

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

2123 *Resolución de 20 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (código de convenio número 90012062012002), que fue suscrito con fecha 16 de diciembre de 2025, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO-Servicios y FeSMC-UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante acta de fecha 9 de enero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, 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 colectivos, 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, 20 de enero de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

VII CONVENIO COLECTIVO DE CONSUM, S. COOP. V.

TÍTULO I

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

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

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal.*

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

Respecto al resto de relaciones, quedan excluidas del ámbito personal, las personas que se encuadren en los supuestos regulados en el artículo 1.3 y 2 del ET, así como socios trabajadores de la cooperativa.

Artículo 3. *Ámbito territorial y temporal.*

1. El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la cooperativa en España.

2. La vigencia del presente convenio a todos los efectos se fija desde el 1 de febrero de 2026 y finalizará el 31 de enero de 2029.

Artículo 4. *Denuncia, vigencia y prórroga.*

1. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de los legitimados para ello, mediante comunicación por escrito dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su vencimiento. Denunciado el convenio se estará para constitución de la comisión negociadora y plazos de negociación a lo previsto en el artículo 89.2 ET. En caso de no mediar denuncia se entenderá tácita y automáticamente prorrogado por períodos anuales.

2. Durante la negociación para su renovación, las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta la firma de un nuevo convenio, incluso si ésta se demorase más allá de un año.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 6. *Normas subsidiarias.*

El presente convenio está llamado a regular las condiciones laborales del personal no socio de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana, con carácter prevalente sobre cualquier otra norma, salvo que la misma tenga un carácter imperativo absoluto. De igual forma el convenio se completa y se debe de integrar con las normas de actuación interna puestas de manifiesto en los manuales de procedimiento y en las concretas instrucciones que en ellos se incluyen, con especial mención de las relativas a la seguridad y salud laboral.

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

Las partes firmantes declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, origen étnico o racial, religión, convicciones, discapacidad, condición de salud, orientación sexual, identidad y expresión de género, características sexuales, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, u otra condición o circunstancia personal o social. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas

verbales o físicas de naturaleza sexual. Las organizaciones firmantes del presente convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

Artículo 8. *Solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

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

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

Artículo 9. *Comisión paritaria.*

1. Se acuerda la constitución de una comisión paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la aplicación e interpretación de las normas contenidas en el convenio con sede establecida en la avenida Alginet, 1, de Silla (Valencia).

2. La comisión paritaria estará formada por ocho miembros, cuatro por la parte social, de los que cada sección sindical firmante contará con dos integrantes, y cuatro en representación de la cooperativa. De las reuniones celebradas por la comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de las personas asistentes a ellas. La comisión se constituirá formalmente a la firma del convenio dotándose de un reglamento de funcionamiento. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

3. Son funciones específicas de la comisión paritaria entre otras las siguientes:

a) A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos de carácter colectivo, con independencia de su ámbito territorial, que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del convenio.

b) Igualmente entenderá de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, de aquellos conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por las personas legitimadas para ello.

c) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento, así como el seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de su vigencia.

d) Conocerá de las cuestiones relativas a la inaplicación de condiciones de trabajo cuando tras el período de consultas desarrollado conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores haya finalizado sin acuerdo, debiendo emitir su opinión en el plazo de siete días desde que tuviera entrada en la comisión.

e) Los acuerdos de la comisión paritaria en interpretación o aplicación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Compensación y absorción.*

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

CAPÍTULO II

Estructura profesionalArtículo 11. *Organización del trabajo.*

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

Artículo 12. *Clasificación personal.*

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

Grupo 1. Personal Operativo.

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

Grupo 2. Gestores/as Operativos/as.

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

Grupo 3. Personal Técnico.

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

Grupo 4. Jefes/as de unidad.

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

Artículo 13. *Funciones.*

1. Las partes han asegurado y garantizado que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020 y se garantiza la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en los términos previstos en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La definición de las funciones enumeradas a continuación queda recogida en el manual de puestos de trabajo de la cooperativa. Se actualizarán añadiendo o eliminando puestos, según las características más próximas a los grupos profesionales, siendo en

caso de duda la comisión paritaria quien determinará la correcta adscripción y, en su caso, modificación.

Grupo 1. Personal Operativo.

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

Grupo 2. Gestores/as operativos/as.

- Gestor/a operativo/a en Tienda.
- Gestor/a operativo/a en Plataformas.
- Gestor/a operativo/a en Departamentos.

Grupo 3. Personal Técnico.

- Técnico/a de departamento.
- Técnico/a de plataforma.

Grupo 4. Jefes/as de Unidad.

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

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

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

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

CAPÍTULO III

Ingreso, promoción y normativa sobre empleo

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

1. La empresa se encargará de garantizar que los procesos de selección de personal, tanto para nuevas incorporaciones como para promociones o cambios de puesto internos, sean transparentes. A tal efecto, ofrecerá toda la información disponible sobre el puesto de trabajo a cubrir durante la duración del proceso de selección, así como información general de la cooperativa.

2. Cuando se proceda a la apertura de un nuevo centro de trabajo, se intentará seleccionar a personal de la misma población o de las más próximas. Si posteriormente

variasen las circunstancias personales de las personas trabajadoras, podrá solicitarse un traslado de centro. El Departamento de Personas y Bienestar, incluirá la solicitud en la base de datos de Selección y se le dará preferencia cuando se produzca alguna vacante o se abra un nuevo centro de trabajo.

3. La dirección de la cooperativa fomentará la elevación de nivel profesional de su plantilla en consonancia con las propias aptitudes, evaluación en su puesto anterior, y evolución profesional dentro de la organización.

4. El personal podrá promocionar, cuando se cree un nuevo puesto o exista vacante en uno preexistente, por cualquiera de los sistemas o vías que se establezcan a tal efecto.

5. En el caso de que vaya a crearse un nuevo puesto de trabajo o se produzca una vacante en uno preexistente, antes de anunciarse públicamente la oferta de trabajo al exterior de la cooperativa, deberá efectuarse un proceso interno de selección, no vinculante para la persona responsable.

6. El personal tendrá derecho a concurrir al proceso de selección interna que, en su caso, haya sido convocado, siempre que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria.

7. Todo proceso de promoción que se lleve a cabo en la cooperativa estará regido e informado por el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Artículo 16. *Periodo de prueba.*

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

- Contrato indefinido: seis meses.
- Contrato de duración determinada: dos meses para el personal de los grupos profesionales III y IV, y quince días para el personal contratado para los grupos profesionales I y II, con el límite del 50 % de la duración del contrato temporal.

