

**13302** RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de Supercor, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de la empresa Supercor, S. A. (Código de Convenio n.º 9017052), que fue suscrito, con fecha 5 de mayo de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de FASGA, FETICO y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 17 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

**CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE SUPERCOR, S. A.**

**CAPÍTULO I**

**Ámbito de aplicación**

**Artículo 1. Ámbito personal y territorial.**

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo de Supermercados Supercor, S. A., en todo el territorio del Estado Español.

Quedan comprendidos en el presente convenio todos los trabajadores que presten sus servicios con contrato laboral en la empresa Supercor, S. A.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia.**

La vigencia general del presente Convenio se iniciará a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre de 2011. Los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2008, salvo disposición expresa contenida en el presente Convenio.

Si durante la vigencia prevista del Convenio colectivo se alcanzara un Convenio colectivo de ámbito nacional sectorial de Cadenas de Supermercados o de Supermercados, suscrito por la Organización empresarial a la que se encuentra asociada la empresa, se procederá a la aplicación íntegra del mismo, poniéndose en marcha los mecanismos de aplicación del Convenio sectorial, de acuerdo con los términos que se prevean en el

mismo, y con finalización automática de la vigencia del presente convenio, procediendo la comisión Negociadora a determinar los concretos detalles de la transición.

Si, llegado el término de vigencia del Convenio previsto subsidiariamente en el párrafo primero, no se hubiera conseguido la firma del convenio a que se refiere el párrafo segundo, se procederá conforme al sistema de denuncia previsto en el párrafo siguiente.

Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes 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.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo subsistirán en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

**Artículo 3. Vinculación a la totalidad y garantía personal.**

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

Además de las específicas, expresamente recogidas en este Convenio, se respetarán aquellas condiciones ad personam que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio Colectivo, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las ventajas derivadas del Convenio.

**Artículo 4. Legislación aplicable.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación general.

**CAPÍTULO II**

**Organización del trabajo**

**Artículo 5. Organización del trabajo.**

I. La organización del trabajo en la empresa corresponde a la dirección de las mismas.

II. Los trabajadores a través de sus representantes legales, delegados de personal, comité de empresa o representaciones sindicales reconocidas en la LOLS tendrán derecho a conocer de aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores.

III. En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

IV. Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección de la empresa, los Comités de Empresa tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, 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 los sistemas de organización y control del trabajo sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este Convenio Colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

**Artículo 6. Formación profesional.**

I. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, los representantes de los mismos serán informados del desarrollo de los planes de formación de la empresa.

II. La empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal.

**CAPÍTULO III**

**Periodo de prueba, contratación**

**Artículo 7. Ingresos y contratación.**

I. 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 8. Periodo de prueba.**

I. El periodo de prueba, para todos los Grupos Profesionales, en tanto se cumpla el compromiso de empleo fijo previsto en este Convenio, será de 180 días para todos los trabajadores contratados mediante contrato indefinido.

En otro caso el periodo de prueba por Grupos Profesionales será el siguiente:

- Grupo I Mandos: 180 días.
- Grupo II Técnicos y Gestores: 120 días.
- Grupo III Especialistas: 60 días.
- Grupo IV Profesionales: 60 días.

II. Estos días serán de prestación efectiva de trabajo, independientemente del mayor o menor número de horas realizadas cada uno de tales días.

III. Por tratarse de días de trabajo efectivo, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, y adopción o acogimiento, permisos y descansos que afecten al trabajador interrumpen el cómputo del periodo.

**Artículo 9. Contrato de obra o servicio determinado.**

I. Es el contrato para la realización de obra o servicio determinado y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

II. La duración del presente contrato será la prevista para la obra y servicio determinado objeto del mismo, y caducará al terminar ésta.

III. Podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

IV. En el contrato formalizado por escrito, se identificarán de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo.

V. Si alcanzada la finalización de la obra no existiera denuncia por alguna de las partes y el trabajador continuara prestando servicios, el contrato se transformará en indefinido.

**Artículo 10. Contrato eventual.**

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, la empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación.

