

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3727 *Resolución de 22 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Coviran, SCA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Coviran, SCA (código de Convenio número 90101662012013), que fue suscrito, con fecha 1 de febrero de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre –BOE del 24–, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 22 de marzo de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO COVIRAN, SCA

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

El presente Convenio colectivo se concierta entre la Dirección de la empresa Coviran, SCA, y la representación legal de los trabajadores de la misma, quienes actúan en la proporción a la representación sindical de los distintos sindicatos con representación en todos los centros de trabajo de la empresa.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de Coviran, SCA, incluidos los de todas las plataformas o centros de trabajo de dicha empresa en territorio español.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

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

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien se retrotraerán todos sus efectos, incluidos los económicos al primero de enero de 2016, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2019.

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

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

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

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

Las condiciones pactadas 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.

Artículo 5. *Comisión mixta paritaria.*

Se constituye a tenor de lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores una comisión paritaria compuesta por cuatro miembros de cada una de las dos partes firmantes más los asesores que les acompañen que entenderá, necesariamente, con carácter previo, del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación 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 representación social en dicha comisión está compuesta por dos representantes de CC. OO., uno de UGT y uno de GTI.

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

De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figuraran las decisiones tomadas, debiendo ser firmada por la totalidad de los miembros asistentes.

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

La Comisión se reunirá cuando se le haya planteado por cualquiera de las partes alguno de los problemas sometidos a su conocimiento, en los diez días siguientes al dicho sometimiento. Y ello previa citación fehaciente a cada uno de sus componentes, realizada con, al menos tres días a la celebración de la sesión. Una vez celebrada sesión de la Comisión se comunicará su resolución en el plazo máximo de tres días.

La Comisión podrá, en caso de discrepancias producidas en su seno, si así lo decide por unanimidad, someter la cuestión debatida a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

CAPÍTULO II

Organización del trabajoArtículo 6. *Organización del trabajo.*

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

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

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesionalArtículo 7. *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.

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

4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de 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 tiendas), 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.

En la disposición transitoria se recoge el cuadro de equivalencias en donde se encuadran las funciones correspondientes a cada área, que, en algunos casos, son indistintas.

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

Grupo A. Profesionales nivel I. Criterios generales.—Los trabajos consisten 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. Son ocupaciones con funciones administrativas y de apoyo, operaciones con máquinas, funciones de venta y manipulación de productos.

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente y conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña.

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

Plataforma:

1. Preparador.
2. Reponedor.
3. Facturador.
4. Recepcionista.
5. Cajero.

6. Limpieza.
7. Profesional de oficio de 3.^a
8. Auxiliar Administrativo.

Servicios Centrales:

1. Tele vendedor.
2. Limpieza.
3. Auxiliar Administrativo.

Grupo B. Profesionales nivel II. Criterios generales.—Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente y conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña.

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

Plataforma:

1. Carretillero.
2. Profesional de oficio de 2.^a

Grupo C. Profesionales nivel III. Criterios generales.—Los trabajos son de ejecución autónoma. Las funciones comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores. Son ocupaciones con funciones administrativas, técnicos de diferentes áreas y manipulación especializada de productos.

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente y conocimientos específicos y reglados relacionados con la tarea que se desempeña.

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

Plataforma:

1. Carnicero.
2. Panadero.
3. Oficial Administrativo.

Servicios Centrales:

1. Oficial Administrativo.
2. Soporte técnico.
3. Mantenimiento.

Grupo D. Responsables. Criterios generales.—Los trabajos son de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otros trabajadores. Puede realizar varias tareas heterogéneas dentro de su área funcional. Son ocupaciones orientadas a la supervisión, programación y organización de la actividad de una sección o unidad.

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

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

Plataforma:

1. 2.º Responsable de Plataforma.
2. Jefe de Sección.
3. 2.º Jefe Sección (Atarfe: Fruta, Carne y Panadería).

