

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

25355 *Resolución de 24 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Covirán, SCA.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Covirán, SCA (código de convenio nº 90101662012013), que fue suscrito con fecha 21 de octubre de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité intercentros en representación de los trabajadores afectados, y que ha quedado finalmente subsanado en fecha 14 de noviembre de 2025, 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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, 24 noviembre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE COVIRÁN, SCA

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Partes que lo conciernen.*

El presente convenio colectivo se concierto entre la Dirección de la empresa Covirán, SCA, y la Representación Legal de las personas trabajadoras, quienes actúan en la proporción a la representación sindical electa de los distintos sindicatos y candidaturas con representación en todos los centros de trabajo de la empresa.

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

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

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

Artículo 3. Ámbito temporal.

El convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», causando efecto con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024, sin perjuicio de aquellas materias concretas en las que se establece un ámbito temporal de aplicación diferente.

El convenio colectivo mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2025.

Denuncia: Desde dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia y hasta su efecto, cualquiera de las partes legitimadas podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

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

Artículo 4. Compensación y absorción.

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

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

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

Artículo 5. Comisión mixta paritaria.

Se constituye a tenor de lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores una comisión paritaria compuesta por cuatro miembros de cada una de las dos partes firmantes más los asesores que les acompañen que entenderá, necesariamente, con carácter previo, del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación, aplicación y conflictos que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

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

La representación social en dicha comisión estará compuesta por cuatro miembros, asignados en proporción a la representación en la empresa de los firmantes del convenio.

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

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

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

La Comisión se reunirá siempre y cuando se le haya planteado por cualquiera de las partes alguno de los problemas sometidos a su conocimiento, en los diez días siguientes

al dicho sometimiento. Y ello previa citación fehaciente a cada uno de sus componentes, realizada con al menos tres días a la celebración de la sesión. Una vez celebrada sesión de la Comisión se comunicará su resolución en el plazo máximo de tres días.

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

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

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

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

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 7. *Disposiciones generales.*

El encuadramiento de las personas trabajadoras se regulará por el sistema de clasificación profesional del presente convenio.

I. Principios generales.

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

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

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

II. Aspectos básicos de clasificación.

1. El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las personas trabajadoras, se encuadrarán en alguno de los siguientes grupos y niveles:

Grupo A. Nivel I.

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

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

Puestos de trabajo: En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

1. Facturador/a.
2. Controlador/a de Accesos.
3. Recepcionista de Mercancías.

4. Reponedor/a.
5. Limpiador/a.
6. Implantador/a.

Grupo A. Nivel II.

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

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

Puestos de trabajo: En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

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

Grupo A. Nivel III.

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

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

Puestos de trabajo: En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

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

Grupo B. Nivel I.

Criterios generales:

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

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

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

Puestos de trabajo: En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

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

Grupo B. Nivel II.**Criterios generales:**

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

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

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

Puestos de trabajo: En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

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

Grupo C. Nivel I.

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

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

Puestos de trabajo: En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

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

Grupo C. Nivel II.

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

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

Puestos de trabajo: En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

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

Grupo D.

Criterios generales: El personal perteneciente a este nivel tiene elevada responsabilidad sobre los resultados de la empresa. La responsabilidad de su gestión afecta directa o indirectamente a toda la organización, además de poder implicar

importantes consecuencias económicas inmediatas. Dirigen y detentan la jefatura de la organización. Dependen directamente del Director General o Consejo Rector.

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

Puestos de trabajo: En este grupo profesional se incluyen los siguientes:

1. Directores/as.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Tiempo de contratación y periodo de prueba

Artículo 9. *Contratación.*

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

En el marco del presente convenio, se promueve, mediante acuerdo entre las partes, la utilización del contrato de relevo como instrumento para facilitar una transición progresiva hacia la jubilación, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Los contratos de relevo deberán formalizarse por escrito, utilizando el modelo oficial establecido, e incorporarán los elementos propios del contrato de jubilación parcial, incluyendo la jornada laboral previa y la resultante tras la reducción, así como cualquier otra información exigida por la normativa aplicable.

La celebración de este tipo de contratos no supondrá la pérdida de derechos adquiridos ni de antigüedad para la persona trabajadora relevada.

Estas disposiciones tienen por objeto fomentar una transición laboral ordenada, flexible y beneficiosa, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente y asegurando condiciones equitativas para todas las partes implicadas.

