

NÚMERO 8.242/23

JUNTA DE ANDALUCÍA**CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO
AUTÓNOMO***Convenio colectivo de la empresa Covirán
Supermercados S.A.U.***EDICTO**

Resolución de 20 de diciembre de 2023, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COVIRÁN SUPERMERCADOS S.A.U.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COVIRÁN SUPERMERCADOS S.A.U (Código:18101011012018) acordado por la Comisión. Negociadora formada, de una parte por la representación de la empresa y de otra por la representación de los trabajadores, presentado el día 11 de diciembre de 2023 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Granada

RESUELVE:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 21 de diciembre de 2023.-El Delegado Territorial de Empresa, Empleo y Trabajo Autónomo, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

CAPÍTULO I.**ÁMBITO DE APLICACIÓN.****Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio se aplicará a todas las personas trabajadoras de COVIRÁN SUPERMERCADOS SAU, incluidos los de todas las tiendas o centros de trabajo de dicha empresa.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todas las personas trabajadoras empleadas en la empresa señalada en el artículo anterior, cualquiera que fuere la naturaleza de su contrato de trabajo en el ámbito de todo el territorio de la provincia de Granada y para cualquiera de las actividades realizadas por la empresa.

La sociedad anónima afectada por el Convenio se dedica a diversas actividades entre las que son las principales:

a) La creación y sostenimiento de instituciones que favorezcan el desarrollo económico y social de los comerciantes del ramo de la alimentación, prestando especial atención al fomento de las nuevas estructuras comerciales y al impulso de los métodos y técnicas necesarias para tales fines.

b) La compraventa de toda clase de artículos y productos alimenticios y propios del hogar, así como si importación y exportación. La creación, venta, explotación, mantenimiento y concesión de centrales de compra y distribución de los productos citados y de las empresas dedicadas a la fabricación, conservación, transformación, envasado y distribución de los mencionados artículos.

c) La construcción, promoción, instalación, arriendo, adquisición y venta, explotación directa o por concesión de centros agrícolas, ganaderos y mataderos.

d) La construcción, adquisición y venta, explotación, mantenimiento, arriendo de hoteles, restaurantes, bares, cafeterías y demás negocios de hostelería.

e) Promoción, venta de edificaciones y terrenos que tengan la consideración de suelo, previa la oportuna división o segregación, en su totalidad, por partes o por pisos, bien para vivienda o para locales de negocios, contruistras, subcontruistras o destajistas. Construcción, reparación y conservación de toda clase de obras por cuenta propia y terceros.

Dicha sociedad tiene diversos centros de trabajo en la provincia de Granada.

Quedan excluidos de la aplicación del Convenio aquellas personas que, aun prestando servicios a la empresa, se encuentren en el supuesto regulado en el art. 2º. a) del Estatuto de los Trabajadores (personal de alta dirección).

Artículo 3. Ámbito temporal.

El Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien se retrotraerán sus efectos económicos al 01 de enero de 2021, manteniendo su vigencia hasta 31 de diciembre de 2025.

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 de este regían en los centros por cualquier pacto o convenio, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente Convenio.

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente regieran, por mejora pactada o unilateralmente conce-

didada 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.

Se constituye una comisión mixta paritaria compuesta por tres 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, en relación con la interpretación o aplicación del presente convenio, 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 se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y en el plazo de siete días a contar desde la solicitud de cualquiera de ellas. En caso de discrepancias entre las partes por las cuestiones sometidas a la comisión se estará a la legislación común para la solución de dichos conflictos.

CAPÍTULO II.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 6. Organización del trabajo.

Es competencia única y exclusiva de la Dirección de la empresa, 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 con 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 empresa un nivel óptimo de eficacia, utilizando adecuadamente sus recursos materiales y contando con la colaboración del personal.

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

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, los representantes de los trabajadores tienen 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.

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 personas trabajadoras, 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.

CAPÍTULO III.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 7. Disposiciones generales.