**Artículo 11. Contrato a tiempo parcial.**

En desarrollo del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, será Contrato a Tiempo Parcial (C.T.P.) todo aquel que se perfeccione para la realización de una jornada anual inferior a la pactada en el artículo 19.A) de este Convenio Colectivo.

**Artículo 12. Contratos formativos.**

I. Contrato de trabajo en prácticas.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 y a la Legislación Vigente.

II. Contrato para la formación.—Podrán concertarse contratos para la formación con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, y sin límite de edad cuando se trate de contratados de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato para la formación se ajustará a las siguientes reglas:

Considerando que el objeto de este tipo de contratación es la adquisición, por parte del trabajador de la formación teórica y práctica necesaria para realizar adecuadamente un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, los contratados carecerán de la titulación necesaria para realizar un contrato en prácticas.

El trabajo de las líneas de caja se considera susceptible de ser objeto de un contrato para la formación.

La duración mínima inicial de estos contratos y de cada una de sus prórrogas será de seis meses, siendo dos años su periodo máximo de duración.

**Artículo 13. Contrato de interino y contrato de relevo.****A) Interino.**

I. Es el contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, vacaciones, etc.). Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

II. Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la Empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En los casos de selección o promo-

ción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

**B) Contrato de relevo.**

I. Cuando un trabajador acceda a la jubilación parcial prevista en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la empresa, podrá concertar con un trabajador desempleado el llamado contrato de relevo, en los términos que establece el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

II. La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falta al trabajador sustituido hasta alcanzar los 65 años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

**CAPÍTULO IV****Clasificación profesional y grupos profesionales****Artículo 14. Clasificación profesional.****1. 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 aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas funciones o especialidades profesionales.

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.

**2. Aspectos básicos de clasificación.**

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

2. La clasificación profesional se realiza en Grupos 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 un Grupo Profesional de los establecidos en el presente Capítulo, 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. Grupos profesionales.**

Los grupos profesionales y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

I. Factores de encuadramiento profesional.—Para la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación se han ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpretación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

II. Sistema de clasificación.—Los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa se ubican en cuatro Grupos Profesionales, y cada Grupo Profesional está integrado por aquellas funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo.

Contenido de los grupos profesionales:

Grupo profesional I: Mandos:

Plantilla:

Se integra en este grupo profesional el personal que ejecuta trabajos que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos generales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Gestiona y supervisa los recursos humanos a su cargo orientándolos hacia el logro de los objetivos, y ejerce funciones de responsabilidad sobre organizaciones complejas, en cuanto a la consecución de resultados, implantación y gestión en general, informando acerca de las normas de seguridad y velando por su cumplimiento.

Actividades:

En este grupo profesional se incluyen todas las actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Transmisión y control del cumplimiento de las políticas generales de la empresa.

Asignación de recursos de gestión.

Establecimiento y traslado de procedimientos generales de gestión.

Diseño de Estrategias.

Control y dirección de las operaciones de trabajo.

Confección, custodia y reporte de la documentación de gestión.

Capacitación del personal.

Control y elaboración de los ratios de gestión de la sección, establecimiento o plataforma.

Gestión de tiempos de trabajo.

Gestión y coordinación de equipos.

Desarrollo de Estrategias.

Grupo profesional II: Técnicos y gestores de equipos:

Plantilla:

Se integra en este grupo profesional, el personal con titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementadas con estudios específicos, y aquellas otras con formación teórica, o adquiridas en la práctica, hasta un nivel equivalente a titulado medio o similar. Realizan por definición las mismas tareas del grupo de profesionales especializados, pero con absoluta autonomía, ya que con el superior evalúan el resultado final, previamente concretado en los objetivos generales, pero no así los métodos los cuales son decididos autónomamente. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos, necesitando identificar la información que requiere el desempeño del trabajo, y ejecutar acciones que conduzca a la aparición de la información y a su tratamiento. Estos conocimientos técnicos pueden sustituirse por un conocimiento y formación adecuada, que permita la colaboración en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento del equipo de especialistas o profesionales cuyas tareas comparten y que gestionan hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan, y ejerciendo funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad, consistente en una organización simple.

Actividades:

En este grupo profesional se incluyen todas las actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Desempeño de una actividad que requiere titulación superior o media.