Servicios Centrales:

1. Jefe Sección (Vales, Proveedores, Aprovisionamiento, Pedidos de Carne, etc.).

Grupo E. Técnicos especialistas. 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. No implica mando directo sobre un equipo aunque puede haberlo. También están incluidos en este grupo los titulados universitarios o equivalentes que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Formación: Titulado Medio o Superior 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:

Servicios Centrales:

1. Técnico Laboral.
1. Técnico de Formación.
2. Técnico de Selección.
3. Técnico de Auditoría.
4. Técnico de Calidad.
5. Técnico de Finanzas.
6. Técnico Control de Operaciones.
7. Técnico de Técnica e Inversiones.
8. Técnico de Marketing.
9. Técnico de Comunicación.
10. Técnico de Viajes y Eventos.
11. Técnico Responsabilidad Social Corporativa.
12. Técnico informático.
13. Gestor/Captador.

Grupo F. 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. Toman decisiones complejas que repercuten en los resultados de su unidad, del área y del negocio. Negociación con empresas y proveedores externos.

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:

Servicios Centrales:

1. Director Nacional de Compras de Fruta.
2. Director Administración y Estrategia Comercial.
3. Jefes de Compras de Charcutería.
4. Jefe de Compras Droguería y Perfumería.
5. Jefe Compras Alimentación, Carnes, Panadería y Coordinador MDD.
6. Jefe Expansión Norte.
7. Jefe Ventas Norte.
8. Jefe Expansión y Ventas Centro/Sur.
9. Responsable Aprovisionamiento.
10. Responsable Administración Proveedores.
11. Responsable Contabilidad Grupo Empresas.
12. Responsable Tesorería y Finanzas.

13. Responsable Comunicaciones TIC's.
14. Responsable desarrollo TIC's.
15. Responsable de Sistemas.
16. Responsable de Publicidad.

Plataforma:

1. Coordinador de Plataforma.
2. Responsable de Plataforma.

Grupo G. 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:

Servicios Centrales:

1. Director Comercial.
2. Director Operaciones.
3. Director de Finanzas.
4. Director Auditoría y Calidad.
5. Director RR.HH.
6. Director Marketing y Ventas.
7. Director de Comunicación y Relaciones Institucionales.
8. Director Compras Alimentación y Bebida.
9. Director Jurídico.
10. Director Área Técnica e inversiones.
11. Director de Logística.
12. Director TIC's.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Tipos de contratación. Periodo de prueba e ingresos

Artículo 9. *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.

Artículo 10. *Empresas de trabajo temporal.*

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

Se podrán celebrar contratos de puesta a disposición en aquellos centros de trabajo donde se haya realizado la preceptiva evaluación de riesgos laborales correspondiente al puesto de trabajo donde se vaya a emplear 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.

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 11. *Período de prueba.*

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

CAPÍTULO V

Salarios y estructura retributiva

Sección I

Artículo 12. *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.

1. 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.

2. 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. Son complementos personales, además de la antigüedad consolidada o no, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, de unificación de convenio, así como, el complemento voluntario consolidado vigente a la fecha de la entrada en vigor del presente convenio. Todos ellos son consolidables, no absorbibles y revalorizables.

3. Complemento personal voluntario.—Aquel complemento establecido voluntariamente por la empresa, a partir de la firma del presente convenio, que puede ser suprimido en cualquier momento por libre criterio de la propia empresa. Es absorbible y compensable con los posibles incrementos del convenio.

4. 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 en ningún caso carácter consolidable.

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

5. Complementos de calidad o cantidad de trabajo.—Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquellos que 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, en ningún caso, carácter consolidable. Entre estos complementos se encuentra el Plan de Mejora Continua, cuya regulación se recoge en anexo de este convenio.