Artículo 10. *Empresas de trabajo temporal.*

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

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

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

Artículo 11. *Periodo de prueba.*

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

CAPÍTULO V

Salarios y estructura retributiva

Sección I

Artículo 12. *Estructura salarial.*

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán integradas por los complementos salariales y los pluses establecidos en el mismo, así como por aquellos conceptos retributivos previstos en el Convenio Colectivo Provincial Sectorial que resulte de aplicación en cada centro de trabajo.

1. Salario Base: Se estará a lo que determinen los Convenios Provinciales Sectoriales de aplicación en cada centro de trabajo.

2. Complemento Personal Cc Empresa: Es el complemento salarial creado como resultado de la adaptación del convenio de empresa a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, con el objetivo de recoger las diferencias retributivas existentes entre dicho convenio y los distintos convenios colectivos provinciales aplicables. Este complemento tendrá carácter consolidable, no absorbible y revalorizable.

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

Tendrán la consideración de complementos de puesto de trabajo las cantidades que se abonen en concepto de peligrosidad, toxicidad, penosidad, nocturnidad, trabajo en

días festivos, u otros que se establezcan expresamente como tales en el presente convenio o en los correspondientes Convenios Colectivos Provinciales Sectoriales aplicables en cada centro de trabajo.

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

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

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

7. Plus Transporte, se abonará únicamente en aquellos casos en los que así lo reconozcan expresamente los correspondientes Convenios Colectivos Provinciales Sectoriales aplicables en cada centro de trabajo.

La regulación y aplicación de la estructura salarial que recoge este artículo, deberá respetar, en todo caso, lo establecido en el acuerdo suscrito ante la Audiencia Nacional en el año 2023.

Sección II

Artículo 13. *Retribuciones.*

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán integradas por los complementos salariales y los pluses establecidos en el mismo, así como por aquellos conceptos retributivos previstos en el Convenio Colectivo Provincial Sectorial que resulte de aplicación en cada centro de trabajo. En todo caso, se respetará lo establecido en el acuerdo suscrito ante la Audiencia Nacional del año 2023.

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

Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones establecidas en el presente convenio se abonarán en doce mensualidades ordinarias y, en función de lo previsto en cada Convenio Colectivo Provincial Sectorial de aplicación, en tres o cuatro pagas extraordinarias. Estas se abonarán de forma independiente a la nómina del mes correspondiente, conforme al siguiente detalle:

- En caso de tres pagas extraordinarias: marzo, junio y diciembre.
- En caso de cuatro pagas extraordinarias: marzo, junio, septiembre y diciembre.

Las pagas extraordinarias de junio y diciembre se abonarán, respectivamente, el día 15 de cada uno de dichos meses.

Cada paga extraordinaria se calculará conforme al salario base y a los complementos vigentes que determine el Convenio Provincial Sectorial correspondiente, incluyendo en todo caso el Complemento Personal CC Empresa.

La persona trabajadora podrá solicitar el prorrato de las pagas extraordinarias en las doce mensualidades ordinarias. Para ello, deberá comunicarlo con al menos un mes de antelación a la finalización del año natural, surtiendo efectos a partir del ejercicio siguiente. Esta opción podrá ser revocada mediante preaviso en los mismos términos y plazo.

En todo caso, las personas trabajadoras con contrato temporal de nuevo ingreso percibirán las pagas extraordinarias de forma prorrteada. Si posteriormente adquieren la condición de personal indefinido, podrán optar por mantener el prorrteo o solicitar el abono de las pagas extraordinarias en relación con lo establecido en el apartado anterior.

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias realizadas en día laborable serán retribuidas o compensadas con un incremento del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria.

El valor de la hora ordinaria se calculará dividiendo el salario bruto anual –incluyendo todos los pluses de puesto de trabajo que resulten de aplicación a la persona trabajadora– entre el número de horas anuales de jornada efectiva establecida.

Las horas extraordinarias realizadas en días festivos podrán ser compensadas o retribuidas conforme a una de las siguientes modalidades, durante la vigencia del presente convenio colectivo:

- Opción A: Por cada cinco horas trabajadas, descanso compensatorio de 12,5 horas.
- Opción B: Por cada cinco horas trabajadas, descanso de 8 horas más una retribución de 48 euros brutos.
- Opción C: Por cada cinco horas trabajadas, retribución de 108 euros brutos.

Estas compensaciones se aplicarán de forma proporcional en caso de que el número de horas trabajadas sea distinto a cinco.