I. Ámbito Temporal.

1. Durante los años 2021 y 2022, el sistema de clasificación profesional en el que se encuadrarán las personas trabajadoras será el regulado en el II Convenio de Empresa de Covirán Supermercados SAU.

2. A partir del 01 de enero de 2023, la clasificación profesional será la prevista en el presente convenio colectivo.

II. Principios generales.

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

2. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las tareas y funciones, 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.

III. 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 áreas funcionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritas a 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 una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por 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 preferentemente en su área de actividad.

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

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

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

Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado 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.

Las áreas funcionales son grupos de puestos de trabajo con contribuciones de tipo similar al negocio, que recogen actividades profesionales con una base profesional homogénea y que representan un espacio natural, aunque no exclusivo para el desarrollo profesional.

Con las áreas funcionales, se crean unas zonas de trabajo, para obtener una adecuada localización de los distintos puestos de trabajo, dentro de la empresa, en función a las tareas desarrolladas dentro de dichas áreas funcionales.

Se establecen dos áreas funcionales:

1. Área funcional Primera: Administración y Gestión.
2. Área funcional Segunda Servicios Comerciales, Ventas y distribución.

A la vista de los criterios anteriores, a partir del 01 de enero de 2023, las personas trabajadoras, se encuadrarán en alguno de los siguientes grupos y niveles:

Grupo A. Nivel I. Criterios generales. - Personal que ejecuta su trabajo bajo instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones realizadas por las personas trabajadoras encuadradas bajo este nivel pueden requerir esfuerzo físico. Las tareas exigen conocimientos profesionales

básicos y no necesitan formación específica salvo la de un periodo breve de adaptación.

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

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

1. Profesional Ayudante de Tienda.

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

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

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

1. Auxiliar Administrativo/a.
2. Profesional de Tienda (frutería, panadería, caja y reposición).

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

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

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

1. Conductor-Repartidor.
2. Asesor/a de ventas (carnicería y charcutería).
3. Administrativo/a.

Grupo B. Nivel I. Criterios generales.

Jefe/a de Sección y Jefe/a de Turno: el personal de este grupo realiza trabajos obtenidos bien a través de formación o experiencia que, con cierto grado de responsabilidad y autonomía puede ayudar a coordinar el trabajo de otras personas. Gestiona o pueden gestionar y ayudar a su superior en las tareas básicas, el supuesto de ausencias ocasionales, incluido el periodo vacacional.

Técnico/a: Realiza trabajos muy cualificados con amplia experiencia en el puesto. Las funciones requieren autonomía e iniciativa, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras. Requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

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

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

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

Grupo B. Nivel II. Criterios generales.

Responsable de Tienda: El personal de este grupo tiene alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Planifica y dirige las funciones realizadas por el personal a su cargo, solucionando problemas que se le plantean. Responde de la formación del personal que está a su cargo.

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

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

1. Responsable de Tienda.

Grupo C. Nivel I. Criterios generales. - Tiene alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Planifica, dirige y coordina los objetivos estratégicos definidos por la dirección de la empresa y supervisa el personal a su cargo.

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

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

1. Coordinador/a Comercial de Tiendas.

Grupo C. Nivel II. Criterios generales. - Tiene alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Tienen importantes efectos en el funcionamiento de la empresa. Participa en la definición de objetivos, establece normas, guías y estrategias para alcanzar los objetivos.

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

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

1. Director/a de área.

V. Equivalencias Convenio Provincial de Granada.

La clasificación profesional expuesta en los apartados anteriores presenta la siguiente equivalencia respecto de la establecida en el Convenio Provincial:

Categorías Profesionales		Puestos	Convenio Comercio General Granada
Grupo A	N. I	Profesional Ayudante de Tienda	Grupo V
	N. II	Aux. Administrativo	Grupo V
		Profesional tienda (frutería, panadería, caja, reposición)	
	N. III	Conductor-repartidor.	Grupo IV
		Asesor/a Ventas (carnicería y charcutería)	Grupo IV
Administrativo/a		Grupo IV	
Grupo B	N. I	Jefe/a de turno	Grupo III
		Jefe/a sección	
	N. II	Técnico/a	
Grupo C	N. I	Coordinador comercial tiendas	Grupo II
	N. II	Director área	Grupo I

Artículo 8. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con 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 sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

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

CAPÍTULO IV.