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

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

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

Sección II

Artículo 13. *Retribuciones.*

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

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

Artículo 14. *Salarios base de grupo.*

Se entiende por salario base de grupo las percepciones económicas que deban percibir 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, incluyen el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones, y serán durante el año 2016 y 2017 las siguientes cuantías:

Tablas salariales año 2016

Grupo profesional	Descripción	Salario anual — Euros	Salario mensual (14 pagas) — Euros
Grupo A	Profesionales nivel I	12.000,00	857,14
Grupo B	Profesionales nivel II	12.336,40	881,17
Grupo C	Profesionales nivel III	12.672,80	905,20
Grupo D	Responsables	13.739,32	981,38
Grupo E	Técnicos Especialistas	14.803,46	1.057,39
Grupo F	Mandos	15.700,44	1.121,46
Grupo G	Directivos	16.000,00	1.142,86

Tablas salariales año 2017

Grupo profesional	Descripción	Salario anual – Euros	Salario mensual (14 pagas) – Euros
Grupo A	Profesionales nivel I	12.310,00	789,29
Grupo B	Profesionales nivel II	12.646,40	903,31
Grupo C	Profesionales nivel III	12.982,80	927,34
Grupo D	Responsables	14.049,32	1.003,52
Grupo E	Técnicos Especialistas	15.113,46	1.079,53
Grupo F	Mandos	16.010,44	1.143,60
Grupo G	Directivos	16.310,00	1.165,00

Artículo 15. *Pagas extraordinarias.*

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

El abono se hará en cada una de las pagas a razón del salario base de grupo y del complemento personal señalado en el art. 12.2.

El trabajador que lo desee podrá solicitar el prorrateo de las pagas extraordinarias en doce pagos iguales. En tal caso habrá de comunicarlo un mes antes de la finalización de cada año para su aplicación en el siguiente. Podrá dejarlo sin efecto preavisando en los mismos términos y plazo.

Artículo 16. *Incremento salarial.*

Las condiciones retributivas del convenio colectivo, aplicables a los años 2016, 2017, 2018 y 2019, que incluye porcentajes fijos y variables y son las siguientes:

Año 2016: Para el primer año de vigencia y por tanto por el periodo correspondiente a dicho año 2016 la empresa abonará a los trabajadores una gratificación de 155,00 euros brutos. Esta cantidad de pago único no será consolidada como retribución, por lo que la retribución base para 2017 antes de aplicar el porcentaje de incremento del párrafo siguiente será la misma que la base de 2015.

Año 2017: Para el segundo año de vigencia, es decir el año 2017, las tablas salariales se verán incrementadas por el mismo importe en todos los grupos profesionales. Siendo el incremento reflejado en las tablas de 310 euros en los salarios anuales y su proporción en las 14 mensualidades a razón de 22,14 euros, sobre las retribuciones pactadas para el año 2015 y con efectos de 1 de enero de 2017.

Año 2018:

Retribución fija.

Por el tercer año de vigencia y por tanto por el periodo correspondiente al año 2018 las retribuciones de los trabajadores experimentarán un incremento del 1,00 % sobre las retribuciones pactadas para el año 2017, con efectos de 1 de enero de 2018.

Retribución variable.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes convienen que si la venta de mercaderías en los almacenes de Coviran del ejercicio 2018, fuera igual o superior al 2% sobre las ventas sin IVA del ejercicio 2017 la empresa abonará a los trabajadores una gratificación equivalente a una cantidad igual a lo que resulte de aplicar 50.000 € para la totalidad de los trabajadores de la plantilla.

Si la venta de mercaderías en los almacenes de Coviran del ejercicio 2018, fuera igual o superior al 2,5% sobre las ventas sin IVA del ejercicio 2017, la empresa abonará a los

trabajadores una gratificación equivalente a una cantidad igual a lo que resulte de aplicar 25.000 € para la totalidad de los trabajadores de la plantilla. Esta cantidad será adicional a la anterior.

Si la venta de mercaderías en los almacenes de Coviran del ejercicio 2018, fuera igual o superior al 3% sobre las ventas sin IVA del ejercicio 2017, la empresa abonará a los trabajadores una gratificación equivalente a una cantidad igual a lo que resulte de aplicar 25.000 € para la totalidad de los trabajadores de la plantilla. Esta cantidad será adicional a la anterior.

Si la venta de mercaderías en los almacenes de Coviran del ejercicio 2018, fuera igual o superior al 4% sobre las ventas sin IVA del ejercicio 2017, la empresa abonará a los trabajadores una gratificación equivalente a una cantidad igual a lo que resulte de aplicar 50.000 € para la totalidad de los trabajadores de la plantilla. Esta cantidad será adicional a la anterior.

Si la venta de mercaderías en los almacenes de Coviran del ejercicio 2018, fuera igual o superior al 5% sobre las ventas sin IVA del ejercicio 2017, la empresa abonará a los trabajadores una gratificación equivalente a una cantidad igual a lo que resulte de aplicar 50.000 € para la totalidad de los trabajadores de la plantilla. Esta cantidad será adicional a la anterior.

Las cantidades o gratificaciones señaladas como variables para el año 2018 son brutas y no consolidarán como retribución de los trabajadores en su tabla salarial.

En el supuesto de que el Índice General de Precios al Consumo (IPC) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) del año 2018 fuera superior a la suma de los porcentajes señalados en este párrafo como retribución para el año 2018, se revisará la retribución de los trabajadores con efectos de 1 de enero de 2018 en el porcentaje de diferencial respecto del porcentaje de incremento salarial obtenido en este ejercicio, con el límite del 0,30 % de ese diferencial. Esta cantidad sería abonada en el mes siguiente a que se constate ese incremento, mediante una sola paga consolidable en el salario.

Año 2019:

Retribución fija.

Para el cuarto año las retribuciones de los trabajadores experimentarán un incremento del 1,00 % sobre las retribuciones fijas pactadas para el año 2018, con efectos de 1 de enero de 2019.

Retribución variable.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes convienen que si la venta de mercaderías en los almacenes de Coviran del ejercicio 2019, fuera igual o superior al 2% sobre las ventas sin IVA del ejercicio 2018, la empresa abonará a los trabajadores una gratificación equivalente a una cantidad igual a lo que resulte de aplicar 50.000 € para la totalidad de los trabajadores de la plantilla.

Si la venta de mercaderías en los almacenes de Coviran del ejercicio 2019, fuera igual o superior al 2,5% sobre las ventas sin IVA del ejercicio 2018, la empresa abonará a los trabajadores una gratificación equivalente a una cantidad igual a lo que resulte de aplicar 25.000 euros para la totalidad de los trabajadores de la plantilla. Esta cantidad será adicional a la anterior.

Si la venta de mercaderías en los almacenes de Coviran del ejercicio 2019, fuera igual o superior al 3% sobre las ventas sin IVA del ejercicio 2018, la empresa abonará a los trabajadores una gratificación equivalente a una cantidad igual a lo que resulte de aplicar 25.000 euros para la totalidad de los trabajadores de la plantilla. Esta cantidad será adicional a la anterior.

Si la venta de mercaderías en los almacenes de Coviran del ejercicio 2019, fuera igual o superior al 4% sobre las ventas sin IVA del ejercicio 2018, la empresa abonará a los trabajadores una gratificación equivalente a una cantidad igual a lo que resulte de

aplica 50.000 euros para la totalidad de los trabajadores de la plantilla. Esta cantidad será adicional a la anterior.

Si la venta de mercaderías en los almacenes de Coviran del ejercicio 2019, fuera igual o superior al 5% sobre las ventas sin IVA del ejercicio 2018, la empresa abonará a los trabajadores una gratificación equivalente a una cantidad igual a lo que resulte de aplicar 50.000 euros para la totalidad de los trabajadores de la plantilla. Esta cantidad será adicional a la anterior.

Las cantidades o gratificaciones señaladas como variables para el año 2019 son brutas y no consolidarán como retribución de los trabajadores en su tabla salarial.

En el supuesto de que el índice general de precios al consumo (IPC) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) del año 2019 fuera superior a la suma de los porcentajes señalados en este párrafo como retribución para el año 2019, se revisará la retribución de los trabajadores con efectos de 1 de enero de 2019 en el porcentaje de diferencial respecto del porcentaje de incremento salarial obtenido en este ejercicio, con el límite del 0,50 % de ese diferencial. Esta cantidad sería abonada en el mes siguiente a que se constate ese incremento, mediante una sola paga consolidable en el salario.

III. Los incrementos variables señalados anteriormente serán abonables sólo a los trabajadores que hubieran estado en alta en la empresa durante todo el periodo correspondiente que se tenga en cuenta para su devengo y que estén en alta en la empresa a la fecha prevista para su abono.

A efectos de devengo de las retribuciones fijadas como variables para los años 2018 y 2019 no se tendrá en cuenta en el cómputo de ventas el incremento de las mismas producido como consecuencia de la fusión, absorción o compra de otras sociedades o empresas o de sus elementos patrimoniales.

Sí se tendrán en cuenta los incrementos producidos por la apertura de nuevas plataformas de Coviran.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

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

Las horas extraordinarias festivas podrán ser retribuidas o compensadas de tres formas:

- A) Por cinco horas trabajadas descanso de 12,5 horas.
- B) Por cinco horas trabajadas descanso de 8 horas más 40 € brutos.
- C) Por cinco horas trabajadas retribución de 90 € brutos.

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

La compensación se establecerá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 18. *Pluses salariales.*

I. De puesto de trabajo:

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

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

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

3. Plus de Carretillero. Los trabajadores que conduzcan carretillas elevadoras para el transporte de mercancías, estando en posesión de la correspondiente acreditación de haber recibido la formación de conductor de carretillas elevadoras, y realizan esta tarea el 50 % o más de su jornada mensual y se corresponde a su función principal. Percibirán un plus de 16 euros mensuales.

Dicho plus se percibirá en tanto se cumplan las condiciones establecidas en este apartado.

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

Este plus de domingo no se devengará cuando el trabajador haya sido contratado con jornada que incluya los domingos o festivos a partir de la fecha de la firma de este acuerdo. En este caso el nuevo trabajador percibirá un plus anual de 500 € por todos los domingos del año, de tal modo que percibirá la parte proporcional de dicha cantidad en función de los domingos efectivos trabajados en el año.

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

II. Personales:

1. Complemento personal de antigüedad.—A partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, deja de devengarse cantidad alguna en concepto de antigüedad que no fuera la que se establece en el presente artículo.

a) Para todos los trabajadores de alta en la empresa con anterioridad a 1 de enero de 2013:

1) Los trabajadores que desde 1 de enero de 2013 hasta la firma del presente convenio hayan devengado y cobrado ya un nuevo periodo de devengo que le hubiera correspondido conforme a su anterior convenio de aplicación (trienio, cuatrienio, etc.) no devengarán más antigüedad y por tanto no tendrán derecho a percibir cantidad adicional alguna por dicho concepto.

La cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio, se mantendrá en sus nóminas con el concepto antigüedad consolidada, no siendo absorbible ni compensable, ni revisable. A esta, se añadirá en su día la antigüedad señalada en el párrafo siguiente.

2) Los que no hayan entrado en nuevo periodo de devengo de antigüedad conforme a sus anteriores convenios, en el periodo de vigencia de este convenio (1/1/2013 a 31/12/2015), se le abonará en la nómina de enero de 2016 lo devengado hasta ese momento con el límite máximo del 2,75% de su salario base o en el mismo porcentaje de la parte proporcional que le correspondiera en su anterior convenio de aplicación.

b) Para el resto de los trabajadores, o sea, los incorporados a la empresa a partir del 1 de enero de 2013, tendrán derecho a percibir un solo trienio por importe máximo de 360 euros anuales.

A partir de los referidos límites, no se devengará complemento alguno de antigüedad.

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

3. Complemento Personal voluntario. Es aquél establecido voluntariamente por la empresa, a partir de 1 de enero de 2013, que puede ser igualmente suprimido por la misma por lo que no es consolidable. Es absorbible y compensable.

III. Plus de Transporte. Es un plus extra salarial que retribuye los gastos de desplazamiento a la empresa. Se devenga por día efectivo de trabajo y su importe es de 1,50 euros día.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 19. *Jornada.*

1. Durante la vigencia del Convenio la jornada anual máxima de trabajo efectivo queda establecida en 1.799 horas.

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

El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo. En la jornada diaria continuada de trabajo efectivo está incluido el tiempo de bocadillo que será de 15 minutos o conforme a los usos y costumbres de cada centro de trabajo.

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.

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

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.

No obstante, si el trabajador realiza toda la jornada anual y la semanal pactada y toma los descansos pactados no existirá crédito alguno de tiempo entre las partes.

4. Fiestas Locales, de Comunidad Autónoma y/o Nacionales: La empresa y el Comité Intercentros pactarán antes de la finalización de cada año las fiestas en las que se trabajará en cada centro de trabajo en el año siguiente.

Los trabajadores adscritos a dichos turnos deberán ser personal voluntario.

5. 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 con una jornada de cinco horas y finalizará como máximo a las 16:00 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 cinco horas no trabajadas esos días dentro de las cuatro semanas precedentes o posteriores.

Asimismo, a lo largo del año los trabajadores dispondrán de dos jornadas más con las mismas características que las anteriores y que se incluirán en el calendario anual. Además se respetarán los acuerdos de centro de trabajo que se produzcan sobre este tema con posterioridad a la firma del convenio.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de:

- Para los que tienen jornada de lunes a viernes será de veintidós días laborables y de cuatro días más si todas las vacaciones que se tome están fuera del periodo estival. Se tendrá derecho a cada uno de esos cuatro días por cada una de las semanas que se tome fuera del periodo estival.

• Para los que tienen jornada de lunes a sábado durante todo el año de será de veintiséis días y de cuatro días más si todas las vacaciones que se tome están fuera del periodo estival. Se tendrá derecho a cada uno de esos cuatro días por cada una de las semanas que se tome fuera del periodo estival. Si trabajara sólo un sábado al mes durante todo el año las vacaciones serán de 23 días. Si trabaja dos sábados al mes durante todo el año serán de 24 días. Si trabaja tres sábados al mes durante todo el año serán de 25 días.

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

El calendario de vacaciones se publicará en el último trimestre del año. En cada centro de trabajo se negociará el calendario de vacaciones con los representantes de los trabajadores estableciéndolas de forma equitativa y rotativa.

Las vacaciones se tomarán preferentemente en los periodos de menor actividad de la empresa. Y se adaptará a los usos y costumbres de cada centro de trabajo.

Artículo 21. *Licencias retribuidas.*

Permisos.

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

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días naturales por nacimiento de hijo.
- c) Cuatro días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo asistido domiciliario, de cónyuge.
- d) Tres días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo asistido domiciliario, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo asistido domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Un día natural en caso de matrimonio hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
- g) Cuando por los motivos señalados anteriormente el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 100 km, a contar desde el centro de trabajo hasta el lugar de los hechos, el permiso se ampliará en dos días naturales más.
- h) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- i) Un día de asuntos propios, sin necesidad de justificación.
- j) Tiempo indispensable para ir al médico o exámenes reglados.
- k) Tiempo indispensable para asistir al médico con hijos menores de 14 años, siempre que se justifique con documento oficial y se recupere el tiempo empleado.
- l) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que

este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Los trabajadores, podrán acumularlos en 16 días naturales, a contar desde el día siguiente a la finalización del descanso por maternidad, disfrutándose en una sola vez. En caso de partos múltiples, el permiso será de 20 días naturales.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

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

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria y de su turno de trabajo. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

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

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

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

Artículo 22. *Excedencias.*

Excedencia por maternidad.—Los trabajadores que soliciten una excedencia por razón de maternidad 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 período 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 período de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El período en que 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 en los términos establecidos en el ET.

CAPÍTULO VII

Riesgos laborales

Artículo 23. *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 más completa de proteger su salud.

Artículo 24. *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.

La empresa, y a través de la mutua, efectuarán a todos los trabajadores que lo deseen (con indiferencia del número de los mismos que ocupen), un reconocimiento médico anual.

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 25. *Comité de salud laboral.*

El Comité Intercentros, sin perjuicio de las competencias del comité de seguridad y salud de cada centro, podrá hacer recomendaciones 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 26. *Riesgo durante el embarazo.*

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

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

Artículo 27. *Toxicomanía y drogodependencia.*

En los casos de embriaguez y/o drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto de trabajo. La sanción que pudiera corresponder 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.

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

CAPÍTULO VIII**Condiciones sociales****Artículo 28. *Igualdad de oportunidades.***

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

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

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

Artículo 29. *Formación.*

Las partes acuerdan constituir una comisión paritaria de formación que tendrá como cometidos el debatir sobre el derecho a la formación del personal de Coviran, entre otras materias y contenidos, con respecto a un posible acuerdo de certificaciones profesionales.

Artículo 30. *Fondo Social.*

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

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

Artículo 31. *Beneficios sociales.*

1. Descuento en compras.

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

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

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

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

3. La empresa abonará la cantidad de 300 € anuales por cada hijo menor de 25 años con grado de minusvalía reconocida por el órgano oficial competente igual o superior al 33%.

Artículo 32. *Seguro por muerte o incapacidad laboral del trabajador.*

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

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

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

Artículo 33. *Prendas de trabajo.*

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

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.

Artículo 34. *Incapacidad temporal.*

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

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

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

Artículo 35. *Gestión medioambiental.*

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Faltas y sancionesArtículo 36. *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 falta o La suma de faltas de puntualidad no justificada en la asistencia al trabajo cuando exceda de 20 minutos durante el período de un mes; siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
7. Comer fuera de las zonas habilitadas para ello en el centro de trabajo.
8. Utilizar para uso personal el correo electrónico o el acceso a Internet.
9. La utilización del teléfono móvil en los centros de trabajo durante la jornada laboral.

b) Faltas graves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas cuando exceda de 3 y sumen 30 minutos en el período de dos meses.
2. La ocultación a la empresa de un accidente mientras se opera con una máquina elevadora, o cualquier otra maquinaria, que tenga como consecuencia un desperfecto o deterioro de las instalaciones o de la propia maquinaria.
3. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. No Informar detallada y puntualmente durante la jornada de los accidentes que hayan producido o puedan producir deterioro de las mercaderías.
8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
9. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando a su respeto o consideración.
10. Las discusiones o altercados con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.
11. La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa, o que produzca queja de los socios y clientes o de los compañeros de trabajo.
12. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período de seis meses desde la primera.
13. Fumar en los locales cerrados del centro de trabajo o fuera de los habilitados para ello.

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

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

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

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

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

19. La asistencia al trabajo embriagado.

20. Fumar en el centro de trabajo.

c) Faltas muy graves:

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

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

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

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

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

6. El acoso sexual o el moral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 37. Régimen de sanciones.

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

Artículo 38. Prescripción.

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

CAPÍTULO X**Derechos sindicales****Artículo 39. Derecho a sindicarse.**

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

Artículo 40. Facultades y garantías sindicales.

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

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

Artículo 41. Secciones Sindicales y Delegados sindicales de empresa.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley orgánica de Libertad Sindical.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

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

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y a sus organizaciones sindicales.

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

A requerimiento de los trabajadores la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

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

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

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

Los trabajadores que provengan de convenios provinciales en el que el número de horas sindicales sea superior a lo establecido en la normativa laboral actual se les respetaran esa mejora en el convenio.

Artículo 42. *Sistema de acumulación de horas sindicales.*

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

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

Artículo 43. *Comité Intercentros.*

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

Artículo 44. *Procesos electorales.*

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

Se estará a lo establecido legalmente para los procesos electorales.

Artículo 45. *Solución extrajudicial de conflictos.*

En cumplimiento de lo previsto en el V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (V ASAC) y, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al citado acuerdo, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

Artículo 46. *Inaplicación de condiciones laborales.*

En materia de inaplicación de las condiciones laborales referidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera plantarse durante la vigencia de este Convenio Colectivo se seguirá el procedimiento previsto en el mismo artículo del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final.

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 la empresa y los trabajadores de todos los centros de trabajo dentro del territorio nacional.

Disposición adicional.

La empresa manifiesta su voluntad de estudiar y buscar soluciones junto con la parte social para aquellos centros en los que la mayoría de su personal perciba la tabla salarial inferior del convenio para paliar la rotación de la plantilla por dicha causa.