La elección entre compensación en tiempo o retribución económica, tanto para horas extraordinarias ordinarias como festivas, se establecerá de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Artículo 16. *Pluses salariales.*

I. De puesto de trabajo:

1. **Nocturnidad.** Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El trabajo nocturno tendrá una retribución de un incremento 20 % del salario base.

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

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

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

En relación con los pluses de puesto de trabajo mencionados, serán devengados también en el periodo de vacaciones cuando se viniesen percibiendo de forma habitual.

En cuanto a su aplicación, se estará a lo dispuesto en los Convenios Colectivos Provinciales Sectoriales, siempre que dichos pluses estén expresamente regulados en los mismos.

En el supuesto de que el convenio provincial correspondiente no contemple dichos pluses, o que la cuantía establecida sea inferior a la prevista en el presente convenio, se

aplicará lo regulado en el Convenio de Empresa de Covirán, por resultar más favorable para la persona trabajadora.

II. Personales: Complemento Personal CC Empresa.

Este complemento se establece como consecuencia de la adaptación del convenio de empresa a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Tendrá carácter de no absorbible ni compensable respecto de las subidas salariales que recojan los distintos Convenios Colectivos Provinciales de aplicación, con efectos desde el 1 de enero de 2024 en adelante.

No obstante, de manera transitoria, este complemento sí podrá ser compensado con las tablas salariales de los convenios provinciales hasta el 31 de diciembre de 2023, exclusivamente en aquellos casos en los que el convenio sectorial correspondiente se encuentre en situación de prórroga y negociación, y se publiquen nuevas tablas salariales con efectos retroactivos para el ejercicio 2023.

III. Plus de Transporte.

El plus de transporte tiene naturaleza extrasalarial y tiene por objeto compensar los gastos de desplazamiento de la persona trabajadora al centro de trabajo.

Este plus se abonará únicamente en aquellos casos en los que así lo reconozcan expresamente los correspondientes Convenios Colectivos Provinciales Sectoriales aplicables en cada centro de trabajo. En caso de que el convenio provincial regule dicho plus, se aplicará lo establecido en el mismo.

No obstante, si el convenio provincial no contempla cuantía o se establece una cuantía inferior a la prevista en el presente convenio, se aplicará lo dispuesto en el convenio colectivo de empresa, fijándose su importe en 1,50 euros brutos por día efectivo de trabajo.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 17. Jornada.

1. Jornada anual y jornada ordinaria.

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada máxima anual de trabajo efectivo queda establecida en 1.790 horas.

La duración máxima de la jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo anual.

El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo efectivo. En las jornadas diarias continuadas, se incluirá un descanso de 20 minutos para el bocadillo, o el que corresponda conforme a los usos y costumbres del centro de trabajo.

Para el personal que realice su jornada fuera del centro de trabajo, esta comenzará en el momento en que se registre mediante el localizador activo habilitado para tal fin.

2. Distribución de la jornada.

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

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos, 12 horas de descanso.

La empresa podrá aplicar una distribución irregular de la jornada de hasta un 6 % de la jornada anual de cada persona trabajadora, con un preaviso mínimo de 5 días, mediante comunicación escrita.

Esta distribución irregular no será aplicable:

- A personas trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal.
- Fuera de la jornada habitual de la persona trabajadora.
- En los días considerados como jornadas especiales, conforme al apartado 6 del presente artículo.

Las horas realizadas bajo distribución irregular podrán ser compensadas en horas sueltas o jornadas completas, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, dentro de los 12 meses siguientes a su realización.

3. Jornada semanal.

La jornada semanal será de cinco días de trabajo y dos días de descanso, preferentemente ininterrumpidos, conforme a las siguientes reglas:

1. Se respetarán los descansos semanales en sábado y domingo o viernes y sábado en aquellos centros o secciones donde ya se vinieran disfrutando antes de la firma del presente convenio.
2. Al menos un tercio de los descansos semanales se disfrutará en sábado y domingo.
3. Los dos tercios restantes se distribuirán entre viernes, sábado, domingo y lunes.
4. Los descansos semanales no se solaparán con días festivos. Si coinciden, el descanso se disfrutará en otra fecha, de mutuo acuerdo, dentro de los tres meses siguientes. No obstante, podrán alcanzarse otros acuerdos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Se respetarán los acuerdos alcanzados en cada centro de trabajo entre la empresa y la representación legal para la gestión de descansos mediante bolsa de horas.