Supervisión de los equipos de trabajo de Profesionales y especialistas compartiendo con ellos la realización práctica de sus actividades.

Grupo profesional III: Especialistas:

Plantilla:

Se integra en este grupo el personal que ejecuta trabajos que requieren iniciativa, especialización, y conocimiento total (técnico y profesional) del oficio desempeñado, responsabilizándose del trabajo efectuado

siguiendo instrucciones de sus superiores. En consecuencia realiza también las tareas básicas del oficio o puesto desempeñado contenidas en el Grupo IV, pero en la aplicación de sus conocimientos añade valor en la manipulación del producto. El puesto puede implicar coordinación de otras personas en organizaciones simples siguiendo instrucciones de los responsables jerárquicos.

Actividades:

En este grupo profesional se incluyen todas las que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Responsabilidad y control de la recepción de mercancías.

Diseño y exposición de producto en mostradores y murales.

Venta de productos que requieren transformación compleja.

Supervisión del correcto funcionamiento de las cámaras.

Responsabilidad y control de mermas, escandallos y realización de pedidos e inventarios.

Orientación al cliente sobre los productos.

Supervisión de la labor del personal del grupo de Profesionales.

Responsabilidad y control del stock de mercancía asignada.

Responsabilidad y control de la cadena de frío para la conservación óptima de la mercancía.

Elaboración y análisis de informes.

Participación en la implantación y mejora de procesos

Supervisión de la atención de reclamaciones, requerimientos de organismos públicos y privados y departamentos internos.

Mantenimiento y reparación de maquinaria e instalación.

Grupo profesional IV: Profesionales:

Plantilla:

Se integra en este grupo profesional el personal que realiza tareas y/o funciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que pueden requerir esfuerzo físico y/o atención, así como adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Actividades:

En este grupo profesional se incluyen todas las actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Carga, descarga y recepción de mercancía.

Transporte, preparación y reparto de mercancía.

Colocación de mercancía en lineales y puntos de almacenamiento.

Cuidado y revisión de los instrumentos de trabajo y del entorno de trabajo.

Registro de artículos con los medios habituales.

Cobro, retiradas de fondos, mantenimiento de cambios y arqueo.

Atención al cliente.

Embolsado y preparación de pedidos.

Cambios y devoluciones.

Colocación de productos en mostradores, murales e islas.

Orden y limpieza de las cámaras.

Realización de inventarios y pedidos simples bajo protocolos estrictos.

Venta de productos.

Actividades de limpieza.

Mecanización y verificación de datos

Redacción de cartas tipo y envío

Recepción de correspondencia y reparto

Mantenimiento de archivo

Atención telefónica y recepción de visitas

Atención de reclamaciones, requerimientos simples de organismos públicos y privados y departamentos internos.

## CAPÍTULO V

### Movilidad funcional y geográfica, ascensos y promociones

#### Artículo 15. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice durante el tiempo de realización de las mismas.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá

reclamar el ascenso al grupo superior en los términos previstos en este Convenio.

Para los trabajos de distinto Grupo se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 16. *Movilidad geográfica.*

En el supuesto de que la empresa pretenda ubicar el centro de trabajo o al trabajador a otra localidad en el entorno de un área metropolitana y el nuevo centro esté enclavado a una distancia inferior a 50 kilómetros del centro de origen o del domicilio del trabajador se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador. En los demás casos se estará a la costumbre del lugar o de la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

#### Artículo 17. *Ascensos.*

a) El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando (Grupo de Mandos) o confianza (Grupo de Técnicos y gestores de equipos), será de libre designación por la empresa.

b) El ascenso de trabajadores del Grupo de Profesionales al Grupo de Especialistas se realizará en los casos y mediante los sistemas previstos en el artículo siguiente.

#### Artículo 18. *Promociones.*

El paso del Grupo Profesional IV al III quedará condicionado a la existencia de puesto a cubrir en el Grupo Superior.

En los casos de vacante tendrán preferencia los trabajadores contratados, a igualdad de condiciones, sobre nuevas contrataciones.

Dada la existencia de vacante, la promoción podrá producirse cuando en el trabajador optante en cuestión coincidan todos los requisitos que a continuación se detallan:

Conoce y domina los productos y su gama o surtido, de modo que debido a dicho dominio puede participar en la elaboración y evolución del surtido.

