o la debida autorización.
2. No entregar el correspondiente parte de baja por IT a los cinco días siguientes de producirse la misma, salvo causas de fuerza mayor.
3. Más de tres faltas de puntualidad en un mes sin que exista causa justificada o bien, el exceso en sesenta minutos de dicha impuntualidad en su conjunto en cualquier caso y en el mismo período de tiempo.
4. Descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercancías en instalaciones de la Cooperativa, así como el descuido o negligencia que generen accidentes de trabajo o pongan en riesgo la seguridad y salud en el trabajo propia o de los compañeros.

5. Falta notoria del respeto y consideración debida al público o compañeros de trabajo.
6. La desobediencia a las ordenes de los superiores jerárquicos en cualquier materia de trabajo; si la misma implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio grave para la Cooperativa se considerará falta muy grave.
7. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el tiempo de trabajo.
8. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
9. La prestación del trabajo bajo los efectos del alcohol, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, manifestados en el lugar del trabajo.

**Artículo 47. Faltas muy graves.**

1. Faltar más de un día al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada o la debida autorización, así como la acumulación de más de cinco faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o retrasos, cuando en un mes equivalgan a media jornada laboral.
2. La simulación de enfermedad o accidente, así como la falsedad en la causa motivadoras de los permisos, retribuidos o no retribuidos, suspensiones del contrato o excedencias.
3. La trasgresión de la buena fe contractual, así como la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
4. La aceptación de favores o recompensas de cualquier índole en perjuicio de los intereses de la Cooperativa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Cooperativa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa o, durante el tiempo de trabajo, en cualquier otro lugar.
6. El consumo de productos propiedad de la Cooperativa que no hayan sido previamente abonados, así como venderse o cobrarse a sí mismo.
7. Uso fraudulento de las tarjetas, cupones, vales o de cualquier promoción comercial o descuento, en beneficio propio o de terceros.
8. Los malos tratos de palabra u obra a los compañeros, abuso de autoridad, falta de respeto o consideración a los superiores jerárquicos o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal en el trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

11. Realizar negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
12. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Cooperativa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización
13. Toda conducta que atente gravemente contra el respeto a la intimidad y dignidad realizada mediante ofensa verbal o física de carácter sexual u obsceno.
14. El acoso sexual, entendido como tal conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para ésta.
15. La utilización para uso propio y particular de los medios materiales y elementos de comunicación de la cooperativa (en especial el teléfono, internet y correo electrónico); quedando facultada la empresa para acceder a las comunicaciones con el objeto de verificar el fraude cuando existan indicios razonables de uso indebido de los mismos.
16. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad e higiene, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección y de prevención derivadas del la Planificación de la Actividad Preventiva y muy especialmente la negativa al uso correcto de los Equipos de Protección Individual (EPI) y el consumo de alcohol y drogas en aquellos puestos en los que la evaluación de riesgos lo prohíban expresamente.
17. El consumo, aunque ocasional, durante la jornada laboral y en las dependencias de la cooperativa, de estupefacientes, sustancias psicotrópicas y, en general, de productos cuyo comercio sea ilegal.
18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

#### **Artículo 48. Régimen de sanciones y prescripción.**

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación por escrito.
  - c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.



2. Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Rescisión del contrato por despido disciplinario.

4. Las faltas prescribirán a los diez días las leves, a los veinte días las graves y a los sesenta días las muy graves y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. El plazo comenzará a contar a partir de la fecha en que la Cooperativa tuvo conocimiento de la comisión de la falta

## **CAPÍTULO VI**

### **Derechos sindicales**

#### **Artículo 49. Horas sindicales, uso y racionalización.**

1. Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, disfrutarán de los derechos y garantías reconocidos legalmente. Como quiera que exista diversidad de centros donde el número de personas por secciones es pequeño, en el uso de las horas sindicales se procurará el máximo plazo de preaviso a la empresa al objeto de poder planificar la ausencia del trabajador.

2. Los sindicatos podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de empresa, a cuyo efecto los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales podrán renunciar a todo o a parte del crédito de horas que la legislación les reconozca en cada momento a favor de otra persona representante siempre que se corresponda con el mismo sindicato.

#### **Artículo 50. Comité intercentros.**

1. 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 de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, especialmente la negociación colectiva, y que deban ser tratados con carácter general.

2. El número máximo de miembros del comité será de trece. La designación de miembro del comité intercentros se realizará por las secciones sindicales mediante comunicación dirigida a la dirección de la Cooperativa. El comité elegido deberá necesariamente guardar la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales obtenidos globalmente al nivel de empresa.

3. El comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités de empresa, y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de trabajadores. Todos los gastos derivados de la celebración de las reuniones del comité intercentros correrán a cargo de la empresa, previa autorización y justificación.