En el caso de familias monoparentales con hijos/as a cargo, se facilitará la adaptación de jornada para favorecer la conciliación, teniendo en cuenta la actividad de la empresa y la organización de turnos.

4. Verificación y control.

Se llevará un registro diario de jornada, objetivo y verificable, que estará a disposición de cada persona trabajadora. La organización y documentación del registro será objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

El exceso de horas sobre la jornada anual tendrá la consideración de horas extraordinarias, y se compensará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización conforme al artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Fiestas locales, autonómicas y nacionales.

La empresa y el Comité Intercentros pactarán, antes de finalizar cada año, las festividades en las que se trabajará en cada centro durante el año siguiente.

La asignación de turnos en festivos se realizará con personal voluntario. En caso de que el número de voluntarios supere las necesidades, se establecerá un sistema de rotación para garantizar la igualdad de oportunidades.

6. Jornadas especiales.

Con el fin de facilitar la conciliación durante las fiestas navideñas, se acuerda que los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, la jornada será de cinco horas, finalizando como máximo a las 14:00 horas.

Los turnos que comiencen o finalicen después de esa hora se adaptarán de común acuerdo con la dirección del centro. En caso de no alcanzarse acuerdo, las cinco horas

no trabajadas deberán recuperarse dentro de las cuatro semanas anteriores o posteriores.

Si alguno de estos días recae en domingo o festivo, se negociará una fecha alternativa entre el Comité Intercentros y la dirección de la empresa. Si en el centro de trabajo se alcanzara un acuerdo en este sentido, entre empresa y representación legal del centro, se aplicará éste de manera preferente.

Además, a lo largo del año, las personas trabajadoras dispondrán de cuatro jornadas especiales adicionales, con las mismas condiciones, que se incluirán en el calendario anual. Estas fechas serán acordadas entre la representación legal, la dirección de la empresa y la de cada centro de trabajo. En centros sin representación legal, intervendrá el Comité Intercentros.

Se respetarán las jornadas reducidas adicionales que ya se vinieran disfrutando en aquellos centros que tuvieran un número superior al previsto en este convenio.

Las jornadas especiales contempladas en este apartado estarán incluidas dentro del cómputo de la jornada anual máxima establecida en el artículo 19.1 del presente convenio.

Artículo 18. Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 19. *Licencias.*A) *Licencias retribuidas.*

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y durante los plazos que se indican:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho. Las personas trabajadoras que hayan disfrutado este permiso por constituirse como pareja de hecho no podrán volver a ejercitárolo con el mismo conviviente.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora y requiera de su cuidado efectivo.
- c) Cuatro días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos.
- d) Tres días por el fallecimiento de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad.
- e) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Un día por asistencia a matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el hecho causante coincida con la jornada habitual de trabajo.
- g) En los supuestos anteriores, si se requiere un desplazamiento superior a 100 km desde el centro de trabajo hasta el lugar del hecho causante, el permiso se ampliará en dos días naturales adicionales.
- h) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- i) Dos días de asuntos propios sin necesidad de justificación. Las personas trabajadoras que se incorporen durante el año natural tendrán derecho a un solo día.

Para el disfrute del segundo día, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- No podrá disfrutarse durante el periodo estival ni en el mes de diciembre.
 - No podrá disfrutarse de forma consecutiva al primer día de asuntos propios.
- j) El tiempo indispensable para acudir a consultas médicas o exámenes reglados.
 - k) Hasta 20 horas anuales para asistir al médico con hijos menores de 14 años, siempre que se justifique mediante documento oficial. Una vez agotadas, se podrá disponer del tiempo indispensable, siempre que se justifique y se recupere el tiempo empleado.
 - l) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del derecho al voto.
 - m) Para el ejercicio de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos legal o convencionalmente establecidos.
 - n) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como para la asistencia a sesiones informativas y evaluaciones en procesos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que tengan lugar dentro de la jornada laboral.
 - o) Hasta 40 horas anuales para acompañar a familiares de primer grado con discapacidad igual o superior al 33 %, debidamente acreditada, a consultas médicas.
 - p) Hasta 20 horas anuales para acompañar a familiares ascendientes dependientes de primer grado, a su cargo, a consultas médicas, debidamente acreditadas.
 - q) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en este apartado, hasta un máximo equivalente a cuatro días al año, debiendo aportar, en su caso, acreditación del motivo de la ausencia.