TIPOS DE CONTRATACIÓN. PERÍODO DE PRUEBA E INGRESOS.

Artículo 9. Contratación.

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

Artículo 10. Empresas de trabajo temporal.

Siempre que se utilice alguna persona trabajadora perteneciente a una empresa de trabajo temporal, independientemente de cuál sea su modalidad de contratación, la empresa 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.

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.

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

Artículo 11. 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 B y C el período de prueba será de seis meses.

CAPÍTULO V.

SALARIOS Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

SECCIÓN I.

Artículo 12. Estructura salarial. Principios generales.

La estructura retributiva será la que resulta de aplicación de conformidad con el Convenio Colectivo provincial del Comercio de Granada. A dicha estructura se añadirán, en su caso, los complementos que se regulan en el presente Capítulo.

En el momento de publicación del presente Convenio Colectivo, la anterior estructura retributiva se adaptará a estas nuevas previsiones, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

Artículo 13. Complemento Personal Cc. Empresa.

El Complemento Personal Cc Empresa que perciban las personas trabajadoras tras la adaptación del Convenio de Empresa al Convenio Colectivo provincial del Comercio de Granada, según lo establecido en el artículo 12 y en la disposición transitoria primera, tendrá la siguiente naturaleza:

Para el año 2023, este concepto retributivo compensará y absorberá los incrementos retributivos que, en su caso, se acuerden en las tablas salariales de 2023 del Convenio Colectivo provincial del Comercio de Granada.

A partir del año 2024 y sucesivos, la naturaleza de este concepto retributivo será no compensable, ni absorbible, y será revalorizable a través de la negociación del convenio de empresa, una vez publicadas las tablas salariales del Convenio Colectivo provincial del Comercio de Granada.

Artículo 14. Incrementos Salariales. Años 2021 y 2022.

Los incrementos salariales de convenio colectivo aplicables para los años 2021 y 2022 acordados por las partes negociadoras serán las siguientes:

Año 2021: 300 euros brutos anuales.

Año 2022: 600 euros brutos anuales.

Las cantidades acordadas tendrá el carácter de no consolidable y se abonará proporcionalmente a la antigüedad. El abono se hará efectivo antes del 31 de marzo de 2023.

SECCIÓN II.

Artículo 15. 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.

En el caso de horas extraordinarias festivas (locales, autonómicos, nacionales y domingos), por cada cinco horas de trabajo se establecen las siguientes opciones de compensación:

A) Descanso compensatorio de 12,5 horas.

B) 48 euros brutos y 8 horas de descanso.

C) 108 euros 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 se realizará de forma proporcional al tiempo trabajado.

Este sistema no resultará de aplicación a las personas contratadas expresamente para trabajar los domingos y festivos.

El sistema compensatorio será acordado en cada caso entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 16. Pluses salariales 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 incrementada de un 20% del salario base y antigüedad.

2. Plus de Inventario General. Tendrá carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas para cubrir la realización de dos balances o inventarios o para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas:

a) La compensación se hará a través de Plus Inventario de 100 euros por inventario efectuado.

b) Además del abono plus inventario mencionado en el párrafo anterior, la compensación por la realización del inventario se compensará como descanso, como si de horas extraordinarias se tratase.

c) Estos inventarios se realizarán habitualmente en días festivos y una vez cerrada la tienda.