4. Específicamente asumirá la información y seguimiento de los compromisos sociales previstos en el presente convenio y específicamente la capacidad de acordar lo previsto en el artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores

## **CAPÍTULO VII**

### **Prevención de riesgos laborales**

#### **Artículo 51. Seguridad y salud laboral.**

1. La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Cooperativa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante.

#### **Artículo 52. Comité de seguridad y salud intercentros.**

1. Dada la dispersión geográfica de los centros de trabajo de la Cooperativa, se acuerda la constitución de un comité de seguridad y salud Intercentros, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de una parte por los delegados de prevención y representantes de los socios de trabajo en proporción a su número en la empresa, y por los representantes de la dirección de Cooperativa por la otra.

2. Podrán participar con voz pero sin voto en las reuniones del comité de seguridad y salud los responsables técnicos del servicios de revención de la cooperativa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité. La reunión será trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

3. El comité de seguridad y salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador. CAPÍTULO VIII Otros derechos sociales

### **Artículo 53. Protección a la maternidad.**

1. La evaluación de los riesgos prevenidas en el artículo 16 de la Ley 31/95, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, con especial mención en el caso de las trabajadoras que prestan servicios en los puntos de venta del manejo de cargas. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto anteriormente artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

#### **Artículo 54. Formación en el trabajo.**

Las partes que suscriben el Convenio colectivo se comprometen mantener el fomento y promoción del desarrollo profesional y personal de los trabajadores, contribuyendo con ello a la eficacia económica, competitividad y, en definitiva, a la prosperidad de la empresa. A tal fin, y entre otras medidas, pactarán la aplicación del Acuerdo Nacional de Formación continua.

#### **Artículo 55. Protocolo de actuación en supuestos de acoso.**

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral. Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

3. La Cooperativa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de estas, incluidas aquéllas de carácter sancionador. Es voluntad de la empresa establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ningún empleado.

No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc.

No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como

implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia).

No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

4. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia ante el Comité de Relaciones Internas para la Prevención del Acoso, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, a través del procedimiento y la forma que se indica en el apartado siguiente.

5. El Comité de Relaciones Internas para la Prevención del Acoso es el órgano encargado de coordinar y gestionar las diversas situaciones que puedan plantearse por los trabajadores de la Cooperativa en materia de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, en base al protocolo de actuación específico establecido al efecto. Su objetivo específico es garantizar, a todos los niveles de la organización, que se mantienen las medidas de prevención, detección y actuación más adecuadas frente a cualquier tipo de acoso, vigilando los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Cualquier trabajador que sufra o detecte un caso de acoso, puede ponerse en contacto con el Comité de Relaciones Internas, a través del correo electrónico [comiterelacionesinternas@consum.es](mailto:comiterelacionesinternas@consum.es), dando toda la información necesaria referente al conflicto. También bien puede pedir información y asesoramiento sobre el particular en el teléfono 616 000 230.

El acceso a la información, tanto si se utiliza la vía del correo electrónico como la del teléfono, corresponde exclusivamente a las personas que componen el Comité, garantizándose en todo momento la confidencialidad y el anonimato, así como las previsiones legales en materia de protección de datos de carácter personal.

6. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

7. La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la cooperativa, a la imposición de una sanción de índole disciplinaria. A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

## **Artículo 56. Protección especial a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.**

1. Se entiende por «violencia de género», a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

2. Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar las siguientes:

- Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual nivel organizativo si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
- Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).
- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- Anticipación del periodo vacacional.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

## **Artículo 57. Ayuda económica a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.**

1. Todas aquellas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho a cobrar, por una sola vez, una asignación de ciento cincuenta euros al mes durante un período de doce meses, a contar desde el primer día del mes natural siguiente al momento en que se acredite la situación. El percibo de la ayuda tendrá una duración de un año, con independencia de la duración de la situación que justifica la misma, por lo que el importe máximo a percibir serán mil ochocientos euros, siempre y cuando la trabajadora lo siga siendo y esté en activo en la cooperativa durante los doce meses en que se percibe la

paga. Esta paga se abonará de una sola vez y por el período indicado, por lo que, aun cuando posteriormente se produzcan nuevas situaciones de violencia de género, no se tendrá derecho a percibir de nuevo la misma.

2. Para poder disfrutar de ese beneficio, y conforme lo que se dispone en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la trabajadora solicitante deberá acreditar debidamente la circunstancia que da derecho a su cobro, es decir, la situación de ser víctima de violencia de género. Podrá acreditar dicha circunstancia mediante certificación de los Servicios Sociales de la Administración competente o del centro de acogida, por Resolución judicial, Orden de protección o informe del Ministerio Fiscal.

La cantidad indicada podrá ser actualizada anualmente por el Consejo Rector. La cuantía regulada en este artículo se percibirá por la beneficiaria de esta en su integridad, con independencia de su dedicación laboral (total o parcial) y de su tiempo en activo en la cooperativa.