Toma iniciativas en cuanto a la implantación de los productos y conoce y domina los márgenes unitarios, en beneficio y rentabilidad.

Propone y aporta ideas y soluciones de mejora de venta, surtido, calidad e innovación, etc.

Domina en general todas las facetas de la venta, conociendo las técnicas de venta, de implantación, organización, etc.

Coordina las personas a él asignadas y prepara y distribuye el trabajo de las mismas.

Conoce, respeta y domina las normas higiénico-sanitarias del producto: cadena de frío, temperatura, fecha de caducidad, fermentación, etc.

Bajo su iniciativa lleva a cabo acciones preventivas para preservar la higiene y calidad de los productos. Propone y aporta soluciones.

Aplica de modo autónomo, las normas de presentación de un producto, tanto en venta en autoservicio, como en mostrador tradicional: etiquetado, precio, claridad, calidad, corte regular, porciones, etc.

La ejecución de su trabajo se sale de los estándares habituales.

Incorpora valor añadido al producto con incidencia en rentabilidad.

En su caso, domina total y regularmente las técnicas de producción, con un alto nivel de manipulación, elaboración y transformación de la materia prima en producto final para la venta.

Para proveer tales vacantes la Dirección, entre los empleados que reúnan las características anteriores, podrán seguir los siguientes mecanismos:

##### 1. Por concurrencia de méritos:

La Dirección de la empresa, en el primer trimestre de cada año, procederá a verificar la concurrencia de los datos objetivos y criterios que justifican la pertenencia de los trabajadores al Grupo de Especialistas dando traslado de la misma a la representación legal de los trabajadores.

El ascenso al Grupo Profesional III por concurrencia de méritos exigirá un período previo de adaptación de tres meses para su consolidación.

No superado por el trabajador el referido período de adaptación, la empresa o el propio trabajador podrán decidir el retorno al Grupo Profesional de origen, no consolidando la retribución del Grupo Superior todo ello sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

##### 2. Por evaluación continuada del desarrollo profesional:

Se entiende por evaluación continuada, la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el trabajador en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de su relación laboral. Dicha valoración se sustentará en criterios de carácter objetivo, tales como, la permanencia de trabajo efectivo en la empresa, la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas y tareas, etc.

Con carácter anual la Dirección comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, los ascensos así efectuados, dando cuenta de los criterios utilizados para la adjudicación.

## CAPÍTULO VI

### Tiempo de trabajo y descanso

#### Artículo 19. *Jornada y descanso semanal.*

##### a) Jornada.

I. La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.784 horas.

La jornada máxima, para aquellos trabajadores que tuvieran una jornada de trabajo efectivo anual inferior, será la que vengan disfrutando, y la mantendrán a título personal.

En ningún caso, para beneficiarse de la jornada máxima prevista en el párrafo primero, podrá contabilizarse cualquier período que no corresponda a prestación efectiva de trabajo.

Las retribuciones fijadas en este Convenio Colectivo por unidad de tiempo están fijadas en razón a la jornada máxima anual.

II. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, la Dirección podrá establecer, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas, respetando los descansos mínimos contemplados en la Ley.

III. La jornada podrá distribuirse regular o irregularmente y a lo largo del año y de todos los días de la semana.

IV. La Dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores se reunirán cuatrimestralmente a los efectos de proceder al control de la jornada.

##### b) Descanso semanal.

El trabajador tiene derecho a día y medio de descanso semanal de manera ininterrumpida.

De conformidad con el artículo 6 del R. D. 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá separarse del día completo y acumularse para su disfrute en períodos de hasta cuatro semanas.

#### Artículo 20. *Calendario laboral.*

Durante el primer trimestre del año natural la empresa, a nivel de centro de trabajo, facilitará a los representantes legales del personal el calendario laboral general.

#### Artículo 21. *Horario de trabajo, cuadros horarios.*

I. Trimestralmente se planificará, en cada centro los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida. Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada trabajador, de manera que, con quince días de antelación al inicio del trimestre, pueda conocer y controlar la jornada a realizar. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, en el primer trimestre del año siguiente. La jornada diaria planificada no podrá exceder de nueve horas.