3. Plus de Inventario Frescos.

a) La periodicidad de los inventarios será de una vez al mes, coincidiendo con el último día natural del mes, excepto este fuera sábado o domingo, en cuyo caso se harán en el día anterior siempre que cuando así lo determine la dirección de la empresa.

b) Los inventarios se realizarán una vez cerrada la tienda.

c) Se compensarán a través del Plus Inventario Frescos por importe de 50 euros por inventario efectuado.

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

CAPÍTULO VI.

TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO.

Artículo 17. Jornada.

1. Durante la vigencia del Convenio la jornada anual máxima de trabajo efectivo queda establecida en 1.790 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 30 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, así como las vacaciones anuales y descansos semanales.

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

3. Distribución irregular. La empresa podrá hacer uso de la distribución irregular de la jornada hasta un máximo del 6% de la jornada anual de cada persona trabajadora, con un preaviso mínimo de 5 días comunicándolo por escrito a la persona trabajadora.

La distribución irregular contemplada en el presente artículo no podrá ser aplicada a las personas trabajadoras en situación de reducción de jornada por guarda legal.

No se podrá aplicar la distribución irregular de la jornada, fuera de la jornada habitual de la persona trabajadora, ni en los días de las jornadas especiales recogidos en el punto 6 de este artículo.

Las horas realizadas de distribución irregular de jornada podrán ser compensadas en horas o en jornadas completas, previo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

4. Verificación y control. La verificación y control de la jornada anual efectiva se efectuará con carácter individual, en enero del año siguiente.

El exceso de horas resultante de la jornada anual tendrá consideración de horas extraordinarias, las cuales podrán compensarse según lo establecido en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores. La compensación se hará en los primeros cuatro meses del año siguiente y se procurará que se realice mediante en descanso y a jornadas completas.

5. Trabajo en domingo y festivo.

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.

Las personas trabajadoras que presten servicios en los mencionados días deberán ser personal voluntario, en caso de exceder los voluntarios la demanda de la empresa, ésta establecerá una rotación con el fin de dar igualdad de oportunidades.

6. Jornadas Especiales Reducidas.

Para posibilitar la conciliación de la vida familiar se acuerda que los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y 3 de mayo sean días de jornada especial reducida. Asimismo, a lo largo del año las personas trabajadoras dispondrán de cuatro jornadas especiales más coincidiendo con la semana de Feria.

Las jornadas reducidas mencionadas se regirán según las siguientes peculiaridades:

a) No se realizarán más de cinco horas diarias efectivas de trabajo en esos días.

b) El turno de tarde deberá ser adscrito al turno de mañana; en caso de no adscripción deberá recuperar las cinco horas no trabajadas esos días dentro de las cuatro semanas precedentes o posteriores.

c) En cuanto a las jornadas reducidas de los días 24 y 31 de diciembre el trabajo se organizará de forma rotativa de manera que quien trabaje el 24 libre el 31 y vice-

versa. En todo caso, el trabajo no podrá extenderse más allá de las 19:00 horas.

d) En cuanto a las jornadas reducidas de los días de feria, día 5 de enero y 3 de mayo, la jornada finalizará como máximo a las 15:00 horas.

e) No obstante, a lo anterior, y sin perjuicio de la jornada anual de trabajo efectivo, en el caso de que, por necesidades del servicio, también por aperturas de la competencia, hubiera que trabajarse más tarde de dichos horarios de trabajo se cubrirán con voluntarios y se retribuirán como si de horas extraordinarias se tratase.

7. Registro de jornada para el trabajo a distancia. Se establece un sistema de fichaje telemático para las personas trabajadoras a distancia.

Artículo 18. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras 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 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.

Se garantizarán, al menos, 10 días laborales consecutivos a la totalidad de las personas trabajadoras en periodo estival.

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

Las personas trabajadoras con familiares residiendo en el extranjero podrán disfrutar de la totalidad de su periodo vacacional de manera continuada y fuera del periodo estival.

Artículo 19. Licencias retribuidas.

A) Licencias retribuidas.