3. Aun cuando no les resulte de aplicación a los hombres la Ley Orgánica 1/2004, lo dispuesto en el presente artículo será de aplicación también a aquellos trabajadores que sufran violencia por parte de sus parejas en supuestos análogos a los de violencia de género. En tal caso, para acreditar esta situación deberá aportarse sentencia firme o resolución judicial cautelar de medida de alejamiento o protección.

#### **Artículo 58. Política medioambiental y reducción de la huella de carbono.**

1. La protección del medio ambiente es un principio básico de gestión en Consum, S. Coop. V., es por ello que las partes firmantes 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:

- a) Reducción del consumo energético. Reducción del consumo de agua.
- b) Reducción del consumo de plástico, papel y otros bienes consumibles.
- c) Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- d) Introducir 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.
- e) Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.

f) 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.

g) Mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la compañía.

2. En especial, la Cooperativa, con el objetivo de compatibilizar la reducción de la huella de carbono y la mejora la conciliación de las condiciones laborales fomentará el acercamiento del lugar de trabajo al domicilio del trabajador, tanto aprovechando la presencia de centros de trabajo en la población de residencia como en la adecuación del puesto de trabajo.

Artículo 59. Política de no discriminación. .

1. Consum, S. Coop. V., declara inaceptables los actos y comportamientos de discriminación racista, xenófoba y formas conexas de intolerancia en general, y específicamente contra los trabajadores inmigrantes o minorías étnicas que formen parte de esta organización, para lo cual manifiesta su compromiso con la promoción del respeto por la diversidad y la interacción multicultural, garantizando la aplicación a estos colectivos de igualdad de condiciones laborales, derechos y libertades que para el resto de trabajadores en todas aquellas materias que afecten a su relación laboral, especialmente en las referidas a formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación, y derecho a prestaciones sociales.

2. Del mismo modo, y en la medida de sus posibilidades, la gestión de la diversidad será parte integrante de la política de gestión de los recursos humanos de la empresa con el objetivo de crear una cultura empresarial en la cual cada persona trabajadora, sin distinción alguna, pueda desarrollar plenamente sus capacidades y cualidades. Por ello, en consideración con las necesidades socioculturales y familiares específicas de estos grupos, y en aras de posibilitar su plena integración laboral y su adaptación al entorno social, desde la organización de la empresa se asumirá el papel de integrador social y mediador intercultural tratando de ayudar a estos trabajadores para concluir con éxito su adaptación a la dinámica de la empresa y la sociedad.

**Artículo 60. Plan de igualdad de oportunidades y no discriminación.**

Los firmantes se comprometen a cumplir y aplicar el Plan de Igualdad de oportunidades y no discriminación de la Cooperativa, que recoge los principios generales de respeto, no discriminación e igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. La finalidad última de la aplicación del Plan es la de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación velando, entre otras cuestiones, para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, salario, promoción y el desarrollo de su trabajo.

Disposición final primera.



El convenio se ha negociado conforme a las reglas de vigencia reguladas en los artículos 84.2 y 86.1 del Estatuto de los Trabajadores y sucede al anterior III Convenio al que deroga en su integridad conforme previene el citado artículo 86 en su apartado 4. Las partes signatarias del presente Convenio colectivo han agotado en su contexto, la respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores negociación que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

Disposición final segunda.

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este convenio implantadas, aquéllas resultarán más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente Convenio.

Disposición adicional primera.

La Cooperativa tiene instaladas cámaras de video vigilancia en las plataformas de mercancías y puntos de venta para la protección del patrimonio de la empresa, la seguridad de las personas y para el ejercicio de las funciones de control recogidas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores. Además del público conocimiento derivado de los dispositivos informativos previstos en el artículo 22.4 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y de la información global, se informará de forma expresa, clara y concisa a los trabajadores y a sus representantes sobre el particular por la posibilidad de que las grabaciones puedan utilizarse en caso de comisión de ilícitos laborales en el bien entendido del necesario respeto y salvaguarda del derecho a la intimidad del trabajador y a la protección de sus datos personales, tal y como previene el artículo 89 de la citada Ley.

Disposición adicional segunda.

La Cooperativa promoverá la utilización de medios telemáticos, digitales, de correspondencia electrónica y redes sociales corporativas, para la comunicación e información a los trabajadores, en especial los recibos de salarios y la entrega de copias básicas de los contratos. Esta sistemática de comunicación e información se ajustará a la citada Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Disposición adicional tercera.

La Cooperativa establecerá acuerdos con empresas, para que los trabajadores puedan beneficiarse de condiciones ventajosas de contratación de productos o servicios. Una vez negociadas las condiciones y descuentos, será el trabajador quien deberá contratar el servicio o producto con la empresa que ofrezca el descuento.