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

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

4. La duración del período de prueba pactado, si así se acuerda entre las partes en el contrato de trabajo, quedará interrumpida por las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género. El cómputo de dicho período se reanuda una vez hubieren finalizado aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida, siempre y cuando no sea la causa de suspensión el motivo de no superación del periodo de prueba.

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

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

7. Si el contrato de trabajo es de duración determinada superior al año, la empresa estará obligada a notificar a la persona trabajadora la finalización de éste con una antelación mínima de quince días. La falta de preaviso, total o parcial dará lugar a una indemnización equivalente a los días omitidos.

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

Artículo 17. *Modalidades de contratación.*

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

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

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

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

c) El personal con contrato a tiempo completo que desee novar su contrato de trabajo transformándolo con dedicación parcial, podrá hacerlo por acuerdo con la dirección de la cooperativa, en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo. De igual forma cuando exista oportunidad y conveniencia mutua, podrán novar el contrato de aquellas personas trabajadoras que, estando contratadas a tiempo parcial, quieran aumentar su dedicación pactada, en más horas o porcentaje, hasta poder pactar el tiempo completo. La novación a más jornada puede ser por tiempo indefinido, o por tiempo cierto; en este caso deberá constar el pacto por escrito, donde figurará la causa de la temporalidad, que deberá ajustarse a las causas generales de la contratación por tiempo determinado. No se considerará novación de contrato de trabajo la reducción de jornada por razón de guarda legal, en los términos previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores o el presente convenio.

d) Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses adquirirán la condición de personal fijo en las condiciones fijadas en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

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

f) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato regulado en el apartado 4 de este artículo.

g) Si al término de unos de los contratos regulados en los apartados 2,3 y 4 de este artículo, la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

2. Contrato por circunstancias de la producción.

Se estará a lo dispuesto para su duración a lo prevenido en el artículo 15.2) del Estatuto de los Trabajadores, incluida la posible ampliación del plazo a través de convenio colectivo sectorial. Los contratos por esta modalidad no podrán suponer un volumen superior al 10% de la plantilla total de la empresa y se podrán realizar en función del incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluyéndose aquellas que derivan de las vacaciones anuales. No obstante, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural pero no de manera continuada.

3. Contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora.

Para sustituir a las personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto, se podrán celebrar contratos de interinidad al amparo del artículo 15.3) del Estatuto de los Trabajadores. Así, a título enunciativo y no limitativo, se conviene la posibilidad de su celebración para suplir las ausencias derivadas de: Incapacidad Temporal, Nacimiento, Excedencias, permisos retribuidos, suspensiones de empleo y sueldo, sustituciones por formación, y otros permisos análogos debiendo de constar en estos casos en el contrato, el nombre o nombres y periodos de las personas trabajadoras objeto de la sustitución, y la causa o causas del mismo, pudiendo acumularse sucesivamente varias de ellas en un solo contrato. En este caso la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el presente convenio. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Especialmente se reconoce la contratación para sustitución de vacaciones para un colectivo determinable, es decir, bien para suplir la totalidad de las vacaciones de un centro, bien de una determinada sección dentro de un centro o unidad productiva. En este caso, se hará mención con claridad el centro, la sección o el grupo de personas que están relacionadas con la sustitución de vacaciones, de forma que quede suficientemente acreditada la secuencia o cadena de personas que entre ellas están llamadas a sustituirse recíprocamente, en función de sus posibilidades, sin que ello suponga que el nuevo contrato deba pertenecer al grupo de cada una de las personas trabajadoras, sino que estará encuadrado en el que realmente esté desempeñando sus funciones. Se podrá comenzar el contrato hasta quince días naturales antes de que la primera persona trabajadora comience sus vacaciones, para adquirir la formación precisa para el desempeño del puesto; finalizar unos días después, para toma y deje de servicio o trabajos; y también podrá existir días intermedios sin ninguna persona de vacaciones, fruto del concreto calendario que se trate, evitando suspensiones contractuales. En estos casos ninguno de los periodos podrá exceder de quince días naturales cada uno.

4. Contrato de formación en alternancia.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. Se podrá celebrar con personas trabajadoras mayores, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las

titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. La duración de este contrato no podrá ser inferior a tres meses ni superior a dos años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años computándose los años de formación para la antigüedad en la empresa. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo. La retribución del personal contratado para la formación en alternancia se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio. En el primer año de contrato el 90% del salario correspondiente al nivel I. En el segundo año de contrato, el 100% del salario correspondiente al nivel I.

5. Contrato de relevo.

La empresa deberá facilitar la jubilación parcial de las personas trabajadoras que lo soliciten. Cuando una persona trabajadora acceda a la jubilación parcial prevista en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la empresa concertará con una persona desempleada, o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, un contrato de relevo, en los términos que establece el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores. La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falta a la persona trabajadora sustituida hasta alcanzar la edad mínima de acceso a la jubilación, y en todo caso mínimo de un año.

Artículo 18. *Trabajo a tiempo parcial.*

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

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

3. Entre el personal a tiempo parcial en el referido supuesto, y en igualdad de condiciones, la cooperativa tendrá en consideración prevalente a aquellas personas trabajadoras que hubiesen reducido su jornada de manera definitiva, por motivos familiares (guarda legal, cuidado de mayores o personas con discapacidad) sin amparo de la previsión recogida en el 37.5 del Estatuto de los Trabajadores o por mantenimiento de las mismas transcurrido el plazo máximo establecido.

4. La distribución de las horas ordinarias de trabajo a lo largo del año se realizará conforme a lo previsto en el presente convenio, en el bien entendido que no se permitirán desarrollos de trabajo diario inferiores a cuatro horas. Podrá acordarse, para contrataciones con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, un pacto de horas complementarias, cuyo número no podrá ser inferior al 30 por 100 ni exceder del 50 por 100 de las horas ordinarias contratadas. La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de setenta y dos horas, salvo que por circunstancias

urgentes derivadas de imprevistos en el centro de trabajo el plazo deba reducirse a veinticuatro horas.

5. Solo en el supuesto de contrataciones de duración indefinida con jornada no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, se acuerda que el ofrecimiento a la persona trabajadora de realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar al 25 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato, en el bien entendido que la negativa de la persona a la realización de estas horas no constituirá en ningún caso motivo de conducta laboral sancionable. El número y retribución de las horas complementarias realizadas se recogerán en los documentos de cotización a la Seguridad Social y se acompañarán junto con el recibo de salario.