Los permisos contemplados en los apartados a), b), c), d), e) y h) podrán iniciarse desde el día laborable inmediatamente posterior al hecho causante.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas correspondiente a 16 días naturales que se podrán unir a la suspensión de contrato por nacimiento.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora

dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

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

6. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

B) Licencias no retribuidas.

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

- a) Un día laborable al año sin justificación para el cual deberá preavisar a la empresa con cinco días de antelación.
- b) Además de los días que corresponden en el artículo 21. c) y d) del convenio colectivo, en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada, padres e hijos, se tendrá derecho a un permiso de hasta 5 días naturales.
- c) Además de los días que corresponden en el artículo 21. b) del convenio colectivo, en caso de hospitalización de hijos, se tendrá derecho a un permiso de hasta 5 días naturales.
- d) Un día natural en caso de fallecimiento de parientes de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el hecho causante coincida con la jornada habitual de la persona trabajadora y esté debidamente justificado.

Los permisos recogidos en el presente artículo, regulan mejoras sociales de algunos de los permisos que tienen reconocidos todas las personas trabajadoras en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, de tal modo que aquellos permisos que, establecidos en Estatuto de los Trabajadores, no se desarrollen en el convenio colectivo, tienen la condición de derecho legalmente reconocido, y que debe ser respetado a cada persona trabajadora.

Artículo 20. *Excedencias.*

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

2. Excedencia por cuidado de familiares. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El período en que la persona trabajadora permanezca

en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

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

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

Artículo 21. *Protección a la Vida Familiar.*

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

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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

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

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

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora

deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

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

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

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

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

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

disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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

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

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

6. Cualquier mejora que la ley pueda disponer respecto a las condiciones que se acuerdan en este artículo, o sobre otras, que vayan enfocadas a la conciliación de la vida personal o familiar con la laboral, deberán ser aplicadas por la parte empresarial según la regulación en la legislación vigente.

CAPÍTULO VII

Riesgos laborales

Artículo 22. *Riesgos laborales.*

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

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

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

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

Artículo 23. *Evaluación de las cargas de trabajo y riesgos psicosociales.*

Al menos con carácter anual, o cuando se dé algunos de los supuestos recogidos en el artículo 16.2 a) de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, se realizará una evaluación de las cargas de trabajo de cada uno de los departamentos existentes en

los distintos centros de trabajo de la empresa, tanto del aspecto físico como del aspecto mental dado que ambos coexisten, en proporción variable, en cualquier tarea.

Con relación a la Evaluación de los riesgos Psicosociales contemplada en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el método que se acuerde por el correspondiente Comité Seguridad Salud usando la versión que mejor se adapte a cada centro de trabajo de la empresa. Dando cumplimiento a la obligación de introducir la perspectiva de género, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales.

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

Artículo 24. *Delegados/as de prevención.*

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

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

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

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

Artículo 25. *Salud laboral.*

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

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

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

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

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe

por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

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

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

Artículo 26. *Comité de salud laboral.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 27. *Riesgo durante el embarazo.*

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

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

Artículo 28. *Protección y vigilancia de la salud.*

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

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del

contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por nacimiento o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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

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

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

2. Protección de personas trabajadoras, especialmente sensibles.

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

3. Equipos de protección individual.

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

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

Artículo 29. *Toxicomanía y drogodependencia.*

En los casos de embriaguez y/o drogodependencias habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto de trabajo. La sanción que pudiera corresponder a la persona trabajadora por esta infracción, no se llevará a efecto si la persona trabajadora

voluntariamente decide someterse a rehabilitación bajo dirección facultativa, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo de un año, ampliable hasta dos años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a la certificación de una institución competente en la materia. La Dirección de la cooperativa, a través de su servicio médico, podrá seguir la evolución del tratamiento, quedando sin efecto lo aquí dispuesto en caso de que la persona trabajadora no siguiese el tratamiento que le hubieren prescrito.

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

CAPÍTULO VIII

Condiciones sociales

Artículo 30. *Igualdad de oportunidades.*

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

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

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

Artículo 31. *Fondo social.*

Se acuerda establecer para todas las personas trabajadoras de la Cooperativa en todo el territorio español un saldo de 75.000 euros, con el fin de poder conceder préstamos en orden de atención rotatorio en cuanto a su concesión, pasando a último término aquel que ya hubiese disfrutado de otro crédito.