1. La persona trabajadora, 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 o constitución de pareja de hecho. Las personas trabajadoras que se hayan constituido como pareja de hecho y

hayan disfrutado los veinte días naturales, no podrán ejercitar nuevamente este permiso con el mismo contratante.

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.

c) Cuatro días naturales por el fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho e hijos.

d) Tres días naturales por el fallecimiento de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad distintos a los señalados en el párrafo c).

e) Dos días naturales por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Un día natural en caso de matrimonio hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el hecho causante coincida con la jornada habitual de la persona trabajadora.

g) Cuando por los motivos señalados anteriormente la persona trabajadora 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) Dos días de asuntos propios sin necesidad de justificación, salvo aquellas personas trabajadoras que se hayan incorporado en el año natural en cuyo caso tendrán un día de asuntos propios. Para el disfrute de uno de los dos días de asuntos propios se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

- podrá disfrutarse fuera del periodo estival y del mes de diciembre.

- no podrá disfrutarse de forma consecutiva al primer día de asuntos propios.

j) Tiempo indispensable para ir al médico o exámenes reglados.

k) Veinte horas anuales para asistir al médico con hijos menores de 14 años, siempre que se justifique en documento oficial. En el caso que la persona trabajadora agote las veinte horas anuales mencionadas en el párrafo anterior, tendrá el 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.

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.

o) Cuarenta horas anuales para asistir a consultas médicas en caso de familiares a cargo de primer grado de consanguinidad de la persona trabajadora y que ten-

gan un grado de discapacidad igual o superior al 33%, debidamente acreditado.

p) Veinte horas anuales para asistir a consultar médicas en caso de familiares ascendentes dependientes de primer grado de consanguinidad de la persona trabajadora, que estén a su cargo y esté debidamente acreditado.

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

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas correspondiente a 21 días naturales que se podrán unir a la suspensión de contrato por nacimiento.

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

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

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

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

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y

carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

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

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

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

6. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género 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.

B) Licencias no retribuidas.

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

a) Un día laborable al año sin justificación para el cual deberá preavisar a la empresa con cinco días de antelación.

b) Además de los días que corresponden en el artículo 21. b) y c) del convenio colectivo, en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada, padres e hijos, se tendrá derecho a un permiso de hasta 5 días naturales.

c) Además de los días que corresponden en el artículo 21. c) del convenio colectivo, en caso de hospitalización de hijos, se tendrá derecho a un permiso de hasta 5 días naturales.

d) Un día natural en caso de fallecimiento de parientes de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el hecho causante coincida con la jornada habitual de la persona trabajadora y esté debidamente justificado.

Artículo 20. Excedencias.

1. Excedencia por cuidado de menores. -Las personas trabajadoras 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. La duración máxima de esta excedencia será hasta que el descendiente cumpla 4 años.

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

3. 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 E.T.

4. En todos los supuestos previstos anteriormente, la persona trabajadora deberá preavisar con una antelación mínima de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el periodo de excedencia.

Artículo 21. Protección de la vida familiar.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del

parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

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

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora

afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VII.

RIESGOS LABORALES.

Artículo 22. Riesgos laborales.

1. Seguridad y salud en el trabajo. -La protección de las personas trabajadoras 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 23. Salud laboral.

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

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

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

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

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

Al comienzo de cualquier relación laboral, la dirección entregará 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 a los delegados de Prevención que hayan 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.

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

La empresa afectada por el presente Convenio, y a través de las mutuas patronales, efectuarán a todas las personas trabajadoras que lo deseen (con indiferencia del número de los mismos que ocupen), un reconocimiento médico anual.

2. Obligaciones de las personas trabajadoras 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.

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

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

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

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

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

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

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

Artículo 24. Comité de seguridad y salud laboral.

Se constituirá cuando se den los requisitos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y tendrá las funciones establecidas en la misma.

Artículo 25. 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.

Artículo 26. 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 empresa, 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 27. Igualdad de oportunidades.

Con independencia a lo establecido en el Plan de Igualdad de Covirán SCA que afecta al ámbito personal del presente convenio, 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.