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

1. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la cooperativa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del servicio nacional de salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, siempre que la trabajadora esté cualificada para tal desempeño. El Servicio de Prevención deberá determinar, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del bebé y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del servicio nacional de salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su bebé. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de bebés menores de nueve meses, si se dan las circunstancias previstas en el artículo 26.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

TÍTULO II

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO I

Traslados y ceses

Artículo 20. *Traslados y desplazamientos.*

1. Con carácter general se entiende que el personal debe prestar sus servicios en cualquiera de los centros de la empresa. No obstante, es conveniente distinguir supuestos que tienen un régimen distinto: Desplazamiento es el cambio de centro de trabajo a otro que diste más de 20 kilómetros, y que no conlleva cambio de residencia, pudiendo ser el cambio temporal o definitivo. El traslado necesariamente conlleva cambio de domicilio, siempre que sea el mismo definitivo.

El personal podrá ser trasladado de su centro de trabajo en las siguientes circunstancias:

a) Cuando produciéndose una vacante en otro centro se reunieran las condiciones exigidas para el nuevo puesto, previa petición de la persona interesada a Departamento de Personas y Bienestar.

b) Por razones productivas, organizativas o coyunturales, el Jefe/a de Personal correspondiente, podrá trasladar a una persona de su centro de trabajo a otro diferente, de forma temporal o definitiva.

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

CAPÍTULO II

Jornada

Artículo 21. *Duración de la jornada.*

1. La jornada máxima anual de trabajo efectivo queda establecida en mil setecientas setenta horas (1.770). No obstante, si el Consejo Rector acordara una jornada inferior para el personal socio de trabajo de la cooperativa, esta será de aplicación inmediata para el mismo periodo para el personal trabajador.

2. Si se trabajasen horas realizadas fuera de la planificación anual, se compensarán a la par con tiempo libre antes de la finalización del mes siguiente a su realización, salvo que la persona trabajadora prefiera alguna fecha diferente para el disfrute de la compensación y así lo acuerde con su responsable. Este tipo de horas fuera de jornada serán compensadas en días completos y en su defecto en el mayor número de horas agrupadas posibles, salvo que la persona esté interesada en la no agrupación de la compensación.

3. El exceso de horas realizadas fuera de la planificación en cómputo anual, y que no hayan sido compensadas en descanso, se abonarán con un incremento del 75 % del precio de hora ordinaria, en el siguiente recibo de salarios.

Artículo 22. *Cómputo, distribución y registro.*

1. El cómputo de jornada se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, se iniciará en el momento en que la persona se encuentre en su puesto de trabajo y en total disposición de prestar sus servicios.

2. En aquellas secciones donde resulta preciso realizar tareas imprescindibles cuando la tienda cierra al público, tales como recogida y cierre, los tiempos precisos deben estar incluidos como jornada ordinaria de la persona trabajadora y no como una incidencia a compensar. En este caso se encuentran, fundamentalmente las secciones de caja y frescos.

3. Los tiempos que en principio se destinan a tal fin, y siempre en función de la sección y de la tarea, serán incluidos dentro del horario personal de la persona trabajadora y se considerarán jornada ordinaria.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso mínimo de quince minutos, que no se

considerará tiempo de trabajo efectivo. A los efectos de determinar el momento del descanso se tendrá en cuenta la afluencia de público y la carga de trabajo. Para mejor orden, en cada unidad productiva se establecerá un sistema por la persona responsable de la misma.

5. Los centros de trabajo de los que depende el aprovisionamiento y gestión comercial de los puntos de venta (plataformas de mercancías, almacenes en mercados, oficinas y sede social, etc.), no cesarán su actividad durante las fiestas locales fijadas por los Ayuntamientos de los municipios donde radiquen. En consecuencia, el personal que preste servicios en los expresados centros de trabajo, y con un criterio global compensarán esos festivos bien durante el año bien añadiéndolos a su periodo vacacional.

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

7. Sistema para el registro diario de la jornada. Se mantiene el sistema acordado y puesto en marcha en 2019, que permite verificar y acreditar el número de horas diario que cada persona trabajadora realiza en la empresa, así como los tiempos que se dedican a cada tarea. La información contenida en el sistema estará a disposición de cada persona trabajadora. En concreto se recoge, registra y cuantifica lo siguiente: planificación de tareas (calendario anual y planificación semanal), saldo de horas, horarios, registro de actividades personales, tiempo de trabajo efectivo y registro de jornada diario. Los elementos físicos de registro de jornada diaria son: el ordenador de oficina, la terminal de la persona responsable (ET1), las terminales operativas de trabajo (MC67), balanzas PC, y las TPV de las líneas de caja. En las Plataformas de mercancías y sede social por su especialidad, se utilizará un «software» distinto al de las tiendas. Se tiene en cuenta las distancias entre la entrada al centro, el acceso al registro y el puesto de trabajo, las reuniones en el «punto de gestión», y el resto de las especialidades prácticas de cada centro.

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

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

Artículo 23. *Calendario laboral.*

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

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

a) La determinación final de días de apertura comercial que la comunidad autónoma permita definitivamente, y proceda a publicarlo.

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

c) Fuerza mayor.

Artículo 24. *Modificación de horarios y jornada.*

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

Artículo 25. *Inventarios.*

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

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

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

Artículo 26. *Trabajo nocturno.*

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

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

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

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

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

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

4. Con el objetivo de favorecer la conciliación laboral y personal de las personas trabajadoras de la cooperativa, se establece un adelanto de la finalización de la jornada en los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja), con el siguiente alcance:

- Los supermercados finalizarán su horario de comercial a las 19.00 horas.
- Las plataformas logísticas finalizarán su actividad productiva a las 19.00 horas.
- El personal de oficinas acabará su jornada 2 horas antes de su horario habitual, no pudiendo en ningún caso la finalización posterior a las 19.00 horas.

Artículo 28. *Vacaciones.*

1. Toda la plantilla disfrutará de un periodo de vacaciones anuales retribuido de 5 semanas completas. No se considerará a estos efectos como vacaciones los festivos incluidos en el calendario laboral y nunca serán inferiores a treinta días laborables computados de lunes a sábado y todo ello con independencia de la jornada realizada por cada persona trabajadora.

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

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

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

5. La cooperativa, tomará en consideración la posibilidad de que el personal inmigrante que viaje a su país de origen, o personal que se encuentre en situaciones excepcionales, disfrute las vacaciones de manera continuada, no fraccionada y fuera del periodo ordinario.

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

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

8. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, esta persona podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO III

Licencias, excedencias y suspensiones

Artículo 29. *Licencias retribuidas.*

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

a) Quince días naturales consecutivos en caso de matrimonio, contados a partir de su celebración. Será de aplicación este mismo permiso a los casos de uniones de hecho,

siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en las respectivas legislaciones autonómicas reguladoras de este tipo de uniones, que resulten de aplicación a la persona afectada. Cuando se haya utilizado este permiso en caso de unión de hecho, no podrá disfrutarse de nuevo en el supuesto de contraer posterior matrimonio con la misma persona. Igualmente, cuando se haya disfrutado del permiso por matrimonio, no podrá disfrutarse de nuevo el mismo permiso si se vuelve a contraer nuevo matrimonio con la misma persona, previo divorcio o nulidad, o cuando, aun no contrayendo nuevo matrimonio, se proceda a formalizar unión de hecho, también con la misma persona.