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

La empresa informará anualmente a la Comisión del Fondo Social de la evolución del mismo.

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

Artículo 32. *Beneficios sociales.*

1. Descuento en compras.

A. Las personas trabajadoras disfrutarán de un sistema preferente en cuanto a los precios (descuento en compras) en los distintos Centros de Trabajo de la Cooperativa

(plataformas), en los que podrán comprar de acuerdo con la operativa de trabajo propia del Centro y con cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales aplicable al mismo.

B. Fuera de los casos anteriores, las personas trabajadoras podrán disfrutar del sistema preferente en cuanto a los precios (descuentos en compras), por un importe mínimo de al menos el 5 %, con un límite máximo de compra de 500 euros mensuales por persona trabajadora, en aquellos supermercados operados bajo la enseña Covirán SCA que estén adscritas al programa de fidelización de Coviran SCA. Dicho porcentaje podrá ser superior, al anteriormente indicado, en aquellos casos en los que se llegue al acuerdo correspondiente con tales establecimientos. Para tener derecho a este descuento es necesario utilizar la tarjeta del Programa de Fidelización de Coviran SCA.

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

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

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

Artículo 33. *Seguro por muerte o incapacidad laboral.*

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

- 20.000 euros en los casos de muerte o incapacidad permanente absoluta y total derivadas de accidente de trabajo.
- 11.000 euros en caso de muerte natural.
- 11.000 euros en caso de reconocimiento de Incapacidad Permanente Absoluta.
- 15.000 euros en caso de muerte por accidente no laboral.

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

Artículo 34. *Prendas de trabajo.*

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

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

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

Artículo 35. *Incapacidad temporal.*

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

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

En todo caso, la Dirección se reserva el derecho a controlar por medio de su servicio médico o como considere procedente, las situaciones de baja de dichas personas

trabajadoras en el cumplimiento de las prescripciones médicas que se les hayan hecho para su curación y de comprobarse irregularidades en la observancia de las mismas o de negarse la persona trabajadora a dichos controles la empresa dejará sin efecto los complementos aquí previstos sin perjuicio de las sanciones a que hubiese lugar.

Artículo 36. *Jubilación.*

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

Artículo 37. *Gestión medioambiental.*

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 38. *Formación.*

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

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

Artículo 39. *Derechos vinculados a la formación.*

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

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el

régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. siempre y cuando se trate de cursos relacionados con la actividad de la empresa, o de formación reglada o de certificado, es decir de titulaciones oficiales.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 40. *Ayudas a estudios.*

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 41. *Régimen disciplinario.*

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

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

a) Faltas leves:

- 1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2. La falta o La suma de faltas de puntualidad no justificada en la asistencia al trabajo cuando exceda de 20 minutos durante el período de un mes; siempre que de

estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.

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

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

7. Comer fuera de las zonas habilitadas para ello en el centro de trabajo.

8. Utilizar para uso personal el correo electrónico o el acceso a Internet.

9. La utilización del teléfono móvil en los centros de trabajo durante la jornada laboral.

b) Faltas graves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas cuando exceda de 3 y sumen 30 minutos en el período de dos meses.

2. La ocultación a la empresa de un accidente mientras se opera con una máquina elevadora, o cualquier otra maquinaria, que tenga como consecuencia un desperfecto o deterioro de las instalaciones o de la propia maquinaria.

3. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. No Informar detallada y puntualmente durante la jornada de los accidentes que hayan producido o puedan producir deterioro de las mercaderías.

8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

9. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando a su respeto o consideración.

10. Las discusiones o altercados con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.

11. La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa, o que produzca queja de los socios y clientes o de los compañeros de trabajo.

12. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período de seis meses desde la primera.

13. Fumar en el centro de trabajo incumpliendo la legislación vigente en la materia.

14. Utilizar con reiteración y para uso personal el correo electrónico o el acceso a Internet.

15. Los daños intencionados a las instalaciones o al material de la cooperativa.

16. El incumplimiento de las normas de prevención cuando hubieran sido debidamente publicadas por la empresa.

17. La utilización del teléfono móvil en los centros de trabajo durante la jornada laboral, mientras se estén manipulando máquinas o herramientas.