Artículo 28. Jubilación.

De conformidad con la legislación vigente y doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, y a los fines en ella establecidos de desarrollo de políticas de protección del empleo, se fija la edad como máxima para trabajar, la que las personas trabajadoras afectadas hayan generado el derecho al cobro de la pensión mínima y alcanzada la edad legal de jubilación.

En cuanto a Jubilaciones voluntarias anticipadas, Jubilación parcial y otros tipos de jubilación se estará lo regulado en esta materia en la legislación común.

Artículo 29. Fondo Social.

Se acuerda establecer un saldo de 10.000 euros, con el fin de poder conceder préstamos a tipo de interés reducido 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 Delegados/as de Personal revisarán la concesión de préstamos con la Dirección de la empresa en caso de negativa en dicha concesión.

Artículo 30. Beneficios sociales.

1. Descuento en compras. - Todos los Empleados de la empresa, podrán acceder a la compra, en condiciones especialmente ventajosas, en cuanto al precio de adquisición de los productos existentes en todos los centros de esta.

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

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

4. Ayuda económica gastos por discapacidad de la persona trabajadora igual o superior al 33%, no cubiertos por el Sistema Público de Salud o Mutualidad, hasta 300 euros al año.

Artículo 31. Ayudas a estudios.

1. Para el periodo de formación obligatoria (entre 3 y 16 años) de hijos/as de las personas trabajadoras cuyo salario sea inferior a 18.000 euros, se establece un régimen de ayudas de estudios consistente en 50 euros brutos al año. Dicha cuantía se incrementará a 100 euros brutos al año si son 3 o más hijos/as.

2. Para estudios universitarios o de posgrado de hijos/as de personas trabajadoras con una discapacidad igual o superior al 33%, se establece un régimen de ayudas a estudios consistente en 300 euros brutos al año.

3. Para estudios superiores de hijos/as de personas trabajadoras que tengan el mejor expediente académico, se establece una Beca Covirán en cuantía de 1000 euros brutos por año. La empresa establecerá las bases para obtención de la beca.

Artículo 32. Seguro de accidente laboral.

La empresa satisfará a las personas trabajadoras 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 por gran invalidez, 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.

Las personas trabajadoras podrán designar libremente al beneficiario de dicho seguro, si así no lo hiciere, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

Artículo 33. Prendas de trabajo.

Todas las personas trabajadoras que deban utilizar prendas de trabajo por razón de su puesto recibirán anualmente una muda de invierno y una de verano (dos mudas en caso de polos y camisetas), comprometiéndose las personas a las que les sean entregadas, a su adecuado uso y conservación.

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 dichas personas trabajadoras en el cumplimiento de las prescripciones médicas que se les hayan hecho para su curación y de comprobarse irregularidades en la observancia de estas 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 la empresa, 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 empresa.

CAPÍTULO IX.

FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 36. Régimen Disciplinario.

I.- Criterios Generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes, con independencia del grupo profesional al que pertenezca el trabajador sancionado.

La enumeración no es exhaustiva de tal forma que podrá ser sancionado todo incumplimiento de las obligaciones contractuales, siempre que constituya un incumplimiento de las obligaciones contractuales establecidas en las disposiciones legales de carácter general.

2. La sanción de las faltas, a excepción de la amonestación verbal, requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, quien deberá acusar de recibo o firmar el enterado de la comunicación y en presencia de la representación legal de los trabajadores si la hubiera.

3. Las empresas darán cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Las sanciones, por infracciones graves o muy graves, se notificarán al trabajador en presencia del delegado de personal o representante del comité de empresa, si lo hubiere, salvo renuncia expresa por parte del trabajador. En caso de no poder ser notificado presencialmente el trabajador sancionado, se comunicará por escrito la decisión sancionadora al delegado de personal o representante del comité de empresa, si lo hubiera, con independencia de la comunicación escrita que deba realizarse al trabajador sancionado.