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

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

d) Cinco días o diez medias jornadas consecutivas en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes consanguíneos o afines hasta el segundo grado, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio, pertenezca a su unidad familiar y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Cuando haya dos o más personas trabajadoras de la cooperativa que sean familiares entre sí y que puedan hacer uso de este permiso, y siempre de acuerdo con su responsable, cada una de ellas podrá disfrutar del permiso de forma alterna.

e) Dos días, o cuatro medias jornadas, por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el permiso se ampliará a cuatro días consecutivos.

f) Un día en caso de matrimonio de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que por tal motivo la persona trabajadora deba hacer un desplazamiento de más de 300 Km, el permiso se alargará a dos días naturales.

g) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d. ET, para la lactancia del bebé hasta que este cumpla doce meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento múltiples. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Quien ejerza este derecho podrá acumular el permiso de lactancia retribuido en veintitrés días naturales, a disfrutar de forma ininterrumpida después de la finalización del permiso por nacimiento de hijo, ya sea éste disfrutado de manera ininterrumpida o fraccionada. En el caso de que se fraccionen, el permiso de lactancia acumulada siempre tendrá lugar después de la última fracción y antes de que el bebé cumpla doce meses. Este permiso constituye un derecho individual de la persona trabajadora, y pueden disfrutarlo ambos progenitores de manera simultánea o sucesiva. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la cooperativa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la cooperativa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

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

j) 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.

k) Las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de 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. La persona progenitora, adoptante o acogedora de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la persona menor a su cargo afectada 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 veintitrés años.

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

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

l) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

m) Las personas trans que inicien un proceso de transición, podrán acceder a permisos médicos específicos, incluido tratamientos, intervenciones u otros procedimientos vinculados al proceso de transición. Este permiso será de aplicación a partir del 1 de febrero de 2027.

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

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

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

Artículo 30. *Permisos no retribuidos.*

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

1. Por enfermedad muy grave o fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta dos días más de los señalados en las letras d) y e) del apartado 1 del artículo anterior.

2. Por enfermedad de cónyuge, pareja de hecho o parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, hasta cinco días naturales.

3. Para atender situaciones de carácter familiar o privado que no puedan encuadrarse en otro tipo de permisos o licencias, dos días. En el caso de que tuviese que desplazarse por este motivo fuera de su provincia de residencia, dispondría de cuatro días naturales consecutivos, sin que esta clase de permisos pueda exceder de siete días naturales en el año y no podrán coincidir en los momentos de mayor carga de trabajo, como vísperas de festivo o fines de semana.

4. Para acompañar a la hija o la nuera, durante el mismo día del parto o el inmediatamente posterior, en función de la jornada laboral. Se deberá solicitar y aportar el correspondiente justificante. En caso de que el padre y la madre sean trabajadores, ambos tendrán derecho a disfrutar del permiso de forma simultánea.

5. El tiempo indispensable para acompañar a consulta médica a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos.

6. El tiempo indispensable para asistir a actos relacionados con la educación de los hijos/as. A título meramente enunciativo, reuniones del centro escolar, entrevistas con el tutor/a, asistencia a festivales de fin de curso, fiestas de graduación y entrega de notas.

7. Durante el tiempo estrictamente necesario para atender emergencias de carácter personal o familiar, previo aviso a su responsable. Posteriormente, se requerirá la debida justificación de la ausencia.

8. Adicionalmente al permiso retribuido regulado en la letra i) del apartado 1 del artículo 29, y en los mismos supuestos, el personal tendrá derecho a la reducción de su jornada laboral hasta dos horas, con disminución proporcional del salario. Este permiso no retribuido podrá durar hasta que se produzca el alta hospitalaria del bebé. En el caso de que el padre y la madre sean trabajadores de la cooperativa, ambos tendrán derecho a disfrutar del permiso de forma simultánea.

Artículo 31. *Excedencias.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de un hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Si dos o más personas trabajadoras de la cooperativa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la cooperativa 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.

2. Igualmente, las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años, para atender a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividades retribuidas. También disfrutarán de este derecho para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si dos o más personas trabajadoras de la cooperativa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la cooperativa 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 ambas personas trabajadoras.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo en los dos casos siguientes:

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

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

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

5. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reincorporación automática al puesto de trabajo, se concederá a las personas trabajadoras, por la designación o

elección para un cargo público. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

7. La persona trabajadora perderá su derecho al reingreso en la cooperativa en los supuestos siguientes:

- a) Por renuncia expresa.
- b) No solicitar formalmente el reingreso, al menos un mes antes de la finalización del período de excedencia.
- c) Rehusar el ofrecimiento de la cooperativa de una vacante que se produzca en un puesto igual o similar al que hubiese ocupado anteriormente, cuando la excedencia no conlleve la reincorporación automática a su anterior puesto.
- d) Utilizar la excedencia para causa distinta de la solicitada, sin perjuicio de la facultad disciplinaria recogida en el artículo 47.2.

Artículo 32. *Suspensión de la relación laboral.*

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

- a) Maternidad o paternidad de la persona trabajadora, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un bebé menor de nueve meses y adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- b) Por razones disciplinarias.

2. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante 19 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 período 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 período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el bebé se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que legal y reglamentariamente se desarrollen. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período 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 cooperativa y la persona trabajadora. 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 presten servicios en la cooperativa, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Durante el tiempo de suspensión, la cooperativa completará y abonará a la persona trabajadora un complemento económico hasta alcanzar el 100% de su salario. Dicho complemento no tendrá efectos proporcionales para ninguna percepción de carácter periódico que descontar los tiempos de suspensión contractual como no trabajados a los efectos del cómputo, por lo que el tiempo de suspensión no computará como prestación efectivamente prestada.

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

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 menor 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 a la otra persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la cooperativa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando las dos personas adoptantes, guardadoras o acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la cooperativa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

4. 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 2 y 3, 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.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo de las personas trabajadoras con la cooperativa.

5. 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 bebé 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.

6. En el supuesto de suspensión decidida por la trabajadora, obligada al abandono de su puesto por ser víctima de violencia de género o de violencia sexual, 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 o jueza podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

7. El personal se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

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

9. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente. También se considerará que subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible.