18. El accidente por actitud negligente mientras se opera con una máquina elevadora, o cualquier otra maquinaria.

19. La asistencia al trabajo embriagado.

c) Faltas muy graves:

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

2. El accidente por actitud negligente mientras se opera con una máquina elevadora, o cualquier otra maquinaria, que tenga como consecuencia lesiones para alguna persona.
3. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, cuando se trate de actividad concurrente.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual fuese el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo.
6. El acoso sexual o el moral.
7. La embriaguez o drogadicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo. Y ello sin perjuicio de lo regulado en el artículo 27 de este convenio.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
9. Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los socios de la cooperativa o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor, incumpliendo los objetivos legalmente señalados.
12. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.
15. El acoso sexual reiterado o cuando lo haya sido hacia personal subordinado.
16. Los daños graves e intencionados a las instalaciones o al material de la cooperativa.
17. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, cuando se derive un perjuicio grave para el subordinado.
18. Faltar tres días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.
19. La negativa por parte de la persona trabajadora a pasar el reconocimiento médico pertinente cuando éste sea obligatorio para garantizar la seguridad en el puesto de trabajo.
20. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo y cualquier otra señalada por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. Régimen de sanciones.

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

Artículo 43. Prescripción.

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

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo 44. Derecho a sindicarse.

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

Artículo 45. Facultades y garantías sindicales.

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

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

Artículo 46. Secciones Sindicales y Delegados Sindicales de empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 47. *Sistema de acumulación de horas sindicales.*

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

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

Artículo 48. *Comité Intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o delegados/as de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, como puede ser la negociación colectiva, y que deban ser tratados con carácter general. El Comité Intercentros ya constituido se entenderá prorrogados sin necesidad de volverse a constituir, respetando lo que ya establezca su reglamento de funcionamiento de fecha 16 de junio de 2021.

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

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

Artículo 49. *Procesos electorales.*

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

Se estará a lo establecido legalmente para los procesos electorales.

Artículo 50. Solución extrajudicial de conflictos.

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

Disposición adicional primera.

Respecto al teletrabajo y a la desconexión digital, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposición final.

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

ANEXO I**Medidas planificadas LGTBI***Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación*

Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo, está el respeto a las personas como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional. Siendo los principios más inmediatos el respeto a la legalidad y el respeto a los derechos humanos, que obligan a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad y la intimidad de las personas y la igualdad.

Las partes suscriptoras de este acuerdo pretenden mostrar el más absoluto rechazo a cualquier forma de discriminación de las personas LGTBI. En el ámbito de este acuerdo, se recogen medidas que contribuyan a crear un contexto favorable donde se garanticen los derechos de todas las personas y permitan avanzar en la erradicación de la discriminación por motivo de la orientación sexual, la identidad sexual, expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Acceso al empleo

Cuestiones como la apariencia externa y los sesgos inconscientes en el personal del equipo de reclutamiento pueden perjudicar el proceso de selección, especialmente en el momento de la entrevista personal, cuando las personas LGTBI pueden sentirse más vulnerables.

Las medidas que se negocien en este capítulo deberán orientarse a la formación y sensibilización de las personas que desempeñan entrevistas de acceso, a procedimientos de selección objetivos, a ofertas de empleo libres de estereotipos en lenguaje, imágenes, etc.

Medidas:

- En los procedimientos de selección, se utilizarán criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- La incorporación de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinada en atención a una condición vinculada al sexo.
 - La RLPT podrá emitir informe al respecto una vez recibida la información sobre los criterios y procedimientos utilizados para la selección y contratación.
 - Las empresas se comprometen a ampliar el abanico de fuentes de reclutamiento para la captación de profesionales, contando con entidades que trabajen en la inserción

laboral de personas LGTBI, especialmente de personas del colectivo de mayor vulnerabilidad, como son las mujeres y personas transsexuales.

– Las personas encargadas del reclutamiento/selección recibirán una formación específica que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

Clasificación profesional y promoción profesional

Ser una persona LGTBI no predispone para el desempeño de ocupaciones y/o profesiones concretas, de la misma forma que no puede ser un escollo para la carrera profesional.

Todas las personas tienen derecho a la promoción a través del trabajo.

Las medidas que se negocien en este capítulo deberán orientarse a la formación y sensibilización de personas con equipos a cargo y, especialmente, que participen en procesos de promoción, y a criterios y procedimientos objetivos que garanticen el acceso de todas las personas en igualdad de condiciones.