Los/as Delegados/as sindicales en la empresa o centro de trabajo deberán ser oídos por la Dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador/a afiliado/a al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la Empresa.

4. Las faltas cometidas por un trabajador/a se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador/a, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse y ser impugnadas por el trabajador/a, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

II.- CALIFICACIÓN DE LAS INFRACCIONES DISCIPLINARIAS.

Las infracciones disciplinarias se clasificarán, como leves, graves o muy graves.

A. Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas al trabajo, de hasta treinta minutos, durante un periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. No notificar, siempre que sea posible con carácter previo o en su caso, durante la jornada laboral de ausencia, la inasistencia al trabajo.

3. El abandono sin causas justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

4. Los deterioros leves en la conservación o el mantenimiento de los equipos, incluidos los técnicos e informáticos y material de trabajo de los que se fuera responsable siempre que sea imputable por un mal uso o descuido del trabajador o trabajadora.

5. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo siempre que no hubiese sido advertidas previamente en otra u otras ocasiones. En tal caso o si produjera perturbación en el servicio, se considerará falta grave.

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

7. Discutir con compañeros/as de trabajo siempre que se produzca sin presencia de clientes o proveedores en el centro de trabajo.

8. La falta de aseo durante el trabajo.

9. La falta injustificada al trabajo solamente un día, en el transcurso de treinta días.

B. Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el periodo de treinta días.

2. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

3. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas de compañeros de trabajo y/o clientes o respecto de la que ya se hubiese mediado advertencia anterior por parte de la Empresa.

4. La desobediencia a las instrucciones de quienes se dependa jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.

5. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la Empresa.

6. No cumplir con las instrucciones de la Empresa en materia de servicio y forma de efectuarlo, si está especificado en normativas internas o responda a la práctica en la Empresa o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos.

7. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la Empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la Empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

9. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículo y materiales o herramientas de trabajo del centro o establecimiento.

10. Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que transcurra a este.

11. El empleo para uso propio, artículos, enseres y prendas de la Empresa, a no ser que exista autorización.

12. La utilización de los medios informáticos o dispositivos móviles propiedad de la Empresa para fines distintos de los relacionados con el contenido de la relación laboral.

13. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de comercio, incluida la no utilización de los medios de protección individual y en particular, la falta de colaboración con la Empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como la imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores/as o

terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de Empresa.

14. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de sesenta días sin autorización o causa justificada, o justificar la ausencia con más de una semana y menos de quince días, salvo causa de fuerza mayor.

15. No personarse en el puesto de trabajo, cuando teniendo permiso temporal para ausentarse, se extralimite del tiempo estrictamente necesario para la finalidad del permiso reconocido.

16. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

C. Faltas Muy Graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Faltar tres días al trabajo durante el periodo de sesenta días sin autorización o causa justificada.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores/as o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con esta.

3. La competencia desleal, así como hacer, en las instalaciones de la Empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, incluido la aceptación de regalos o recompensas aprovechando la posición y funciones encomendadas por la Empresa.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la Empresa.

6. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.

7. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la Empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, así como transgredir las normas de seguridad informática de la Empresa.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as, proveedores, clientes y público en general.

9. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas o su consumo durante el horario de trabajo o fuera del mismo vistiendo el uniforme de la Empresa, excepto aquellos trabajadores/as que acrediten una enfermedad al respecto.

10. Provocar u originar fuertes riñas y pendencias con los demás trabajadores/as.

12. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador/a, a la Empresa o sus instalaciones, personas por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad implantadas en la Empresa y los trabajadores/as hayan recibido la formación adecuada.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

14. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa física o verbal, de carácter sexual, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

15. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género de cualquier persona de la Empresa.

III.- SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la Comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

A. Por faltas leves:

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

B. Por faltas graves:

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

C. Por faltas muy graves:

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

El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los Órganos de Mediación o Conciliación, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

Las de dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imputación.

Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la Empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

IV. PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES DISCIPLINARIAS.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X.

DERECHOS SINDICALES.

Artículo 37. Representación de los trabajadores.

1. Se constituirán los comités de empresa de centro o delegados de personal de los centros afectados por el presente Convenio, conforme a lo señalado en la normativa de aplicación, con las funciones, deberes y derechos que establece la citada normativa.

2. Los delegados de personal o los miembros del comité de empresa, en su caso, podrán acumular su cré-

dito horario con periodicidad anual para supuestos de formación.

Artículo 38. Solución extrajudicial de conflictos.

En cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) (Cód. 71100015092015) suscrito, con fecha 7 de enero de 2015 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 las personas trabajadoras y a la empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

Artículo 39. Procedimientos de resolución de discrepancias.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Para realizar la adaptación de la estructura retributiva prevista en el artículo 12, se tomarán como término de comparación el salario anual a percibir por cada persona trabajadora del antiguo Convenio Colectivo de Empresa frente al Convenio Colectivo provincial.

El salario anual que se tomará como término comparativo del antiguo Convenio Colectivo de Empresa será la retribución fija anual, la cual se compone de los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Complemento personal de unificación de convenio.
3. Premio fidelidad.
4. Antigüedad consolidada.
5. Mejora voluntaria consolidada.
6. Mejora voluntaria CC empresa.
7. Compensación SMI.
8. Plus de Puesto.

La aplicación de la nueva estructura retributiva no supondrá una disminución del salario fijo anual de la persona trabajadora.

A tal fin, se crea el plus retributivo "Complemento personal Cc empresa", a percibir mensualmente por aquellas personas trabajadoras cuyo nuevo salario anual a percibir por el Convenio Provincial fuese inferior al que venía percibiendo con el anterior Convenio de Empresa.

La cuantía anual de este concepto será equivalente a la diferencia entre la retribución fija anual de ambos Convenios.

Para el año 2023, este concepto retributivo compensará y absorberá los incrementos retributivos que, en su caso, se acuerden en las tablas salariales de 2023 del Convenio Colectivo provincial.

A partir del año 2024 y sucesivos, la naturaleza de este concepto retributivo será no compensable, ni absorbible, y será revalorizable a través de la negociación del convenio de empresa, una vez publicadas las tablas salariales del Convenio Colectivo provincial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

En el caso que durante la vigencia del convenio colectivo se aprobasen mejoras por imperativo legal sobre licencias retribuidas reguladas en el artículo 17 del presente convenio colectivo, las partes negociadoras procederán a la adaptación mediante acuerdo colectivo.

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 las personas trabajadoras afectadas.

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.

Granada, 21 de diciembre de 2023, fdo.: Iván Castro Castro.

Albolote, 21 de diciembre de 2023.-El Alcalde-, fdo.:
Salustiano Ureña García.

NÚMERO 8.269/23

AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE (Granada)

Modificación puntual de RPT

EDICTO

D^a Antonia Santiago Fernández, Secretaria General del Ayuntamiento de Albolote (Granada).

Se hace público que por Acuerdo de Pleno de fecha de 14 de diciembre de 2023, se ha adoptado Modificación puntual de RPT Policía Local.

4.- EXPEDIENTE 2212/2022. MODIFICACIÓN PUNTUAL DE LA RPT POLICÍA LOCAL.

Se da cuenta por la Sra. Secretaria del dictamen emitido por la comisión informativa correspondiente.

Visto que el Ayuntamiento ha iniciado expediente

RESUELVE:

Primero. - Aprobar la lista definitiva de admitidos/as y excluidos/as.

ADMITIDOS

<u>Nº</u>	<u>Apellidos y Nombre</u>
1.	Bolaños Sanmartín, Nicolas David
2.	Carrilla Ruano José, Antonio
3.	Castro García, José
4.	Cerrillo Sánchez, Ginés
5.	Fernández Bascuñana, María Dolores
6.	Ferrer Pérez, Miguel Ángel