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

11. Para la suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor, la cooperativa deberá declarar la necesidad de que, por alguna de las mencionadas causas, pase a la situación de suspensión, la

totalidad o parte del personal que integra la cooperativa, así como el tiempo que ha de durar la suspensión, y designar el personal concreto que ha de quedar en situación de suspensión.

CAPÍTULO IV

Régimen retributivo

Artículo 33. *Estructura salarial.*

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

Artículo 34. *Salario base de nivel organizativo.*

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

2. El salario base de nivel mínimo a jornada completa en el ejercicio 2026 (febrero 2026-enero 2027), y para de cada uno de los grupos profesionales se fija como sigue el salario bruto anual expresado en euros:

Grupo 1	17.249,42
Grupo 2	18.543,10
Grupo 3	20.124,27
Grupo 4	23.286,61

Artículo 35. *Salario base personal.*

1. Se entiende por salario base personal el correspondiente a cada persona en función de sus condiciones personales. El salario base personal engloba al salario base de nivel, y por tanto, incluye las pagas extraordinarias, es salario garantizado a todos los efectos y tendrá los mismos incrementos y revisiones salariales que lo establecido para el salario base de nivel.

2. En el recibo de salarios estarán especificados y separados los conceptos de salario base de nivel, salario base personal y, en su caso, complementos.

Artículo 36. *Complementos salariales.*

1. Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de la persona trabajadora y su adscripción a un nivel organizativo.

2. Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

a) Complemento personal: en la medida que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora y que proviene de la reestructuración salarial de personal incorporado por subrogación y que como característica básica se predica que no resulta susceptible de incremento anual.

b) De puesto de trabajo: integrados por las cantidades que deba percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

c) Por calidad o cantidad de trabajo: consistente en las cantidades que percibe la persona trabajadora por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en función a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

3. Las personas trabajadoras podrán acceder a la percepción de los incentivos por producción, actividad, venta o cliente, en las mismas condiciones y régimen de aplicación que fije en cada ejercicio el Consejo Rector de la cooperativa para los socios trabajadores en la Normativa Laboral y en el modelo retributivo de la Normativa de Valoración.

Artículo 37. *Pagas extraordinarias.*

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

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

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

2. Los recibos de salarios se ajustarán a la legalidad vigente. Las partes acuerdan la implantación del uso de medios telemáticos o digitales para la gestión documental y de documentación entre la persona trabajadora y la empresa, incluido los recibos de salario y finiquito.

Artículo 39. *Incremento salarial.*

1. Los incrementos salariales para el ejercicio 2027 y resto de los años de vigencia del convenio serán pactados por la comisión negociadora que se constituirá para tal fin durante el mes de enero de cada uno de los años naturales, y posteriormente se registrarán y publicarán las tablas en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Si el Consejo Rector de la cooperativa, decidiese para el personal socio de trabajo una subida salarial anual superior a la establecida por la comisión negociadora, será de automática aplicación para el personal trabajador por cuenta ajena.

Artículo 40. *Dietas y gastos de viaje.*

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

2. Se exceptúa del apartado anterior las situaciones en las que, por motivos del servicio, y dentro de su jornada y horario de trabajo, la persona trabajadora tenga que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, y se opte por otro sistema en cuyo caso tendrá derecho a percibir por kilometraje 0,298 euros por kilómetro.

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

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

1. Durante la situación de baja derivada de enfermedad común o accidente, siempre que la relación laboral esté vigente y subsista la obligación empresarial de

cotizar, la empresa completará hasta el 100% del salario a que tuviese derecho la persona trabajadora durante un máximo de doce meses. Para el caso de IT derivada de enfermedad común será necesario para que se genere el abono del complemento, que la persona trabajadora tenga derecho al pago delegado según los requisitos establecidos en el Real Decreto-ley 11/2013.

2. No obstante la persona trabajadora perderá ese derecho y no se le complementará cantidad alguna a las prestaciones legales en caso de concurrir alguna de las siguientes circunstancias:

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

b) El proceso de incapacidad temporal supere el tiempo estándar de duración establecido por el INSS para cada patología de acuerdo con las tablas de tiempos óptimos de incapacidad temporal.

c) Que exista reiteración en procesos de incapacidad temporal y/o recaídas de la persona trabajadora en el último año.

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

3. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa que se encuentra en situación de incapacidad temporal y la correspondiente alta médica a la mayor brevedad posible desde que concurran ambas circunstancias, salvo que resulte imposible por causas justificadas. Todo ello, con independencia de que la tramitación de la baja, confirmación o alta de la situación de incapacidad temporal se lleve a cabo según lo dispuesto en el Real decreto 1060/2022, de 27 de marzo, por el que se modifica el Real decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos de incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración. La comunicación se realizará, preferentemente, a través la aplicación interna «Gente Consum» u otras que garanticen que garantiza la confidencialidad de la información.

Artículo 42. *Prendas de trabajo.*

1. Al personal que se le exija llevar un uniforme determinado, se le proveerá obligatoriamente de éste por parte de la empresa en concepto de útiles de trabajo.

2. La provisión de estas prendas se realizará al comienzo de la relación laboral, o en el momento de exigencia por parte de la empresa del uso del uniforme o prenda de trabajo. La reposición anual se realizará en número y forma que se garantice la disponibilidad de dos uniformes por persona de manera permanente durante el año. El uniforme forma parte de la imagen de la empresa, con las lógicas consecuencias que ello conlleva incluso fuera del centro y horas de trabajo, donde debe hacerse un uso apropiado del mismo.

3. El personal vendrá obligado a llevar puestas las prendas que le entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones y a devolverlas al finalizar la relación laboral. Caso

de no proceder a su devolución se le descontará su valor proporcional del recibo de finiquito.

4. No se podrán incorporar al vestuario prendas que no formen parte del mismo. La empresa establecerá las medidas concretas de imagen y uniformidad en el centro de trabajo.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 43. *Facultad disciplinaria.*

El personal podrá ser sancionado por la dirección de la cooperativa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 44. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 45. *Faltas leves.*

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en un mes que no superen los treinta minutos y siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará como grave.

2. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo, así como los pequeños descuidos en la conservación del material y de la uniformidad.

3. La falta de aseo y de higiene personal que afecte negativamente al proceso productivo y a la imagen de la cooperativa, así como la convivencia con el resto de los compañeros y compañeras.

4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

5. El incumplimiento de los procedimientos y normas recogidas en el manual de centro siempre que por su trascendencia y gravedad no puedan considerarse como graves o muy graves.

6. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aun cuando sea por breve tiempo.

7. El uso de los teléfonos móviles particulares en el lugar de trabajo.

8. No cursar en tiempo oportuno la justificación exigible cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

9. El uso en dependencias internas de la cooperativa de bolsas u objetos con símbolos o logotipos identificables con empresas de nuestra competencia.

Artículo 46. *Faltas graves.*

1. Faltar un día al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada o la debida autorización.

2. Más de tres faltas de puntualidad en un mes sin que exista causa justificada o bien, el exceso en sesenta minutos de dicha impuntualidad en su conjunto en cualquier caso y en el mismo período de tiempo.

3. Descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercancías en instalaciones de la cooperativa, así como el descuido o negligencia que generen accidentes de trabajo o pongan en riesgo la seguridad y salud en el trabajo propia o de los compañeros y compañeras.

4. Falta notoria del respeto y consideración debida al público o compañeros y compañeras de trabajo.

5. La desobediencia a las órdenes de las personas responsables en cualquier materia de trabajo; si la misma implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio grave para la cooperativa se considerará falta muy grave.

6. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el tiempo de trabajo.

7. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

8. La prestación del trabajo bajo los efectos del alcohol, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, manifestados en el lugar del trabajo.

9. No respetar por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas de protección y de prevención derivadas de la Planificación de la Actividad Preventiva y muy especialmente la negativa al uso correcto de los Equipos de Protección Individual (EPI) y el consumo de alcohol y drogas en aquellos puestos en los que la evaluación de riesgos lo prohíba expresamente, siempre que no se haya producido un resultado lesivo para la seguridad o salud de las personas trabajadoras.

Artículo 47. *Faltas muy graves.*

1. Faltar más de un día al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada o la debida autorización, así como la acumulación de más de cinco faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o retrasos, cuando en un mes equivalgan a media jornada laboral.

2. La simulación de enfermedad o accidente, así como la falsedad en la causa motivadoras de los permisos, retribuidos o no retribuidos, suspensiones del contrato o excedencias.

3. La trasgresión de la buena fe contractual, así como la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

4. La aceptación de favores o recompensas de cualquier índole en perjuicio de los intereses de la cooperativa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la cooperativa como a los compañeros y compañeras de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa o, durante el tiempo de trabajo, en cualquier otro lugar.

6. El consumo de productos propiedad de la cooperativa que no hayan sido previamente abonados, así como venderse o cobrarse a sí mismo/a.

7. Uso fraudulento de las tarjetas, cupones, vales o de cualquier promoción comercial o descuento, en beneficio propio o de terceras personas.

8. Los malos tratos de palabra u obra a los compañeros y compañeras, abuso de autoridad, falta de respeto o consideración a las personas responsables o familiares, así como a los compañeros y compañeras de trabajo y al público en general.

9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal en el trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

11. Realizar negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

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

13. El comportamiento que suponga un trato discriminación muy grave hacia compañeros o compañeras, personas responsables o familiares y al público en general por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género, características sexuales, origen étnico o racial, edad, discapacidad u otras condiciones personales o sociales.

14. El acoso sexual, entendido como tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la

dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

15. El acoso por razón de sexo, que supone cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

16. El acoso laboral, definido como todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra una o más personas trabajadoras, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

17. La utilización para uso propio y particular de los medios materiales y elementos de comunicación de la cooperativa (en especial el teléfono, internet y correo electrónico); quedando facultada la empresa para acceder a las comunicaciones con el objeto de verificar el fraude cuando existan indicios razonables de uso indebido de los mismos.

18. No respetar por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas de protección y de prevención derivadas de la Planificación de la Actividad Preventiva y muy especialmente la negativa al uso correcto de los Equipos de Protección Individual (EPI) y el consumo de alcohol y drogas en aquellos puestos en los que la evaluación de riesgos lo prohíba expresamente, y se haya producido un resultado lesivo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

19. El consumo, aunque ocasional, durante la jornada laboral y en las dependencias de la cooperativa, de estupefacientes, sustancias psicotrópicas y, en general, de productos cuyo comercio sea ilegal.

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

Artículo 48. *Régimen de sanciones y prescripción.*

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

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

2. Por faltas graves:

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

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Rescisión del contrato por despido disciplinario.

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

CAPÍTULO VI

Derechos sindicalesArtículo 49. *Horas sindicales, uso y racionalización.*

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

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

Artículo 50. *Comité intercentros.*

1. Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá constituir, un comité intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o personas delegadas de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, especialmente la negociación colectiva, y que deban ser tratados con carácter general.

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

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

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

CAPÍTULO VII

Salud laboral y prevención de riesgos laboralesArtículo 51. *Seguridad y salud laboral.*

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

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

1. Dada la dispersión geográfica de los centros de trabajo de la cooperativa, se acuerda la constitución de un comité de seguridad y salud intercentros, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de una parte por los personas delegadas de prevención y representantes del personal socio de trabajo en proporción a su número en la empresa, y por las personas representantes de la dirección de la cooperativa por la otra.

2. Podrán participar con voz pero sin voto en las reuniones del comité de seguridad y salud las personas responsables técnicas del Servicio de Prevención de la cooperativa (no incluidos en la composición del comité de seguridad y salud), personal con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y personal técnico de prevención ajeno a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité. La reunión será trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

3. El comité de seguridad y salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VIII

Otros derechos sociales

Artículo 53. *Protección a la maternidad.*

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

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

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la

trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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

Artículo 54. *Formación en el trabajo.*

Las partes se comprometen a mantener el fomento y promoción del desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras, contribuyendo con ello a la eficacia económica, competitividad y, en definitiva, a la prosperidad de la empresa. A tal fin, y entre otras medidas, pactarán la aplicación del acuerdo nacional de formación continua.

Artículo 55. *Protocolo de actuación en supuestos de acoso sexual, laboral o por razón de sexo.*

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso por razón de sexo supone cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso laboral se define como todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra una o más personas trabajadoras, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

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

No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ninguna persona trabajadora. No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ninguna persona trabajadora, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificada, etc. No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier persona trabajadora para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia). No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo. Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

3. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia presentada a través de los canales establecido para los casos de acoso y discriminación, ante el Grupo de Análisis, por parte de la persona que se entienda afectada por una situación de acoso, a través del procedimiento y la forma que se indica en el apartado siguiente.

4. El Grupo de Análisis es el órgano encargado de gestionar las denuncias, y de elevar, al Comité para la prevención del acoso y la discriminación, órgano encargado tanto de la investigación de acuerdo con el procedimiento previsto reglamentariamente, como de resolver y comunicar la resolución a la persona denunciante. El objetivo específico del Comité para la prevención del acoso y la discriminación es garantizar, a todos los niveles de la organización, que se mantienen las medidas de prevención, detección y actuación más adecuadas frente a cualquier tipo de acoso, vigilando los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Cualquier persona trabajadora que sufra o detecte un caso de acoso, puede ponerse en contacto con el Grupo de análisis, a través del correo electrónico prevenciondelacoso@consum.es, o a través del canal de denuncias implantado en la cooperativa (www.consum.es/codigo-etico-canal-denuncias) rellenando el modelo de denuncia que se le proporcionará debiendo aportar toda la información necesaria referente al conflicto. El acceso a la información corresponde exclusivamente a las personas que componen el Grupo de Análisis, garantizándose en todo momento la confidencialidad y el anonimato, así como las previsiones legales en materia de protección de datos de carácter personal.

5. Presentada la denuncia, el Grupo de Análisis, si así se estima, elevará la misma, al Comité para la prevención del acoso y la discriminación, órgano que se encargará de la investigación a través del grupo de investigación constituido al efecto, de acuerdo con el procedimiento previsto reglamentariamente, así como de resolver y comunicar la resolución a la persona denunciante, en los plazos previstos. Durante el proceso de investigación se recabará la información necesaria y suficiente para determinar si existe o no cualquier situación de acoso o discriminación, garantizándose en todo momento en derecho y protección a las personas, la confidencialidad y el derecho a información, proporcionando un trato justo, tramitando el proceso con la debida diligencia y celeridad.

6. La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la imposición de una sanción de índole disciplinaria. A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual, laboral o por razón de sexo, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

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

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

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

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

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

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

1. Todas aquellas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho a cobrar, por una sola vez, una asignación de setenta y cinco o ciento cincuenta euros al mes, en función de la gravedad de los hechos y durante un período de doce meses, a contar desde el primer día del mes natural siguiente al momento en que se acredite la situación. El percibo de la ayuda tendrá una duración de un año, con independencia de la duración de la situación que justifica la misma, por lo que el importe máximo a percibir serán mil ochocientos euros, siempre y cuando la trabajadora lo siga siendo y esté en activo en la cooperativa durante los doce meses en que se percibe la paga. Esta paga se abonará de una sola vez y por el período indicado, por lo que, aun cuando posteriormente se produzcan nuevas situaciones de violencia de género, no se tendrá derecho a percibir de nuevo la misma.

2. Para poder disfrutar de ese beneficio, y conforme lo que se dispone en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la trabajadora solicitante deberá acreditar debidamente la circunstancia que da derecho a su cobro, es decir, la situación de ser víctima de violencia de género. Podrá acreditar dicha circunstancia mediante certificación de los servicios sociales de la administración competentes o del centro de acogida, por resolución judicial, orden de protección o informe del ministerio fiscal. La cantidad indicada podrá ser actualizada anualmente por el consejo rector. La cuantía regulada en este artículo se percibirá por la beneficiaria de esta en su integridad, con independencia de su dedicación laboral (total o parcial) y de su tiempo en activo en la cooperativa.

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

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

1. La protección del medio ambiente es un principio básico de gestión en Consum, S. Coop. V., es por ello por lo que las partes firmantes se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que debe tender a superar las exigencias legales. Como fundamento del sistema de gestión medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos y objetivos:

- a) Reducción del consumo energético.
- b) Reducción del consumo de agua.
- c) Reducción del consumo de plástico, papel y otros bienes consumibles.
- d) Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- e) Introducción de medidas económicas 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.

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

g) 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 (clientela, empresas proveedoras y subcontratistas) y organismos.

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

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

Artículo 59. *Política de no discriminación.*

1. Consum, S. Coop. V., declara inaceptables los actos y comportamientos de discriminación racista, xenófoba, por razón de identidad y expresión de género, orientación sexual, características sexuales, origen étnico o racial, discapacidad u otras condiciones personales o sociales, así como formas conexas de intolerancia en general, y específicamente contra el personal inmigrante o minorías étnicas que formen parte de esta organización, para lo cual manifiesta su compromiso con la promoción del respeto por la diversidad y la interacción multicultural, garantizando la aplicación a estos colectivos de igualdad de condiciones laborales, derechos y libertades que para el resto del personal en todas aquellas materias que afecten a su relación laboral, especialmente en las referidas a formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación, y derecho a prestaciones sociales.

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

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

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

Artículo 61. *Derecho a la adaptación de la jornada laboral por causa de conciliación de vida familiar y laboral.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. En el caso de que tengan hijos, tendrán derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos cumplan doce años. En cualquier caso, se exigirá un preaviso mínimo de quince días naturales antes de iniciarse los efectos de dicha adaptación.

2. Procedimiento para solicitar y conceder las adaptaciones. La persona trabajadora deberá someter la cuestión por escrito al responsable de la unidad productiva correspondiente, con quien podrá alcanzar un acuerdo sobre el disfrute y alcance de este derecho. En caso de falta de acuerdo, se someterá la cuestión al Departamento de Personal, en el plazo máximo de una semana, debiendo justificar y acreditar la situación que presenta. El Director de Personal, oídas ambas partes, dirimirá la cuestión, y resolverá, procurando buscar alternativas que permitan hacer efectivo este derecho. Se deberá velar por el cumplimiento de todas y cada una de las previsiones y recomendaciones del Plan de Igualdad de la cooperativa, así como de las medidas para conciliar en vigor. En la tramitación de este procedimiento, tanto en la solicitud como en la respuesta de la cooperativa, se deberá tener en cuenta que las adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas, en relación con las necesidades de la persona y las necesidades organizativas o productivas de la empresa. A tal efecto, serán criterios rectores y determinantes a la hora de analizar la solicitud los siguientes:

- Concurrencia de situaciones similares en el mismo centro de trabajo.
- Afectación en la organización de la plantilla del centro.
- Estudio y análisis de los rangos horarios de mayor actividad en el centro de trabajo.
- Imposibilidad de realización de las tareas elementales del socio dentro de la propuesta de adaptación realizada por el mismo.
- Concurrencia de circunstancias especiales en su núcleo familiar: familias monoparentales, familias numerosas, familiares con grado de dependencia reconocida o discapacidad, etc.

Será necesario que tanto la cooperativa como la persona trabajadora argumenten y acrediten razonadamente cada una de las conclusiones alcanzadas. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior, una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el período previsto.

Artículo 62. Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Las partes suscriben y se adhieren expresamente al contenido del I Plan de Diversidad de la cooperativa Consum y sus medidas y recursos para la igualdad efectiva de las personas LGTBI, y que se mueven en 7 ejes de actuación:

Eje 1. Cláusulas de igualdad de trato.

- Cumplir con el RD 1026/2024 mediante la incorporación explícita de cláusulas de no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales.
- Mejorar el seguimiento y evaluación de la incorporación de la diversidad en la cooperativa.

Eje 2. Acceso al empleo.

- Asegurar la inserción laboral de colectivos vulnerables.
- Asegurar que el acceso al empleo no tiene barreras por motivos de diversidad.

Eje 3. Clasificación y promoción profesional.

- Mejorar la transparencia y comprensión de los procesos de promoción interna.

Eje 4. Formación, sensibilización y lenguaje.

- Iniciar un plan de formación progresivo, práctico y accesible sobre diversidad, derechos LGTBI+ e igualdad de trato para toda la plantilla.

Eje 5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

- Asegurar los derechos y el bienestar de las personas diversas en la cooperativa.

Eje 6. Permisos y beneficios sociales.

- Garantizar que todas las medidas de conciliación y permisos se formulen desde un enfoque inclusivo, diverso y actualizado.

Eje 7. Régimen disciplinario.

- Difundir el protocolo de prevención del acoso.
- Inclusión de forma expresa como falta disciplinaria las conductas discriminatorias contra la diversidad.

Artículo 63. *Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

1. El artículo 85.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece la obligación de negociar protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. La Agencia Estatal de Meteorología, en el Plan Nacional de Predicción y Vigilancia de Fenómenos Meteorológicos Adversos, establece tres niveles de aviso, a partir de criterios acordados a nivel europeo, con el siguiente significado:

- Nivel amarillo: No existe riesgo meteorológico para la población en general. El peligro es bajo, pero los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas al FMA podrían sufrir algunos impactos.

- Nivel naranja: Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales) Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos graves.

- Nivel rojo: El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales, de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto). Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos muy graves o catastróficos.

En este sentido, las partes acuerdan el siguiente conjunto de medidas mínimas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

2. **Ámbito de aplicación.** El protocolo se aplica a todo el personal de la cooperativa para su activación en los siguientes supuestos:

a) Como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones a desplazamiento establecidas por las autoridades competentes.

b) Así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Su efectividad se extenderá tanto al personal cuyo centro de trabajo o su domicilio radique en una zona afectada directamente como al personal que no se encuentre en dichos supuestos, pero deba atravesar una zona afectada para desplazarse desde su domicilio a su centro de trabajo, o viceversa, o deba realizar algún desplazamiento por razón de trabajo.

3. **Actuaciones preventivas.** En cumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la cooperativa deberá designar al personal encargado de poner en práctica las medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y

otros fenómenos meteorológicos adversos, así como comprobar periódicamente, en su caso, su adecuación conforme a la normativa específica de aplicación.

4. Actuaciones en caso de riesgo grave e inminente.

La cooperativa, con la participación de las personas designadas adoptará, atendiendo a las circunstancias existentes en cada caso, y de acuerdo con las instrucciones dictadas por las autoridades competentes, las siguientes medidas:

a) Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de riesgo grave e inminente derivado de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse de conformidad con lo previsto en los planes de autoprotección, emergencia y evacuación.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

c) Garantizar del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se reconoce el derecho a interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando dicha actividad entrañe un riesgo grave e inminente para la vida o la salud de la persona trabajadora afectada por una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Todas las personas trabajadoras y sus representantes aplicarán lo establecido en el presente artículo con arreglo a los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y cumplirán con las obligaciones establecidas de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

En este sentido, la dirección de la cooperativa podrá adoptar el siguiente conjunto de medidas para los supuestos de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos:

Nivel amarillo: Se debe acudir o permanecer en el centro de trabajo de la forma habitual. El personal deberá mantenerse atento a la información que emitan los órganos competentes.

Nivel naranja: Se debe acudir o permanecer en el centro de trabajo de la forma habitual. El personal deberá mantenerse atento y preparado a la información que emitan los órganos competentes.

El personal deberá extremar la precaución al circular con vehículos y adoptar, entre otras, las siguientes medidas de prevención de riesgos:

- Antes de partir, informarse del estado de las carreteras que deben ser transitadas.
- Circular con las luces encendidas y a velocidad reducida.
- Circular preferentemente por carreteras principales y autopistas.
- No cruzar con el vehículo tramos de carretera si están inundados.
- Mantenerse atento a las indicaciones del personal responsable superior.
- Si la emisión de la alerta se conoce antes de la finalización de la jornada de trabajo, el personal, si dispone de él, deberá llevarse obligatoriamente a su domicilio su ordenador portátil o el medio tecnológico que corresponda, con la finalidad de poder trabajar a distancia en función de la evolución de la alerta.

Nivel rojo: Además de las medidas de prevención de riesgos indicadas en el punto anterior, la dirección de la empresa analizará la situación de forma individualizada y, en su caso, adoptará las medidas de actuación adicionales que considere de entre las relacionadas a continuación: trabajo a distancia, permanencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo o en el domicilio o cualquier otra medida que se estime adecuada en atención a la gravedad de la situación. En este nivel, se mantendrá a los empleados informados sobre la alerta y medidas a seguir. La comunicación se realizará verbalmente, a través de correo electrónico, llamada telefónica o aplicaciones de mensajería instantánea.

La cooperativa informará a la representación de las personas trabajadoras y a las secciones sindicales de las medidas de actuación que se adopten.

En el supuesto de restricciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento o acceso al centro de trabajo, así como situaciones de riesgo grave e inminente establecidas oficialmente por una autoridad gubernativa, las personas trabajadoras podrán acogerse al permiso retribuido de hasta cuatro días, con posibilidad de ser ampliado atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.3.g) del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

La cooperativa promoverá la utilización de medios telemáticos, digitales, de correspondencia electrónica y redes sociales corporativas, para la comunicación e información entre las personas trabajadoras y la cooperativa, y en especial los contratos, prórrogas, recibos de salarios, y en general cuanta comunicación jurídico laboral se desarrolle entre la cooperativa y las personas trabajadoras, comunicación de la situación de IT y correspondiente alta, así como entrega de copias básicas de los contratos. Esta sistemática de comunicación e información se ajustará a la citada Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Disposición adicional tercera.

La cooperativa establecerá acuerdos con empresas, para que las personas trabajadoras puedan beneficiarse de condiciones ventajosas de contratación de productos o servicios. Una vez negociadas las condiciones y descuentos, será la persona trabajadora quien deberá contratar el servicio o producto con la empresa que ofrezca el descuento.

Disposición adicional cuarta.

Las partes acuerdan negociar y estipular en atención a la especificidad de la cooperativa, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizadas a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular, en concreto la jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la Ley 10/2021

de trabajo a distancia, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión digital.

Disposición adicional quinta.

Desconexión digital. La cooperativa asegurará el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar a las personas trabajadoras, fuera del tiempo de trabajo establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

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