Medidas:

– Los sistemas de clasificación profesional regularán criterios que no resulten discriminatorios directa o indirectamente para las personas LGTBI, basándose en factores objetivos, como la cualificación y la capacidad, y garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

– Los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por asociación con el colectivo (debido a su relación con otra persona sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación).

– Las personas trabajadoras de una empresa tendrán igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras de la misma empresa.

– Las empresas que lleven a cabo evaluaciones de desempeño atenderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

– Se deberá formar en la materia a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y, especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

Formación, sensibilización y lenguaje

Medidas:

Contenidos mínimos del RD 1026/2024:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o en los convenios colectivos de aplicación en la empresa o del acuerdo colectivo en su caso, su alcance y contenido.

– Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

– En todas las comunicaciones que se realicen, se utilizará un lenguaje no sexista y desprovistos de sesgos, estereotipos o imagen no representativa de otros tipos de familia, etc.

Adicionalmente, CCOO añade esta medida:

- En el plan de formación, se creará un programa específico destinado a la RLPT, a mandos intermedios y superiores, y otras personas que puedan intervenir en la instrucción de una denuncia por acoso LGTBI.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Garantizar un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde las personas puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Medidas:

- En la evaluación de riesgos (incluidos los psicosociales), se incluirá la discriminación por LGTBIofobia como un riesgo para la salud.

Permisos y beneficios sociales

La conciliación de la vida familiar y laboral está directamente relacionada con el reconocimiento de la diversidad familiar y afectiva-sexual. Es importante incorporar derechos que ayuden a visibilizar de manera natural y tenga en cuenta todas las realidades posibles.

Medidas:

- En la elaboración de acuerdos que contengan derechos laborales para la plantilla se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo, teniendo en consideración, por ejemplo, otros tipos de familia a la comúnmente denominada «familia tradicional».
- Se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman personas del mismo sexo.

Régimen disciplinario

El RD 1026/2024 indica:

«Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.»

Resolución de conflictos

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de las medidas acordadas, habrá una comisión mixta o comisión de interpretación y, si no se resuelve, se acudirá a los órganos de mediación y arbitraje.

ANEXO II

Protocolo de acoso LGTBI

Declaración de principios

El objetivo del presente protocolo es garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante, LGTBI) en la empresa e impedir cualquier trato discriminatorio, estableciendo, a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

La empresa pretende con este acuerdo, alcanzado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante, RLPT), mostrar el profundo rechazo a cualquier

forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrolla el siguiente protocolo de actuación.

Ámbito de aplicación

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante la jornada laboral, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

Vigencia

La duración del presente protocolo será de cuatro años, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo anualmente.

Procedimiento de garantía

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello.

Denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso, podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querellarse por la vía penal.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (I) la persona presuntamente afectada, (II) la RLPT, o (III) cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.

La denuncia se podrá dirigir:

1. A una dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.

2. Directamente al canal de denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción).

3. Igualmente, se admitirá a trámite y se investigará toda denuncia que se reciba a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía.

De forma inmediata, el canal por el que se haya comunicado la denuncia dará traslado de ésta a la Comisión Instructora, que será la encargada de llevar a cabo el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado y que deberá reunirse en el plazo máximo de 5 días laborales a la fecha de recepción de la denuncia para iniciar el proceso de entrevistas e instrucción del caso.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTBIofobia, podrá intervenir, en todo caso, la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con ésta, con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y, en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento o, según la gravedad, una investigación de oficio.

Medidas cautelares

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la Comisión Instructora, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

Comisión Instructora

Se creará una Comisión Instructora fija, prefijando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención. La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la RLPT. Igualmente, se informará al comité de prevención de riesgos laborales cada vez que se reciba una denuncia. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes. Estas personas recibirán formación específica en acoso LGTBI por parte de la empresa.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso

de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Expediente

La CI abrirá el correspondiente «Expediente de Investigación por presunto acoso». Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado, con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y de todas las personas intervenientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la RLPT del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la RLPT de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza, incluso ajena a la empresa.

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La CI podrá proponer, durante la fase de instrucción de una denuncia, otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

Resolución

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 20 días laborales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe, se adoptará la resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como «constitutivos de acoso» o «no constitutivos de acoso», y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada «autor/a de conducta constitutiva de acoso», o «no autor/a de conducta constitutiva de acoso».

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

– Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

– En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

– Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o

cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 5 días laborales. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

Garantías

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y anonimato: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente, se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento. Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso, se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso, se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo tienen el deber de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita.

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico.