

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9504 *Resolución de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo del grupo de empresas Unide.*

Visto el texto del X Convenio colectivo del grupo de empresas UNIDE, compuesto por las empresas Unión de Detallistas Españoles, sociedad cooperativa (UNIDE), Cash G-5, SL, y Trípode, SA (código de Convenio n.º 90012283012000), que fue suscrito con fecha 13 de marzo de 2026, de una parte, por los designados por la dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos UGT y CCOO, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado mediante acuerdo de 10 de abril 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios 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 abril de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

X CONVENIO COLECTIVO UNIÓN DE DETALLISTAS ESPAÑOLES, SOCIEDAD COOPERATIVA (UNIDE), CASH G-5 SL Y TRÍPPODE, SA, 2026-2028

Disposición Preliminar. *Uso de lenguaje no sexista.*

Las partes firmantes de este convenio se declaran opuestas y contrarias a todo tipo de sexismo, no solo en las relaciones laborales sino en cualquier otro ámbito incluido el uso inadecuado del lenguaje.

En este sentido, la redacción del presente convenio asume los criterios y pautas marcados por la legislación vigente en materia de lenguaje no sexista, así como los criterios de la Real Academia Española que aconseja para el lenguaje administrativo y normativo, la sencillez, la inteligibilidad, la claridad y la aproximación al lenguaje llano.

A tal efecto, para evitar el uso constante de desdoblamientos de géneros, las partes manifiestan que el uso en el presente convenio del masculino genérico incluye en su significado y en su referencia a ambos sexos, por lo que las referencias que se realizan a el/los trabajador/es incluyen también a la/s trabajadora/s.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente convenio colectivo se concierta entre la Dirección de las empresas Unión de Detallistas Españoles S.COOP, Cash G-5 SL y Tríppode SA y las formaciones sindicales UGT y CCOO que tienen la mayoría de los distintos comités de centro y delegados de personal de las citadas empresas.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

Son de aplicación las normas contenidas en este convenio a todos los trabajadores empleados en las sociedades señaladas en el artículo anterior, cualquiera que fuere la naturaleza de su contrato de trabajo en el ámbito de todo el territorio español.

Las sociedades afectadas por el convenio y dedicadas a la actividad logística y/o comercial se desdoblán en cuatro negocios distintos y complementarios aunque de exigencias laborales y rentabilidad económica diferente, por lo que el presente convenio contiene regulaciones diferentes para cada uno de los negocios. Cuando el articulado nada diga habrá de entenderse que su contenido es de aplicación indistinta.

Las cuatro actividades a las que se refiere el párrafo anterior son: 1.º plataformas logísticas (Mercamadrid y Valdemoro); 2.º almacenes logísticos (Alicante, Las Palmas, y Tenerife); 3.º Cash & Carry mixtos (Cáceres, Logroño y Salamanca) y 4.º Cash & Carry (Alicante, Ávila, Béjar, Burgos, Fuerteventura, Lanzarote, Las Palmas, Segovia, Pamplona, Estella, Santander y Madrid).

Paralelamente a la actividad logística y comercial el convenio afecta: al negocio de la correduría de seguros, con independencia de la aplicación de las condiciones del convenio, mantendrán sus peculiaridades organizativas en la prestación del trabajo.

Quedan excluidos de la aplicación del convenio aquellas personas que, aún prestando servicios a la empresa, se encuentren en el supuesto regulado en el artículo 2.º a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2026 sin perjuicio de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

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

Una vez denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso en la negociación del nuevo que le habrá de sustituir, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales manteniéndose en cambio en vigor su contenido normativo.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

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

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos y salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios u otros conceptos equivalentes), imperativo legal,

jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos precedentes, la Dirección de la empresa dará cuenta a la Comisión Mixta de la aplicación de la cláusula de compensación y absorción en aquellos temas que afecten a una generalidad de trabajadores de la compañía.

Artículo 5. *Comisión mixta paritaria.*

Se constituye una comisión paritaria compuesta por siete miembros de cada una de las dos partes firmantes que entenderá, necesariamente, con carácter previo, del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

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

La comisión mixta conocerá para su depósito de los calendarios de trabajo que se formalicen en los distintos centros de trabajo de las empresas afectadas. Los calendarios deberán entregarse antes de que acabe el mes de enero de cada año. Igualmente, podrá mediar en aquellos centros donde existan discrepancias sobre el calendario laboral anual.

Artículo 6. *Comité Intercentros (CI).*

El Comité Intercentros actuará como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de centro o Delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general. El CI se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el ET para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

A instancias de cualquier parte, se podrán celebrar reuniones conjuntas entre los miembros de los CI de las distintas empresas afectadas por el convenio colectivo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

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

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

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que los trabajadores tienen derecho a completar y perfeccionar por la práctica, respetando, de igual manera, el respeto debido a la dignidad personal de los trabajadores.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, el Comité de Empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas

relacionados con la organización y racionalización del trabajo, implantación de nuevas tecnologías, salud laboral, prevención de riesgos, etc., teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

La implantación de nuevas tecnologías que innoven el sistema productivo de todas o alguna de las sociedades afectadas será puesta previamente en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores a los efectos de una mejor planificación.

Igualmente, los representantes legales de los trabajadores serán consultados en aquellas decisiones que conduzcan a la utilización de aparatos, materiales o materias primas que puedan tener alguna repercusión en la salud física o psíquica de los trabajadores.

La introducción de nuevas tecnologías se hará en beneficio de empresas y trabajadores, no pudiendo alegarse la ineptitud sobrevenida para la extinción del contrato salvo que el trabajador se haya negado expresamente a recibir los cursos de formación continua que la Dirección le hubiera planteado, previo conocimiento de la RLT.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 8. *Disposiciones generales.*

I. Principios generales.

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

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

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

II. Aspectos básicos de clasificación.

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

2. La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

3. No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo 9 de este convenio colectivo, la movilidad funcional se deberá producir preferentemente en las áreas de actividad.

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

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

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

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

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

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

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

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

III. Áreas de actividad.

Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes, en concreto: logística, en sus diferentes negocios de características y exigencias laborales diferenciadas (plataformas, almacenes y cash & carry), y administración y servicios, de exigencia igualmente dispar según el negocio del que se trate, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las habituales en el funcionamiento de la cooperativa por lo que el convenio, especialmente éste artículo, no altera el sistema organizativo y funcional existente.

Los trabajadores, a la vista de los criterios anteriores, se encuadrarán en alguno de los siguientes grupos:

Grupo B. Dentro de Grupo Profesional B, se establecerán dos niveles retributivos.

Nivel I. Quedarán adscritos a este nivel las personas que realicen trabajos consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo y se ejecutan bajo instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico y, en todo caso, necesitan conocer los requerimientos del puesto de trabajo al que este adscrito.

Dentro de este nivel se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Mozos de plataforma y almacén. Reponedor-dependiente de cash&carry mixto y/o de cash&carry verificador. Auxiliar administrativo.

Nivel II. Los trabajos son de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de estas, pudiendo ser ayudado por otros trabajadores. Puede realizar varias tareas heterogéneas dentro de su área funcional.

Dentro de este nivel se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: oficial administrativo; Vendedor. Televendedor. Delegado. Preparador de plataforma y almacén; gestor; maquinista de plataforma y almacén.

Formación: profesional, enseñanza obligatoria o equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

Grupo C. Coordinadores/técnicos. Criterios generales: Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía. Puede gestionar el trabajo de un equipo profesional solucionando los problemas que se le planteen. Esta labor de mando y supervisión comprende la ejecución con carácter habitual de aquellas tareas correspondientes a aquellos trabajadores a los que gestiona o puede gestionar.

Formación: Bachiller superior, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Jefe de Almacén. Jefe de Cash. Técnico. Jefe de Ventas. Analista/programador. Jefe de producto.

Grupo D. Mandos. Criterios generales: Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, y responde de su formación. También están incluidos en este grupo los titulados universitarios o equivalentes que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Formación: Titulación universitaria o equivalente, Formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base a una acreditada experiencia.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Jefe de departamento. Delegado regional. Director.

Grupo E. Directivos. Criterios Generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Dirigen y detentan la jefatura de la organización. Dependen directamente de la Dirección General.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior, o mediante una dilatada experiencia profesional.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Director de área.

Artículo 9. *Movilidad funcional.*

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 a un grupo profesional.

Se entenderá que en los casos en que por necesidades técnicas, organizativas o de producción el trabajador sea asignado a la realización de funciones correspondientes a un grupo inferior, se mantendrá por el tiempo imprescindible para atender la función, sin perjuicio de que el trabajador movilizado perciba la retribución de su grupo de origen.

En el caso de que el trabajador sea asignado a un grupo profesional superior, percibirá la retribución del grupo de destino, durante el tiempo movilizado.

Dicha situación no podrá prolongarse durante más de seis meses en un año u ocho en el plazo de dos, periodo tras el cual el trabajador movilizado podrá reclamar el ascenso al grupo de destino.

El periodo de tiempo previsto en el párrafo anterior no operará en el caso de que el trabajador sea asignado a funciones superiores con motivo de la sustitución por vacaciones, enfermedad o baja por incapacidad de un compañero de trabajo.

De conformidad con la legislación vigente, no se podrán invocar como causas de despido objetivo, la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 10. *Promociones y ascensos.*

La promoción profesional tendrá lugar conforme a los siguientes criterios:

La promoción se producirá tras la adquisición práctica de los conocimientos profesionales precisos para el desempeño de los trabajos o tareas requeridas.

Se entiende que la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiéndose por tal a estos efectos la que se efectúa sin interrupciones superiores a un año, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la empresa por más de un año, aleja al empleado de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización específicos de la empresa cuyo conocimiento resulta determinante para la pertenencia al Grupo Profesional.

En caso de ascenso, el trabajador deberá superar un periodo de tres meses para considerar este como consolidado y definitivo, periodo que será de seis meses en el caso de ascenso a los grupos con mando o coordinación (Grupos C, D y E). A la finalización de este periodo se abonarán las diferencias salariales que dicho periodo comporte, entendiéndose que si el empleado no supera el mismo, retornara a su puesto de origen en las mismas condiciones que tenía, habiéndose satisfecho las diferencias salariales al puesto que desempeñó.

Todo ello se entiende sin perjuicio de que el trabajador haya desempeñado con anterioridad y por el tiempo señalado las funciones del grupo superior, en cuyo caso no se aplicara lo dispuesto en el párrafo anterior.

Cuando se produzca una vacante definitiva que vaya a ser cubierta, corresponderá a la Empresa el decidir sobre la solicitud de ocuparla. En caso de declararse por la Dirección la existencia de vacante se estará a las siguientes reglas:

- a) Las promociones a los Grupos D y E serán de libre designación de la Empresa.
- b) La promoción a los Grupos B y C se efectuará mediante concurso oposición de conformidad con las pautas que a continuación se establecen:

– La Empresa hará pública la convocatoria para cubrir el puesto vacante. En dicha convocatoria la Empresa incluirá los requisitos que los aspirantes deberá de reunir para optar al puesto.

– Se constituirá en el centro de trabajo una Comisión de Valoración compuesta por tres vocales de la siguiente forma: El representante de la Dirección, el Jefe del Departamento en el que se haya producido la vacante y un representante nombrado por el Comité Intercentros entre los representantes o trabajadores del centro.

– La Comisión de Valoración se reunirá con antelación al objeto de establecer las pruebas, a la vez que para fijar la valoración de las mismas, dentro de esta valoración se tendrá en cuenta la evaluación continuada que se le hubiera venido aplicando. Dicha Comisión se encargará de la corrección y análisis de las pruebas realizadas y levantará acta del resultado de las mismas.

CAPÍTULO IV

Tipos de contratación*Período de prueba e ingresos*Artículo 11. *Contratación.*

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

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado, dentro de los dos años precedentes a su baja, o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato a tiempo determinado, a tiempo parcial o para la formación o prácticas.

Los trabajadores que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Artículo 12. *Modalidades de contratación.*

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

Personal fijo a tiempo completo. Es el que realiza su trabajo a tiempo completo en la empresa por un tiempo equivalente a la jornada anual pactada.

Contrato por circunstancias de la producción: En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.2 del ET, cuando las señaladas circunstancias de la producción respondan a un 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, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del ET la Dirección de la Empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación con la duración y término que prevea, en su caso, el convenio colectivo sectorial de Grandes Almacenes. En el supuesto de formalizar el contrato por tiempo inferior al máximo podrá prorrogarse una única vez.

Contrato de «90 días»: La empresa podrá suscribir contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

La empresa trasladará a la RLT de cada centro de trabajo, en el último trimestre del año, una previsión anual del uso de este tipo de contratos.

Personal con contrato de sustitución. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, 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 convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

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.

La terminación del citado contrato de sustitución habrá de ser comunicado por la empresa al trabajador afectado con un preaviso de al menos siete días en los casos de permiso por nacimiento de menor y de al menos un día en el resto de los casos o abono de los salarios correspondientes a este plazo.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, con las particularidades que aquí puedan establecerse.

Los periodos por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, permiso por nacimiento de menor, adopción o acogimiento y riesgo durante la lactancia interrumpirán el periodo de duración pactado para este tipo de contratación.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada no podrá tener una duración inferior a seis meses, ni exceder de un año, siendo prorrogable en una ocasión hasta el máximo de un año.

La retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad no podrá ser inferior al 75 % del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, garantizándose en cualquier caso el SMI:

Los puestos de trabajo encuadrados bajo este tipo de contrato son los correspondientes a los grupos C, D y E. En el grupo B será posible la contratación bajo esta modalidad si, hacia el futuro, los conocimientos requeridos para el puesto son objeto de una específica formación profesional de grado medio o superior o titulación oficialmente reconocida como equivalente.

Contrato de formación en alternancia. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 65 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los tiempos dedicados a formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

En el grupo B este contrato podrá utilizarse para la formación de preparadores, maquinistas, mecánicos y otras oficialías.

Contrato a tiempo parcial. Se estará a lo dispuesto en el artículo 12.º del Estatuto de los Trabajadores.

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como su distribución.

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 30% de las horas ordinarias contratadas que para que sean exigibles deberán solicitarse por la Dirección con el preaviso legal de siete días y en atención al pacto específico de realización de horas complementarias. Tampoco será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de dos horas y media) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a seis horas. Se producirá el derecho a la consolidación del 30% de la media de horas complementarias efectuadas cada dos años consecutivos.

El trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, por la atención de las

responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 de ET, por estudios o por prestación de otro trabajo, siempre que se acredite que resultan incompatibles.

La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal. En la ampliación deberán concretarse los momentos de prestación del trabajo. De todo ello deberá darse justificación a los representantes de los trabajadores.

En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el presente convenio colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado.

En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo.

Contrato de fijo discontinuo. Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Será de aplicación, la posibilidad de contratación de trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial cuando el convenio colectivo sectorial de referencia a tales efectos, esto es el Convenio colectivo de Grandes Almacenes, así lo prevea.

El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos se producirá en el orden marcado por los siguientes criterios:

- Funciones a realizar por el trabajador/adscripción profesional.
- Jornada de trabajado contratada.
- Productividad.
- Antigüedad.
- Aquellas personas contratadas para periodos ciertos y que se repitan anualmente, tendrán, en todo caso, preferencia respecto al resto.

Dicho llamamiento será realizado por parte de la Dirección al trabajador con diez días de antelación a la fecha de incorporación al trabajo a través del envío del oportuno correo electrónico a la Dirección proporcionada por la compañía.

De no responder el trabajador al citado llamamiento, se considerará que el mismo procede a causar baja voluntaria en la compañía.

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

Artículo 13. *Empresas de trabajo temporal.*

Siempre que se utilice algún trabajador perteneciente a una empresa de trabajo temporal, independientemente de cual sea su modalidad de contratación, las empresas garantizarán a éste el mismo nivel de protección que el necesario para salvaguardar la seguridad y la salud de los demás trabajadores de la empresa.

Sólo se podrán contratar los servicios de empresas de trabajo temporal que apliquen el convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de empresas de trabajo temporal, vigente en cada momento.

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

No podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria, para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen de común acuerdo con la empresa por el comité de prevención, o cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la cooperativa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir por despido efectuado por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

Los trabajadores pertenecientes a una empresa de trabajo temporal estarán representados mientras presten sus servicios en la empresa usuaria, por los órganos de representación de los trabajadores de la propia empresa usuaria.

Artículo 14. *Período de prueba.*

Podrán pactarse periodos de prueba en los contratos de trabajo.

En el caso de los contratos suscritos por tiempo indefinido, la duración máxima del periodo de prueba que, en su caso, pueda concertarse, estará sujeto a los límites máximos que se indican en el presente artículo:

- Grupo D y Grupo E: doce meses.
- Grupo C: nueve meses.
- Grupo profesional B: cuatro meses.

En el caso de que el contrato no sea indefinido, los límites máximos de duración del periodo de prueba serán los siguientes:

- Grupo D y Grupo E: nueve meses.
- Grupo C: seis meses.
- Grupo profesional B: dos meses.

No podrá suscribirse periodo de prueba en el contrato de formación en alternancia.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse de conformidad con la legislación vigente.

Los periodos de prueba señalados se entienden de tiempo efectivo de trabajo por lo que 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, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

El periodo de prueba no podrá superar el cincuenta por ciento del tiempo contratado.

Artículo 15. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria en la empresa, ya sea temporal o definitiva, vendrán obligados a preavisar a la Dirección con quince días de antelación a la fecha en la que pretendan causar baja, salvo durante el periodo de prueba.

El incumplimiento del trabajador de esta obligación dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe del salario de un día por cada uno de los de retraso en el preaviso.

Igualmente el incumplimiento por parte de la empresa de preavisar con la misma antelación, obligará a ésta al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, salvo en los casos de contrato de interino y durante el periodo de prueba en los que no será necesario el preaviso.

CAPÍTULO V

Salarios y estructura retributiva

Sección primera

Artículo 16. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

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

Salario Consolidado 1998-2022 (SC9822). A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo se unificarán los tres conceptos salariales: DSB 1998, CPB99 y Antigüedad Consolidada en un único concepto retributivo denominado Salario Consolidado 1998-2022 (SC98-22).

Este nuevo concepto salarial (SC98-22) será de naturaleza fija y personal, no siendo ni absorbible ni compensable. En él se integrarán todas las cuantías que las personas trabajadoras vinieran percibiendo a la fecha del presente convenio colectivo en cada uno de los tres conceptos salariales mencionados.

Complementos personales. Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base.

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

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

De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios, premios a la constancia, a la jubilación, ayudas a la formación, etc.

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

Sección segunda

Artículo 17. *Retribuciones.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio estarán formadas por el salario base de grupo y los distintos complementos.

Artículo 18. *Salarios base de grupo.*

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

Los salarios de grupo, que retribuyen la jornada anual pactada, que incluyen el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones, serán durante la vigencia del presente convenio colectivo los previstos en las tablas de anexo I.

En todo caso, la empresa garantiza que ninguna de las personas trabajadoras afectadas por el convenio colectivo percibirá en cómputo anual unas retribuciones salariales inferiores al SMI (o cuantía proporcional en atención a la jornada realizada). Remitiéndose las partes a los sistemas de compensación que permitan alcanzar dicha cuantía.

El personal de comercial y distribución que trabaja a tarea realizando las funciones habituales, lo continuará haciendo de forma análoga como hasta ahora. Para este personal la Dirección podrá señalar tarea a los efectos de retribución, debiendo ajustarse a las comisiones establecidas entre los representantes de este personal y la misma.

Artículo 18. bis. *Incrementos salariales del Salario Base de Grupo y los complementos salariales previstos en los artículos 20 y 22 del convenio colectivo.*

En el año 2026, el Salario Base de Grupo tendrá un incremento del 3,7%. Los conceptos salariales previstos en los artículos 20 y 22 del convenio tendrán un incremento del 3%.

Los importes resultantes constan en el anexo I.

En el año 2027, el Salario Base de Grupo y los complementos salariales previstos en los artículos 20 y 22 del convenio colectivo tendrán un incremento del 2%. En caso de que el Índice General de Precios al Consumo (IPC) interanual de diciembre de 2027 sea superior al 2%, se aplicará un incremento adicional sobre los mismos conceptos salariales por la diferencia entre el IPC resultante y el incremento pactado con un máximo del 1%, que se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2027 y servirá como base de cálculo para los incrementos pactados para el 2028.

En el año 2028, sobre las cuantías que resultaren teniendo en cuenta lo previsto en párrafo anterior, el Salario Base de Grupo y los complementos salariales previstos en los artículos 20 y 22 del convenio colectivo tendrán un incremento del 2%. En caso de que el Índice General de Precios al Consumo (IPC) interanual de diciembre de 2028 sea superior al 2%, se aplicará un incremento adicional sobre los mismos conceptos salariales por la diferencia entre el IPC resultante y el incremento pactado con un máximo del 1%, que se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2028. Los nuevos importes resultantes, computando el incremento fijo y el variable, se aplicarán también a partir de 2029.

Artículo 19. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones establecidas en el presente convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y tres extraordinarias (beneficios, julio y Navidad), pagaderas en el decimoquinto día de los meses de marzo, julio y diciembre.

El abono se hará en cada una de las pagas a razón del salario grupo, complementos personales, de puesto de trabajo, condiciones personales más beneficiosas, plus de promoción por antigüedad (P.P.A.).

Las condiciones preexistentes de los convenios de los centros de Mercamadrid y Valdemoro, que fueron sustituidos por el primer convenio de UNIDE, se mantendrán como condición personal más beneficiosa exclusivamente para los trabajadores que a la firma del V convenio colectivo las vinieran disfrutando. Constarán en nómina como CPB13.

El trabajador que lo desee podrá solicitar el prorrateo de las pagas extraordinarias en doce pagos iguales, pudiendo volver a la situación anterior transcurridos tres años.

El sistema de pagas aquí previsto rige también en los centros de Las Palmas desde el 1 de enero de 2024.

Artículo 20. *Complemento personal de antigüedad.*

A partir de la entrada en vigor del primer convenio colectivo, dejó de devengarse cantidad alguna en concepto de antigüedad que no fuera la que se establece en el presente artículo.

Sin perjuicio de lo anterior, todos los trabajadores percibirán un plus de promoción por antigüedad (P.P.A.) en los términos que se recogen en el presente artículo.

La primera P.P.A. se devengará al cumplir ocho años de antigüedad en la empresa. La segunda y tercera P.P.A. se devengarán al cumplir nuevos cuatrienios en la empresa desde la consecución de la anterior P.P.A. (8+4+4).

La cuantía que se percibirá por cada una de las tres P.P.A. es la prevista en el anexo I. Este plus se aplica a cada trabajador únicamente a partir de que hayan perfeccionado el último tramo de antigüedad a que hace referencia el párrafo precedente.

El número máximo de P.P.A. a devengar (ya se denominen «Antigüedad 2013» o PPA) será de tres, no computándose en este número el tramo eliminado en el V Convenio Colectivo.

El plus de promoción por antigüedad y la Antigüedad 2013 se abonará prorrateado en quince pagas (doce si estuvieran prorrateadas).

Artículo 21. *Horas extraordinarias y horas suplementarias.*

Las horas extraordinarias serán voluntarias. Se consideran horas extraordinarias las que superen la jornada máxima anual prevista en el artículo 34.1 Estatuto de los Trabajadores. No podrán realizarse más de 80 horas extraordinarias al año.

Las horas que se realicen por encima de la jornada prevista en el artículo 24 del convenio (1.790 horas) pero que no superen el límite previsto en el artículo 34.1 ET, se considerarán horas suplementarias. Estas horas tendrán el mismo tratamiento de horas extraordinarias respecto a voluntariedad y retribución, pero no contarán como tales a los efectos del límite legal y a nivel de cotización.

El valor de la hora extraordinaria será el siguiente:

- Grupo B Nivel I: 13,39 euros/hora.
- Grupo B Nivel II: 16,94 euros/hora.

En festivos tendrán un incremento del cincuenta por ciento.

No obstante lo anterior, el trabajador que lo desee podrá compensar en descanso las horas extras realizadas, a razón de una hora descansada por una trabajada, si bien el descanso se podrá acumular para su disfrute en días completos.

La empresa comunicará mensualmente a la representación legal de los trabajadores las horas extraordinarias realizadas, el cómputo acumulado por trabajador y la forma de compensación.

Artículo 22. *Pluses salariales.*

Se establecen los siguientes pluses (las cuantías se prevén en el anexo I):

Nocturnidad. Se devengará cuando el tiempo de trabajo nocturno este comprendido entre las 22 horas de la noche y las 06 horas de la mañana.

Cámaras de congelado. Se devengará exclusivamente en aquellos trabajos realizados dentro de las cámaras de congelado que requieren un equipo de protección especial, y siempre que el tiempo trabajado sea superior a un tercio de la jornada diaria.

Este plus no se devengará por el trabajo realizado en las cámaras de mantenimiento.

Complemento de puesto de vendedor. Los trabajadores que desempeñen estas funciones percibirán un complemento.

Complementos de puesto de maquinistas en las plataformas logísticas. En atención a la especialidad complejidad de estos centros los trabajadores que desempeñen las funciones de maquinista percibirán un complemento.

Complemento de puesto de los reponedores-dependientes en labores de especialista de máquina elevadora (toro). Los trabajadores de «Cash & carry mixtos» así como de almacenes logísticos y cash and carry que además de su trabajo habitual realicen trabajos de especialista de máquina elevadora o que, exclusivamente, realicen estos trabajos recibirán un complemento de puesto por cada hora de trabajo efectivo en esta función.

Complemento de puesto conductor-repartidor. Los trabajadores de los «cash & carry» y «cash & carry mixtos» que, además de las funciones internas que por su encuadramiento profesional realicen en los centros, deban atender el reparto de mercancía a los socios/clientes conduciendo a tal efecto el vehículo de empresa, percibirán un complemento. Éste complemento compensa en igual cuantía cualquier otro que pudiera estar individualmente establecido.

Incentivo global, polivalencia y desempeño.

Incentivo global. De aplicación a los almacenes (Las Palmas y Tenerife), a los «cash & carry» mixtos (Cáceres, Logroño y Salamanca) y a los «cash & carry» (Alicante, Ávila, Béjar, Burgos, Fuerteventura, Lanzarote, Las Palmas, Segovia, Pamplona, Estella, Santander y Madrid). En el centro de Alicante podrán optar colectivamente entre mantener el sistema de primas actual (primer convenio) o el incentivo global.

La cantidad de referencia a percibir en el caso de cumplimiento de los objetivos fijados por la Dirección anualmente para cada año de vigencia del convenio colectivo será de 500 euros.

Evaluación del desempeño. De aplicación a los trabajadores de la organización con contrato igual o superior a un año que no devenguen complementos de vendedor u otro sistema de primas o incentivos de tipo variable, este personal será evaluado anualmente por su superior jerárquico pudiendo devengar igual cuantía que la prevista para el Incentivo Global.

Artículo 23. *Sistemas de retribución por rendimiento.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del primer convenio colectivo sobre los derechos reconocidos a los trabajadores en plantilla a la firma de aquel convenio, la definición y aplicación de nuevos sistemas de retribución por rendimiento, ya sean complementos de puesto de trabajo, comisiones o incentivos de cualquier clase, empezarán a devengarse a partir del salario base de grupo.

El establecimiento de direcciones por objetivos (DPO) se realizará de manera que su devengo se produzca por años naturales y su pago a año vencido.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 24. *Jornada.*

1. Durante la vigencia del convenio la jornada anual máxima de trabajo efectivo queda establecida en 1.790 horas. En aquellos centros en donde tengan una jornada anual inferior la mantendrán como condición colectiva más beneficiosa.

El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo. En la jornada diaria continuada de trabajo efectivo está incluido el tiempo de bocadillo (15 minutos).

2. Distribución de la jornada. Anualmente la Dirección facilitará a los representantes legales de los trabajadores los cuadros horarios generales, con especificación de los distintos, turnos y horas de entrada y salida. Los horarios deberán ser adjudicados individualmente, de manera que cada trabajador pueda conocer y controlar la jornada realizada. Entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán mediar al menos doce horas. En la elaboración de los calendarios anuales será consultada la representación legal de los trabajadores.

Excepcionalmente la Dirección, por razones de exceso de pedidos o acumulación de retrasos en la entrega a los socios u otras razones propias de la actividad, podrá variar del cuadro horario el régimen de descansos, previa comunicación a los representantes de los trabajadores y preaviso con una semana de antelación al personal afectado, reanudándose el sistema de descanso en la semana siguiente a la trabajada. El día de descanso así alterado deberá ser compensado con otro día, que se adicionará a otro día de descanso, dentro de las cuatro semanas precedentes o posteriores.

Tendrá carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas para cubrir la realización de dos balances o inventarios, para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas. Se procurará que los inventarios o balances se realicen dentro de la jornada ordinaria, en caso contrario se compensarán como si de horas extraordinarias se tratase.

3. Verificación y control. La verificación y control de la jornada anual efectiva se efectuará con carácter individual, en los tres meses siguientes a la finalización del año natural, pudiendo compensarse en tal período, los desfases que, en su caso, se hayan podido producir en el año natural anterior. La compensación, en su caso, se procurará se realice en jornadas completas.

4. Descanso semanal. En las plataformas logísticas el descanso de dos días semanales fijado en contrato individual, se entenderá en turnos rotativos. Los turnos de trabajo, en los que habrá fijarse el descanso semanal, se establecerán en cada centro entre la Dirección y la representación de los trabajadores.

En los almacenes de Alicante, Las Palmas y Tenerife y en esa misma área de los centros de Cáceres y Logroño el trabajo se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive. No obstante lo anterior, los trabajadores que tengan pactado en su contrato de trabajo este régimen de trabajo, podrán verlo alterado previo pago, por una sola vez, de la cantidad indemnizatoria a que hace referencia el párrafo tercero del punto 5 del presente artículo incrementada en un cincuenta por ciento, a los trabajadores cuyos almacenes que hubieran sido trasladados más de 20 km desde su actual ubicación.

En los «cash & carry» el descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido, que comprenderá el día del domingo completo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

5. Trabajo en domingo y festivo para el personal afectado por el presente convenio cuando por motivos organizativos y/o productivo fuera necesario abrir las instalaciones en domingo o festivo, los trabajadores afectados por las labores derivadas de la apertura percibirán una compensación por domingo trabajado de cincuenta (50) euros, sin perjuicio del derecho al día de descanso que podría corresponder.

Si el trabajo se desarrolla en día festivo los trabajadores afectados percibirán una compensación de cuarenta y cinco (45) euros, sin perjuicio del derecho al día de descanso que podría corresponder.

La adscripción al trabajo en domingo y festivo se realizará, a la vista de las tareas y grupos profesionales que se necesiten, de la siguiente forma: (i) voluntarios; (ii) trabajadores con contrato individual pactado; (iii) rotatividad por sección, función, turno (hasta que no haya trabajado todo el personal, cualquiera que sea su turno, no se podrá adscribir de nuevo al primer trabajador). Cuando toque trabajar en domingo se trabajará también el sábado, al objeto de evitar partir el descanso semanal y poder disfrutarlo en dos días consecutivos; este descanso se disfrutará dentro de las dos semanas anteriores o posteriores a la modificación.

Los trabajadores de las plataformas logísticas en plantilla a la firma del primer convenio colectivo, que no se les hubiera abonado la compensación por la modificación del sistema de descanso semanal entonces vigente, percibirán, según se vayan incorporando al sistema actual (trabajo en sábado), una cantidad indemnizatoria de seiscientos cincuenta (650) euros.

Los domingos y festivos, en los que se haya de trabajar serán fijados en el calendario anual de trabajo, salvo razones imprevisibles de mercado en cuyo caso el preaviso de apertura y subsiguiente adscripción del trabajo al personal afectado no podrá ser inferior a una semana.

En domingo o festivo no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo riesgo de pérdida de materias primas o fuerza mayor. Excepcionalmente podrán realizarse horas extraordinarias los domingos y festivos en los que deban realizarse inventarios. Siempre serán de carácter voluntario.

6. Fiestas de comunidad autónoma. Cuando excepcionalmente sea necesario trabajar en estas festividades se procederá de la siguiente forma: con una antelación no inferior a una semana, se fijarán los turnos y equipos de trabajadores que habrán de prestar servicio durante los días de fiesta local o de comunidad autónoma que se celebren en la localidad en la que esté enclavado su centro de trabajo, al objeto de cubrir los pedidos que deban ser atendidos procedentes de otros puntos de la geografía nacional en los que no coincida el día festivo. Los trabajadores adscritos a dichos turnos, que deberán ser cubiertos en primer lugar con personal voluntario, descansarán un día completo, más ciento cinco (105) euros, que se añadirá al descanso semanal, dentro del periodo de dos semanas previas o posteriores a la fiesta trabajada.

7. Navidad. Para posibilitar la conciliación de la vida familiar con el exceso de trabajo durante las fiestas navideñas, expresamente se conviene que los días 24 y 31 de diciembre el horario finalizará a las 13:00 horas. El turno de noche finalizará, en su caso, a las 05:00 horas. El turno de tarde deberá ser adscrito al turno de mañana de dichos días 24 y 31; en caso de no adscripción deberá recuperar las seis horas no trabajadas esos días dentro de las cuatro semanas precedentes o posteriores.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de la jornada anual de trabajo efectivo, en el caso de que por necesidades del servicio, o en los casos de los «cash & carry» también por aperturas de la competencia, hubiera que trabajarse más tarde de dichos horarios de trabajo se cubrirán preferentemente con voluntarios y se retribuirán como si de horas extraordinarias se tratase. El trabajo se organizará de forma rotativa de manera que quien trabaje el 24 libre el 31 y viceversa. En todo caso, el trabajo no podrá extenderse más allá de las 20:00 horas.

8. Horarios en los «cash & carry». El horario de trabajo en estos centros no podrá exceder de diez horas diarias ni dividirse en más de dos periodos. La distribución de la jornada y horario se realizará conforme a lo estipulado en los puntos 2 y 4 del presente artículo.

9. Trabajo en festivo en los «cash & carry» y «cash & carry mixtos». Los días de fiesta y domingos, en los que se autorice la apertura comercial, que por estas razones excepcionales deban ser trabajados, se abonará por la jornada completa trabajada, la cantidad de cincuenta (50) euros los domingos y cuarenta y cinco (45) euros los festivos nacionales más un día completo de descanso que se añadirá al descanso semanal dentro del período de dos semanas previo o posterior a la fiesta trabajada.

Artículo 25. Vacaciones.

Sin perjuicio de la jornada anual de trabajo todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de veintidós días laborables. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo el año, en un máximo de dos periodos, uno de los cuales no podrá ser inferior a quince días laborables.

El período de quince días laborables ininterrumpido se disfrutará durante la temporada de verano (entre el primero de junio y el treinta de septiembre), el resto de las

vacaciones se disfrutarán fuera de aquellas fechas. Cuando por necesidades del servicio o problemas de encaje de los turnos no pudieran disfrutarse las vacaciones de verano, en todo o en parte, dentro de las citadas fechas veraniegas, el trabajador afectado percibirá como compensación durante la vigencia del convenio una bolsa equivalente a quince (15) euros por día disfrutado fuera de aquel período. En caso de cambio de las fechas planificadas para el disfrute la Dirección deberá justificar ante el trabajador afectado las razones del cambio. Cuando el disfrute fuera del periodo de verano lo hubiera sido a solicitud del trabajador la empresa no le abonará bolsa alguna. La Dirección mensualmente informará de los cambios a la representación de los trabajadores.

Sin perjuicio de la jornada anual de trabajo efectivo, y exclusivamente para la fijación de los calendarios de vacaciones, se entenderán laborales cinco días a la semana (los festivos oficiales no computan como vacaciones), de manera que si por aplicación del calendario de vacaciones la jornada anual de trabajo efectivo resultante fuera menor a la pactada en convenio podrá la empresa exigir la recuperación de la misma.

El centro de Las Palmas mantendrá sus fechas de disfrute vacacional de verano, entre el 30.º de abril y el 31 de diciembre, por lo que únicamente les corresponderá el cobro de la bolsa señalada en el párrafo anterior fuera de las anteriores fechas. Igualmente, los trabajadores del centro de Las Palmas, en plantilla a la firma del primer convenio y sin perjuicio de la bolsa de vacaciones aquí regulada, mantendrán como condición personal más beneficiosa el sistema de bolsa del artículo 7.º del convenio de aquel centro que se derogó en 1999.

Los turnos anuales de vacaciones deberán conocerse con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de su disfrute, y, en todo caso, antes del 31 de diciembre de cada año. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no lo ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

La Dirección de la compañía se compromete a permitir que, cuando a criterio empresarial las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, el primer turno vacacional de verano pueda ser cubierto por voluntarios.

Las personas trabajadoras que se encontrasen en situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, así como las personas trabajadoras que tuvieran suspendido su contrato de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar estas situaciones, incluso fuera del año natural al que corresponderían las mismas.

En el supuesto de que el trabajador se encuentre en una situación de incapacidad temporal por causas distintas a las contempladas en el párrafo inmediatamente anterior, que impidan que el trabajador pueda disfrutar sus vacaciones, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Días libres. En aquellos centros en donde se viniera disfrutando uno o dos días libres al año, los mantendrán como condición más beneficiosa. Estos centros verán compensado uno de dichos días con el día de aumento de vacaciones pactado en el segundo convenio, si bien su disfrute podrá realizarse como si de un día libre se tratase. Estos dos días libres serán planificados en el calendario anual unidos a las vacaciones de invierno si bien el trabajador podrá alterar las fechas de su disfrute.

Artículo 26. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración de devengo y liquidación diaria, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.

- A) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
- B) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, 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 y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Durante el tiempo del permiso el trabajador podrá disponer de su licencia en días completos separados. En caso de separación de los días, los laborales de los que disponga no podrán superar los que le hubieran correspondido por iniciarse la licencia el día en el que se produjo la hospitalización o el accidente.

El permiso se computará en días laborables, no considerándose a estos efectos los días de descanso semanal, festivos ni aquellos en los que la persona trabajadora no tenga obligación de prestar servicios.

El inicio del permiso no tendrá que coincidir necesariamente con el día del hecho causante, pudiendo la persona trabajadora iniciarlo en cualquier momento mientras persista la hospitalización, enfermedad o necesidad de cuidado.

El permiso podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada, a elección de la persona trabajadora.

Los cinco (5) días de permiso podrán disfrutarse de forma no continuada, en días separados, siempre que se mantenga la situación de hospitalización, enfermedad o necesidad de cuidado y previa justificación ante la empresa, durante el periodo de ingreso hospitalario o convalecencia del familiar o conviviente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa el hecho causante a la mayor brevedad posible y justificar documentalmente la situación cuando le sea requerido.

B bis) Tres días laborables por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y segundo grado de consanguinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Dos días laborables en caso de fallecimiento de parientes de hasta el segundo grado de afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- C) Un día por traslado del domicilio habitual.
- D) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
- E) Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.
- F) Las licencias contempladas en el presente artículo, se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas en el registro administrativo de uniones de hecho de la comunidad autónoma del domicilio del trabajador. Con carácter previo a la disposición de la licencia deberá constar en la empresa copia certificada expedida por el registro.

G) El tiempo imprescindible y con justificante del facultativo, cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

H) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada de trabajo.

I) La trabajadora víctima de violencia de género (Ley Orgánica 1/2004) y/o víctima de violencia sexual tendrá derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada en los mismos términos de la guarda legal, así como al derecho preferente a reincorporarse a su puesto de trabajo en caso de haberse visto obligada a abandonar el mismo por la casusa de violencia citada.

J) Renovación del permiso de trabajo y residencia con el límite de un día. Este permiso deberá utilizarse dentro de los noventa días anteriores a la caducidad del permiso objeto de la renovación.

K) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

L) Por el tiempo indispensable, con un límite máximo de 10 horas anuales, para acompañar a médicos de la Seguridad Social o de la sanidad privada a un pariente de primer grado de consanguineidad o afinidad.

M) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Como regla general en cualquiera de los casos contemplados en los diferentes apartados, el trabajador deberá justificar debidamente ante la empresa su inclusión en alguna de estas licencias.

Excedencia por cuidado de menor. Los trabajadores que soliciten una excedencia para el cuidado de cada hijo, de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Asimismo este periodo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Excedencia por cuidado de familiares. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La ampliación del segundo al tercer año de la excedencia no conllevará reserva de puesto de trabajo. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Excedencia voluntaria. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

Lactancia. Las personas trabajadoras por lactancia de hijo hasta los nueve meses de edad, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Las personas trabajadoras podrán igualmente acumular ambas fracciones en una hora a disfrutar al inicio o al final de la jornada diaria. De igual manera, podrán disfrutar dichas horas seguido al permiso por nacimiento de menor, antes de reincorporarse a su puesto de trabajo.

Siempre a opción del trabajador las horas establecidas como permiso de lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de quince días hábiles de permiso retribuido disfrutados de forma ininterrumpida y a continuación del permiso por nacimiento. El

derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva del trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses.

CAPÍTULO VII

Riesgos laborales

Artículo 27. *Riesgos laborales. Seguridad y salud en el trabajo.*

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

Artículo 28. *Salud laboral.*

1. Obligaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. La cooperativa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales.

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

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

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Observar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 36.3 y 4 del estatuto de los trabajadores, a tal efecto la representación legal de los trabajadores cooperará para que las modificaciones de las condiciones de trabajo que hayan de tener lugar puedan llevarse a efecto, siempre salvando la equidad entre el conjunto de los trabajadores afectados.

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

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

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

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

Las empresas afectadas por el presente convenio, y a través de las mutuas patronales, efectuarán a todos los trabajadores que lo deseen (con indiferencia del número de los mismos que ocupen), un reconocimiento médico anual, incluyendo, en su caso, una revisión ginecológica.

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

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

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

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

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

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

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

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

Artículo 29. *Comité de salud laboral.*

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

El comité de prevención de riesgos laborales elaborará, para los casos de accidentes de trabajo, una hoja de reclamación sobre los buenos usos de actuación de las mutuas profesionales. La hoja será cursada a la mutua para su compromiso de utilización. Igualmente, la hoja podrá ser utilizada para los casos de una deficiente atención en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral.

Artículo 30. *Riesgo durante el embarazo.*

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

El cambio de puesto de trabajo se efectuará sin pérdida de sus derechos económicos y profesionales, informando en cualquier caso a los representantes de los trabajadores. En los casos de baja por riesgo durante el embarazo, ante la situación certificada por los servicios médicos competentes de que las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y no sea posible la adaptación a otros puestos de trabajo que evite tal riesgo, se percibirá desde el primer día de la baja y hasta el momento del parto, el 100% del salario de grupo más los complementos de los artículos 21 y 23.

Artículo 31. *Toxicomanía y drogodependencia.*

En los casos de embriaguez y/o drogodependencias habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto de trabajo. La sanción que pudiera corresponder al trabajador por esta infracción, no se llevará a efecto si el trabajador voluntariamente decide someterse a rehabilitación bajo dirección facultativa, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo de un año, ampliable hasta dos años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a la certificación de una institución competente en la materia. La Dirección de la cooperativa, a través de su servicio médico, podrá seguir la evolución del tratamiento, quedando sin efecto lo aquí dispuesto en caso de que el trabajador no siguiese el tratamiento que le hubieren prescrito.

CAPÍTULO VIII

Condiciones sociales

Artículo 32. *Igualdad de oportunidades.*

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las sociedades afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición. De acuerdo con la legislación vigente, se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de dicha legislación en materia de:

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

Las partes se remiten a lo que pueda preverse o se encuentre previsto en cada momento en el Plan de Igualdad.

Artículo 33. *Fondo Social.*

Se acuerda establecer para las empresas y centros de la Cooperativa en todo el territorio español un saldo de ciento diez mil (110.000) euros, con el fin de poder conceder préstamos para asuntos urgentes y perentorios, y en orden de atención rotatorio en cuanto a su concesión, pasando a último término aquel que ya hubiese disfrutado de otro crédito. Los Comités o Delegados de Personal podrán revisar la concesión de préstamos con la Dirección de la empresa en caso de negativa en dicha concesión.

Artículo 34. *Beneficios sociales. Descuento en compras.*

Los trabajadores podrán acceder a la compra de los productos de venta en las empresas de la cooperativa en las mismas condiciones de precio que, en factura de venta, les haya sido reconocido a los socios.

Premios. Los trabajadores percibirán un premio de ciento cuarenta (140) euros al contraer matrimonio. Cuando se trate de nacimiento de hijo el premio ascenderá a cuarenta (40) euros.

Ayudas a hijos/as con discapacidad. Los trabajadores que acrediten tener hijos/as con una minusvalía superior al 33%, percibirán en concepto de ayuda y hasta que aquellos/as cumplan los 30 años de edad, la cantidad mensual (12 pagos) de 110 euros por hijo/a.

Artículo 35. *Seguro de vida.*

La cooperativa satisfará, bien directamente o por medio del seguro colectivo que concierte, las siguientes cantidades:

- 17.000 euros en los casos de muerte natural e incapacidad permanente absoluta y total.
- 17.000 euros en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.
- 17.000 euros en caso de fallecimiento por accidente de circulación, sea o no considerado a su vez de trabajo.

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

Artículo 36. *Prendas de trabajo.*

Todos los trabajadores que tradicionalmente vinieran utilizando prendas de trabajo recibirán anualmente, con su adecuado uso y conservación, las prendas necesarias para el desempeño de su puesto de trabajo. Al inicio de la relación laboral se entregarán dos equipos.

En caso de que el trabajador necesite una prenda adicional por deterioro de la entregada, y previa devolución de la prenda deteriorada, le será entregada otra, tanto en la temporada de invierno como en la de verano.

La empresa dispondrá de prendas acondicionadas para aquellos empleados que realicen alguna función en la que tengan que soportar inclemencias del tiempo, así como para quienes tengan que entrar en cámaras.

Si la empresa exigiese un determinado uniforme a ciertas funciones, facilitará éste, haciéndose obligatorio su uso.

La empresa se compromete a entregar las correspondientes prendas de trabajo durante los meses de abril y octubre respectivamente.

Artículo 37. *Ayuda de estudios.*

Los requisitos y cuantías de dichas ayudas, se regirán por las normas que establezca la Fundación «Gregorio Sánchez».

Artículo 38. *Incapacidad temporal.*

Cuando dentro del año natural un trabajador sea dado de baja por enfermedad común la empresa le complementará sobre la prestación de la Seguridad Social, desde el primer día y hasta el decimotercero mes hasta el 100 % de su salario fijo. En el caso de los centros de trabajo de Mercamadrid y Valdemoro al salario fijo se le añadirá la cantidad correspondiente a la media de las primas, incentivos o comisiones devengadas durante los tres meses anteriores al momento de la baja, si bien, en estos casos, a la cuantía resultante se le deducirá la condición personal llamada CPB13.

De producirse un segundo proceso de IT, los complementos a abonar por la empresa serán los siguientes:

– Del día 1 a 3 se abonará por la empresa hasta el 50% del salario fijo. En el caso de los centros de trabajo de Mercamadrid y Valdemoro al salario fijo se le añadirá la cantidad correspondiente al 50% de la media de las primas, incentivos o comisiones devengadas durante los tres meses anteriores al momento de la baja, si bien, en estos casos, a la cuantía resultante se le deducirá la condición personal llamada CPB 13.

– Los días 4 y 5, se complementará por la empresa la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 90% del salario fijo. En el caso de los centros de trabajo de Mercamadrid y Valdemoro al salario fijo se le añadirá la cantidad correspondiente al 75% de la media de las primas, incentivos o comisiones devengadas durante los tres meses

anteriores al momento de la baja, si bien, en estos casos, a la cuantía resultante se le deducirá la condición personal llamada CPB13.

- A partir del sexto día, se complementará igual que la primera baja del año.

A partir del tercer proceso de IT, los complementos a abonar por la empresa serán los siguientes:

- Durante los días 1 a 3 y 4 y 5, los complementos serán iguales que en la segunda baja.
- A partir del sexto día, se complementará hasta el 100% del salario fijo pero no se incluirán las medias primas, incentivos o comisiones.

En todo caso no está afectada por la detracción ni el incentivo global ni la evaluación por desempeño.

La recaída en una enfermedad no se considerará como una nueva baja de IT.

En caso de baja por accidente laboral, intervención quirúrgica, hospitalización o enfermedad con secuelas funcionales u orgánicas, la empresa complementará al trabajador, desde el primer día, hasta el cien por cien, con el mismo procedimiento anteriormente para la primera baja por enfermedad común, sin descuento alguno (incluido el CPB13).

Todos los complementos se abonarán en proporción a los días de baja.

Los suplidos, comidas, vehículo de empresa, becas, seguros, etc. que en diciembre de 2013 han pasado a cotizar a la Seguridad Social seguirán excluidos de la complementación por baja a cargo de la empresa.

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

Las complementaciones aquí señaladas subsistirán mientras se mantenga la relación contractual laboral entre las partes.

Artículo 39. *Gestión medioambiental.*

La protección del medio ambiente es uno de los principios básicos de gestión de UNIDE, Sociedad Cooperativa, Cash G-5 SL y Tríppode SA, es por ello que las partes firmantes del presente convenio se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que tiende a superar las expectativas de los clientes, las exigencias legales y confirma que no impactará conscientemente sobre el medio ambiente. Como base del sistema de gestión medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos y objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Introducir todas aquellas medidas económica y tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientes, proveedores y subcontratistas) y organismos.

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

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 40. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves.

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

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

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

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

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

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

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

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

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

b) Faltas graves.

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cuando exceda de 30 minutos en el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la Empresa o el público, se considerarán como faltas muy graves.

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

4. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

9. La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa, o que produzca queja de los socios y clientes o de los compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.

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

11. El acoso sexual o el moral.

12. Fumar en los locales cerrados del centro de trabajo o fuera de los habilitados para ello.

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

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

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

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

c) Faltas muy graves.

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

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

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

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

5. La embriaguez o drogadicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Artículo 41. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones máximas que podrán

imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos laborales.

Artículo 42. *Prescripción.*

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

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 43. *Representación de los trabajadores. Comité intercentros.*

Los miembros de los distintos comités de centro o delegados de personal de las empresas afectadas por el presente convenio, designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el Comité Intercentros que se constituirá para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente convenio, que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general al nivel del grupo de empresas.

El Comité Intercentros estará compuesto por nueve miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales.

Artículo 44. *Horas sindicales y acumulación.*

Los delegados de personal y los miembros de los comités de centro, disfrutarán de los derechos y garantías reconocidos legalmente.

En aquellos centros con varios delegados de personal o miembros de comité, el crédito horario se podrá acumular en la persona de uno o varios de ellos, o, en su caso, entre los miembros del comité de centro.

Artículo 45. *Procesos electorales.*

Para facilitar el desarrollo de los procesos electorales, las elecciones a representantes de los trabajadores se celebrarán en un colegio electoral único, votando todos los electores en la misma urna a las diferentes candidaturas, sin distinción de áreas funcionales o grupos.

Las presentes normas son complementarias a lo estipulado en el título II, capítulo primero, del Estatuto de los Trabajadores, así como normativa que lo desarrolla, y se

establecen a fin de agilizar y simplificar el desarrollo de los procesos electorales sindicales y facilitar la colaboración de la empresa en los mismos.

Artículo 46. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes acuerdan adherirse en su totalidad a los sistemas propios de solución de conflictos previstos en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

Artículo 47. *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

La inaplicación en cualquiera de las empresas afectadas de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

La solicitud de descuelgue se comunicará por la empresa a la representación unitaria del centro de trabajo o al Comité Intercentros en caso de que afecte a más de un centro de trabajo para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 82.3 del ET.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en el/los centro/s de trabajo y su duración.

En caso de no alcanzar acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo solicitar la discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio colectivo, que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fue planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

Disposición adicional primera. *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.*

A. Declaración de principios. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le 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 la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la comisión europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas directivas aprobadas por el consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacen responsables a los empleadores de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa del acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresivos, es responsabilidad de la empresa. Por ello la Dirección, junto con los representantes legales de los trabajadores, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

A tal fin, la dirección y los representantes legales de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral,

sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevariándose de una posición jerárquica.

B. Medidas preventivas. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las partes firmantes se asegurarán de que todos los trabajadores conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación y de Dirección de cada centro, y publicándose en los tablones de los centros. De la misma manera se hará entrega a todos los trabajadores en el momento de su incorporación.

La Dirección establecerá mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, y en su caso procederá a la evaluación de los mismos. Asimismo incorporará en las acciones formativas dirigidas a todos los trabajadores, información relativa a las materias que aborda el presente protocolo.

C. Definiciones de acoso. A los efectos del presente protocolo, se entiende por:

1.º Acoso psicológico o moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral o psicológico:

- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros.
- Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima).
- La violencia verbal, gestual o física.

2.º A Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su especial gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

B. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una

situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Podrán ser consideradas acciones constitutivas de acoso sexual, a título de ejemplo, las siguientes conductas:

– Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador/a, a la aprobación o denegación de dichos favores.

– Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo o condición sexual.

C. Procedimiento de actuación. El procedimiento establecido en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

1. Procedimiento informal. En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio trabajador, si así lo estima, explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no esta siendo bien recibida, que resulta incómoda, y que interfiere en su trabajo.

La aplicación de este procedimiento informal deberá de ser previamente puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa, con objeto de intervenir en el proceso, al estimar que las presentes actuaciones que puntualmente se puedan producir no son constitutivas de acoso, pero pueden ocasionar una situación incómoda que a través de los canales de comunicación idóneos se pueda solventar.

2. Procedimiento Formal.

2.1 El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso que presentará a su elección al departamento de administración de personal o ante el servicio de prevención de riesgos laborales.

Los representantes de los trabajadores podrán asistir en todo momento al trabajador víctima de acoso a su instancia.

La solicitud de intervención se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2.2 A fin de tramitar este procedimiento, se crea una comisión instructora compuesta por un representante del servicio de prevención, y un representante del departamento de personal.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la comisión de instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos dándose audiencia individual a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción e igualdad.

Los trabajadores si así lo desean podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la comisión instructora por un representante de los trabajadores a su elección.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitara el cambio de puesto de trabajo de las personas denunciante o denunciado.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

La Comisión tiene un plazo máximo de 30 días para resolver motivadamente la solicitud de intervención presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

2.3 Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de RR.HH. al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes. A estos efectos el director de RR.HH. deberá necesariamente escuchar la opinión de los miembros de la comisión instructora.

Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible, la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador afectado lo solicita y así es aconsejado por el servicio médico de la empresa.

La Dirección se asegurará de que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

En caso de que se pactará en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad otro protocolo distinto para los supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo, deberá respetarse el protocolo allí previsto en aquellas empresas que estén afectadas por el Plan de Igualdad.

Disposición adicional segunda. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

En aras de garantizar la igualdad y el derecho a la no discriminación del personal LGTBI, se establece las siguientes medidas que deberán aplicar las empresas afectadas por el convenio colectivo:

1. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

2. Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

3. El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, en tanto en cuanto, se basa en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

4. Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. Las empresas incluirán en sus planes de formación dirigidos a que sus plantillas tengan el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no

discriminación en relación con las personas LGTBI y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género.

6. Las empresas garantizarán la protección de las personas trabajadoras frente a comportamientos LGTBIfóbicos. En caso de que se denuncie una conducta LGTBIfóbica, resultará de aplicación el protocolo de actuación previsto en la DA Primera.

7. Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.

8. Serán causa de sanción las infracciones realizadas por las personas trabajadoras que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

Se reafirma el compromiso de aplicar una política de tolerancia cero ante cualquier posible conducta que implique acoso o violencia hacia las personas LGTBI. Además, se garantiza el pleno respeto a los principios de protección de la intimidad, la confidencialidad, así como la protección y restablecimiento de los derechos de las personas afectadas.

Con el fin de evitar y prevenir cualquier comportamiento contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, queda absolutamente prohibida toda conducta y comportamiento que pudieran entenderse como LGTBIfobia, considerando, según lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que esta hace referencia a toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Un aspecto crucial para definir el ámbito de protección de este protocolo es la relación causal que existe entre el acoso y el entorno laboral. Por lo tanto, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 8.4 Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas afectadas por el convenio colectivo deberán de aplicar el protocolo de acoso previsto en la disposición adicional primera del Convenio Colectivo ante cualquier denuncia que se realice ante situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas podrán desarrollar y adaptar estas medidas.

Disposición adicional tercera. *Tratamiento de primas, comisiones y retribución variable en el periodo vacacional.*

En virtud de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictada el pasado 22 de mayo de 2014 en el caso C-539/12 Lock vs British Gas, que interpreta el artículo 7 de la Directiva 2003/88/EC, estableciendo que el trabajador tiene derecho al salario pactado en el presente convenio colectivo, más el salario variable aunque se encuentre de vacaciones, las partes acuerdan abonar las compensaciones variables siguiendo el criterio marcado por la referida Sentencia.

A este respecto, los trabajadores que en la prórroga del V Convenio Colectivo generasen el concepto CPB13 verán modificado el mismo con objeto de evitar un doble enriquecimiento, contrario a la voluntad de las partes en la firma del referido texto normativo.

El CPB13 fue generado mediante la consolidación de cuatro conceptos (tres pagas extras), acordando las partes detracer del mismo las cuantías referentes a las medias primas y medias comisiones de vacaciones, y evitar la doble compensación que actualmente provocaría abonar el CPB13 en el periodo vacacional.

Por ello, de forma individual a cada trabajador con el referido complemento, se le descontará una cuarta parte del cálculo original del CPB 13 correspondiente a las medias primas o medias comisiones de las vacaciones.

La presente regulación se mantendrá salvo cambio jurisprudencial y/o legislativo, tanto en su ámbito nacional o comunitario, en el que la dirección procederá de forma automática sin necesidad de comunicación ni consulta previa a adecuar el pago a la regulación vigente.

Disposición adicional cuarta.

A partir de la firma del IX Convenio, se procedió a una adecuación de la nómina y los conceptos salariales DSB98, CPB99 y Antigüedad Consolidada quedaron integrados en un único concepto salarial denominado Salario Consolidado 1998-2022 (SC1998-2022).

Con el objetivo de ayudar a la unificación de estos conceptos salariales se detallará el origen de cada uno de ellos y así evitar posibles malentendidos o errores. Estos tres conceptos salariales se crearon en el convenio colectivo de UNIDE, publicado el 16 de junio de 1999, con vigencia de 1999 a 2001.

– DSB98: A aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo un salario base por categoría superior al previsto para su grupo profesional en el citado convenio, a título individual se les creó un complemento personal, en el que se incorporaría la diferencia entre el nuevo salario base de grupo y el antiguo que tuviese en su categoría, pasando a denominarse «diferencia salario base», e incorporándose a la nómina con las siglas «DSB-1998», no siendo compensable ni absorbible. (disposición transitoria 3.ª BOE 16 de junio de 1999).

– CPB-1999: Este complemento personal se creó para agrupar aquellas otras cantidades que por cualquier concepto salarial de los señalados en el citado convenio, vinieran percibiendo los trabajadores de una manera fija, se incorporarán igualmente al complemento personal. El citado complemento personal, tendrá la consideración de condición personal más beneficiosa y se denominará en nómina «C.P.B.–1999». Este complemento personal no podrá ser compensado ni absorbido. (disposición transitoria 3.ª BOE 16 de junio de 1999).

– Antigüedad Consolidada: Se creó con la idea de integrar y consolidar todo el importe que vinieran percibiendo las personas trabajadoras en concepto de antigüedad devengada hasta la firma del convenio de 1999-2001. Este concepto no es ni absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el convenio para los restantes conceptos salariales (artículo 18 BOE 16 de junio).

Disposición adicional quinta. *Medidas de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

Las empresas revisarán a nivel de centro de trabajo las posibles medidas que correspondan adoptar en materia de prevención de riesgos laborales para proteger a las personas trabajadoras en caso de catástrofes o fenómenos meteorológicos. Se consultará sobre las medidas a la RLPT de cada centro de trabajo.

Disposición final primera.

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

Las disposiciones del presente convenio colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las anteriores por las que vinieran rigiéndose las empresas y trabajadores afectados.

Si durante la vigencia del convenio colectivo se produjese por la Administración alguna modificación legal que afectase al texto pactado, quedará este sin efecto en el aspecto alterado o afectado, teniendo la comisión mixta facultad para la revisión del contenido influido.

ANEXO I

Salarios 2026

Artículo 18	Salarios Base de Grupo 2026
S.B.Grupo BI.	16.249,79
S.B.Grupo BII.	16.834,66
S.B.Grupo C.	18.065,58
S.B.Grupo D.	19.619,00
S.B.Grupo E.	21.329,02

Artículo 20	Cto. Pers. Antigüedad
	708,64

Artículo 22	Pluses Salariales 2026
Plus Nocturno mensual (15 pagas).	188,39
Plus cámaras mensual (15 pagas).	169,55
Cop.Puesto Vendedor.	141,29
Cop.Puesto Maquinista.	141,71
Comp. Reponed.depend. Maquina (toro) cash and carry mixtos (15 pagas).	50,23
Comp. Conductor repartidor.	113,45
Plus nocturno hora (incluye vacaciones y pagas extras).	1,58
Plus nocturno hora cuando el periodo en trabajo nocturno es inferior a 3 horas (incluye vacaciones y pagas extras).	0,78
Plus camaras congelados hora (incluye vacaciones y pagas extras).	1,42
Compl. Puesto vendedor hora (incluye vacaciones y pagas extras).	1,18
Compl. Puesto maquinista hora (incluye vacaciones y pagas extras).	1,19
Compl.reponedor depend. Maquina (toro) cash and carry mixtos hora (incluye vacaciones y pagas extras).	0,42
Comp. Conductor repartidor (hora).	0,96