II. En el caso de que el tiempo de trabajo diario no supere las cuatro horas, la jornada diaria de trabajo deberá prestarse de manera continuada.

III. Los cambios en la jornada planificada por causas organizativas imprevisibles (ausencias no previstas de otros trabajadores, y retrasos o adelantos en suministros) serán de obligatoria ejecución, a pesar de no contar con el previo aviso correspondiente, con el límite máximo de dieciocho horas al trimestre en 2009 y 2010, y de 16 horas al trimestre a partir de primero de enero de 2011.

Las horas realizadas fuera de la planificación se compensarán con descanso equivalente a lo más tardar dentro del siguiente trimestre, debiendo figurar en tal caso en la planificación, concentrándose en lo posible en días completos salvo pacto en contrario.

Si el cambio impidiera el disfrute del medio día de descanso semanal, este se recuperará necesariamente dentro de un período de cuatro semanas.

IV. La empresa, a los efectos de tener un control y seguimiento adecuado de la pérdida desconocida, dispondrá la realización de inventarios quedando facultada para variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente que será de obligado cumplimiento según la costumbre, periodicidad y con el modo de devengo implantado en la empresa.

Las trabajadoras embarazadas estarán exentas de realizar una jornada superior a la normal o de variar su horario para la ejecución de inventarios.

Igualmente, tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas fuera del horario normal para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

V. Trabajo en domingos y festivos de apertura comercial.

No tendrán obligación alguna de trabajar en domingos o festivos de apertura comercial en centros comerciales aquellos trabajadores contratados con anterioridad a la firma del presente convenio, que no tengan reflejada la obligatoriedad de trabajar en domingo o festivo contractualmente, por lo que sólo lo harán si así lo deciden de manera voluntaria.

A partir de primero de enero de 2009, los trabajadores que deban prestar servicios en domingo/ festivo tendrán derecho a no prestar servicios en dichos días más del 75 por 100 de los domingos o festivos de apertura comercial. Si resultase fracción en el porcentaje se redondearán los decimales al alza al entero.

Compensación por trabajo en domingos y festivos de apertura comercial:

A) Cuando el trabajo en domingo y festivo esté programado en la jornada laboral trimestral, deberá incluirse necesariamente el descanso compensatorio, y los domingos/ festivos trabajados del año para cada trabajador tendrán la retribución especial que figura en el apartado B) siguiente.

Si se trabajase un domingo o festivo sin estar programado y por encima de la jornada laboral trimestral del trabajador se abonará a razón de 10 € hora, independientemente del respeto al descanso semanal.

Si no estuviese programado pero no excediese de la jornada laboral trimestral del trabajador, se abonará en función del número de domingos trabajados en el año conforme a la escala que figura en el siguiente apartado.

B) Los trabajadores que trabajen en domingo/ festivo de apertura comercial en jornada ordinaria tendrán garantizados por cada domingo/ festivo que trabajen en el año natural, aunque sea en jornada programada, unos importes por hora trabajada en tales domingos/ festivos, conforme a la siguiente escala en función del número de domingos/ festivos que efectivamente trabaje al año cada trabajador: Los nueve primeros a razón de 3,7 €; del 10 al 14 a razón de 3,9 €, y del 15 en adelante a razón de 4,1 €.

C) Aquellos trabajadores que disfrutaran de mejores condiciones por el trabajo ordinario en domingo/ festivo podrán mantenerla a título personal, pero sin que en ningún caso las condiciones aquí previstas les sean de aplicación.

El trabajador deberá optar por el anterior sistema o por el nuevo, ambos en su integridad.

D) Se excluirán del abono de trabajo en domingos y festivos y de la limitación señalada los trabajadores contratados para prestar servicios específicos tales días, que no trabajen más de tres días de la semana de manera regular o en promedio anual (142 días al año), toda vez que en su contratación resulta condición básica la prestación de trabajo en domingos y festivos

#### Artículo 22. Verificación y control.

I. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual se efectuará con carácter individual, en los 3 meses siguientes a la finalización del periodo de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán mediante descanso a razón de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva. Tal compensación no podrá coincidir con los periodos punta de producción o actividad del centro de trabajo y se concentrará de ser posible, salvo pacto en contrario, en días completos.

II. Cuando, por cualquier causa, superaran la jornada máxima anual, la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquellas en la que la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la empresa, bien a su cargo, o en pago delegado de la Seguridad Social, las horas de exceso que resultaren transcurrido el período antes referido, se compensarán al trabajador en proporción al

tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

III. Los trabajadores encuadrados en el Grupo de Mandos podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando el máximo establecido en el artículo anterior, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores de su misma responsabilidad en el área o división, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

#### Artículo 23. Vacaciones.

I. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutará por cada año de servicio de un período de vacaciones retribuido cuya duración será de 31 días naturales.

Los trabajadores con derecho a 31 días de vacaciones podrán disfrutar entre los meses de junio a septiembre de, al menos, veintiún días naturales ininterrumpidos de su período vacacional.

En aquellos centros ubicados en zonas de veraneo, donde la cifra mensual de ventas promedio en tal período (junio-septiembre), correspondiente al año anterior, sea superior en un 10 % a la cifra mensual de ventas promedio del resto del año (octubre-mayo), las vacaciones del período de verano, en función de la organización del trabajo, podrán organizarse de una de las dos maneras siguientes: 21 días continuados disfrutados de mayo a octubre, o quince días continuados de junio a septiembre.

En los casos de centros de nueva apertura, y hasta el segundo año, sólo se considera este factor en la zona y no el de incremento de ventas del centro.

Los trabajadores que disfruten voluntariamente de un mínimo de 21 días naturales fuera de los períodos antes señalados y de Navidades, Semana Santa y Fiestas Patronales, tendrán dos días más de vacaciones a acumular a las disfrutadas en el período no estival y por lo tanto disfrutará de 33 días de vacaciones en tal año.

II. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute, conforme al calendario fijado anualmente en un máximo de dos períodos, salvo pacto en contrario. La Dirección podrá excluir del disfrute de las vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva.

III. Los turnos de vacaciones serán establecidos por la Dirección de la empresa dando cuenta de los mismos al Comité de Empresa o Delegados de Personal con carácter previo a su publicación.

IV. Como principio y preferencia básica para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece la antigüedad en la unidad de trabajo, si bien quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno un año, pierde esa primacía de opción para los años sucesivos hasta tanto no lo ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

V. Cuando la Dirección no pueda programar de vacaciones los 21 días previstos en época estival (junio-septiembre o mayo-octubre) el trabajador afectado percibirá una compensación de 16 € por cada uno de los 21 días no disfrutados en tal período de manera obligatoria.

VI. En el caso de que coincidan los días de vacaciones programados con una situación de IT que no de lugar a la recuperación de los mismos, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Igualdad, el trabajador, durante el período de IT coincidente con las vacaciones, percibirá la retribución correspondiente a las mismas.

#### Artículo 24. Horas extraordinarias.

I. Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

II. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

III. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas.

La compensación de las horas extraordinarias, bien en descanso o retribución, se efectuará hora por hora, salvo pacto en contrario.

IV. La empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, informará mensualmente al comité de empresa y delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

## CAPÍTULO VII

**Régimen retributivo**Artículo 25. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas, en su caso, entre el Salario Base de Grupo o Salario Base Personal, y los complementos del mismo.

Artículo 26. *Salario base.*

Se entiende por Salario Base de Grupo o Contratación, el garantizado por todos los conceptos y que debe alcanzar un trabajador en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales del presente Convenio Colectivo.

Se entiende por Salario Base Personal el correspondiente a cada trabajador en función de sus condiciones personales por la transformación de la estructura salarial prevista en el pacto colectivo de aplicación anterior en la Empresa que engloba en el Salario base Personal el Salario base de Grupo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 27. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

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

A) Personales: En la medida que deriven de las condiciones personales del trabajador.

B) De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

C) Por calidad o cantidad de trabajo: Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

Artículo 28. *Complemento personal de antigüedad.*

La antigüedad se devenga por cuatrienios.

El precio por cuatrienio se establece a razón de 150 € anuales en jornada completa, con un límite de devengo de antigüedad hasta los 24 años de permanencia en la empresa.

Artículo 29. *Complementos de puesto de trabajo. Nocturnidad. Frío negativo.*

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

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y el valor de la hora nocturna tendrá un recargo del 25 % sobre el valor de la hora ordinaria prevista en el artículo 34.I de este Convenio.

El personal que trabaje en el interior de cámaras frigoríficas de frío negativo y que haya de permanecer en ellas como mínimo un 25 % de la jornada estándar diaria de un trabajador a tiempo completo, con independencia de que se le dote de los medios adecuados para su cometido, percibirá un complemento del 20 % de su salario base de grupo.

Artículo 30. *Complementos de calidad y cantidad de trabajo.*

Son aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad o cantidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

Estos complementos no tendrán, en ningún caso, carácter consolidable.

Artículo 31. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

Las retribuciones básicas establecidas en el presente convenio colectivo se entienden distribuidas, para el personal base, en quince pagas, prorrateándose las pagas extraordinarias entre las doce mensualidades, salvo pacto en contrario.

Artículo 32. *Liquidación y pago. Recibo de salarios.*

I. El pago de haberes se efectuará como muy tarde dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al vencido.

II. Los recibos de salarios se ajustarán a la legalidad vigente.

Artículo 33. *Compensación y absorción.*

Cuantas mejoras económicas se establezcan en el presente Convenio, podrán ser compensadas mediante aquellas que, con carácter voluntario y sea cual fuese la naturaleza de las mismas, estuviesen ya otorgadas por la empresa.

Análogamente, servirán las presentes condiciones para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o vía judicial en el futuro, siempre que los contenidos en el presente Convenio resulten considerados superiores en su conjunto y en su cómputo anual.

Artículo 34. *Incremento salarial.*

I. Salarios Base de Grupo:

1. El Salario Base del Grupo para el año 2008, al que se le ha aplicado ya el incremento previsto en el apartado 2 de este artículo, será de:

Grupo de Mandos: 13.189,92 € anuales o 7,3934 € a la hora.

Grupo Técnicos y Gestores: 12.443,36 € anuales o 6,9750 € a la hora.

Grupo de Especialistas: 11.738,90 € anuales o 6,5801 € a la hora.

Grupo de Profesionales: 11.396,99 € anuales o 6,3885 € a la hora.

2. El Salario Base Personal para el año 2008 tendrá, con efectos de primero de enero de 2008 un incremento del 3 % sobre las bases existentes en diciembre 2007, una vez efectuada la revisión salarial correspondiente a tal año.

II. El Salario Base de Grupo y el Salario Base Personal tendrán, a partir de enero de 2009 y durante la vigencia natural del Convenio, y con efectos de primero de cada año, un incremento anual igual a la previsión de incremento del IPC general en el ámbito nacional para el año que se trate, cifrada por el Gobierno en el momento de la presentación de los presupuestos generales del estado, mas un 0,2.

III. En todo caso se garantiza que a primero de enero de 2010, el salario de contratación será como mínimo de 12.100 €, independientemente de su desglose conforme a lo previsto en el artículo 26.

IV. La retribución de los trabajadores en formación será proporcional por todos los conceptos al tiempo de trabajo efectivo y su importe durante los dos primeros años será del 90 % del SBG, una vez deducido el tiempo dedicado a formación.

Artículo 35. *Revisión salarial.*

En el caso de que, durante los cuatro años de vigencia del Convenio, el IPC real anual resultante a fin de cada año fuera superior al previsto, se efectuará una revisión salarial en la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto más 0,2 % y el incremento será aplicado con efectos de primero de Enero del año en cuestión.

## CAPÍTULO VIII

**Licencias, protección a la vida familiar y excedencias**Artículo 36. *Licencias retribuidas.*

I. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

El permiso será de dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

C) Un día por traslado de domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley o en este Convenio Colectivo.

F) 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.

G) Dos días, o doce horas al año, con justificación del tiempo empleado con el correspondiente visado del facultativo, para asistencia médica en consultorio del trabajador, en horas coincidentes con su jornada laboral.

H) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

I) Anualmente los trabajadores podrán disfrutar de hasta cuatro días más de licencia acumulables de uno en uno a cualquiera de los supuestos previstos en los apartados A), B) y C) anteriores, o hasta dos en el caso de fallecimiento de cónyuge o hijos, o, igualmente de uno en uno, con la excepción del previsto en el apartado 1), para los siguientes supuestos:

1) Un día, o seis horas al año, con justificación del tiempo empleado con el correspondiente visado del facultativo, para acompañar a hijo menor de 16 años para asistencia médica en consultorio en horas coincidentes con la jornada laboral del trabajador.

2) Matrimonio de parientes hasta 2.º grado por consanguinidad o afinidad.

3) Un día para la realización del examen para la obtención por primera vez del permiso de conducir siempre que coincida con el horario de trabajo del trabajador. Este permiso es para el actual permiso de conducción de vehículos B, o el que le sustituyera en el futuro, y a tal efecto la licencia cubrirá todos los exámenes que, coincidiendo con la jornada laboral del trabajador, entren dentro de las pruebas correspondientes sólo a la primera tasa de exámenes abonada por el trabajador.

4) Un día por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición por el trabajador de vivienda que deban hacerse personalmente y coincida con la jornada laboral del trabajador.

5) Un día para registro de parejas de hecho.

II. A estos efectos se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador tuviere que recorrer más de 200 Km., entre su residencia habitual y el lugar de destino.

III. A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado A de este artículo, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador aporte la certificación acreditativa de la misma.

IV. El trabajador deberá avisar con la mayor antelación posible a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitar la oportuna licencia y presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute de la licencia concedida o a conceder.

#### Artículo 37. *Cese voluntario.*

I. Cuando un trabajador desee cesar de forma voluntaria en la empresa, deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de:

Grupos Profesionales y Especialistas: 15 días.  
Grupos Mandos, y Técnicos y Gestores: 30 días.

II. En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte del trabajador, se le descontará de su liquidación un número de días equivalente al retraso en el preaviso.

#### Artículo 38. *Excedencias por protección de la vida familiar.*

I. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

III. Si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

IV. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

V. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Durante este supuesto las trabajadoras recibirán un complemento sobre la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 100 % del salario base de grupo o salario base personal.

VI. En los casos contemplados en los apartados I, II, III y IV de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros dieciocho meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

#### Artículo 39. *Excedencias.*

Las excedencias se regularán por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/la interesado/a con una antelación de quince días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

### CAPÍTULO IX

#### Derechos sindicales

#### Artículo 40. *Derecho a sindicarse.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. En este sentido, no podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle a causa de su afiliación o actividad sindical.

#### Artículo 41. *Facultades y garantías sindicales.*

Las facultades y garantías de los Representantes Legales de los Trabajadores en el seno de la empresa, serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

#### Artículo 42. *Comité Intercentros.*

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrá constituirse por acuerdo con la Dirección 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 de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratados con carácter general.

Por acuerdo con el Comité Intercentros de ámbito estatal podrán mantenerse otros órganos unitarios de representación de los trabajadores además de los previstos en el estatuto de los trabajadores.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

B) El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de trece, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en la empresa.

La designación de Miembro de Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité Intercentros.

C) El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

#### Artículo 43. *Sistemas de acumulación de horas.*

Para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo, los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros, podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la empresa a cuyo efecto los Delegados o Miembros de Comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro representante siempre que se corresponda con el mismo sindicato por el que fueron elegidos. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá

de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado al mes en que se vaya a producir la utilización de las horas por el sindicato.

#### Artículo 44. *Cuotas Sindicales.*

I. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

II. A estos efectos, el trabajador interesado, remitirá, a través de la Sección Sindical correspondiente, a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

III. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia o del listado de descuentos a la Representación Sindical en la empresa, si la hubiere.

### CAPÍTULO X

#### Salud laboral

#### Artículo 45. *Salud laboral.*

##### I. Vigilancia de la salud.

La empresa cumplirá las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como las especiales medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a la actividad específica de la empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos y garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de la salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

II. La Dirección de la empresa constituirá los órganos de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

III. En el seno del Comité Intercentros, o como comisión específica del mismo, podrá establecerse un órgano Intercentros de Salud Laboral.

IV. Protección a la maternidad.

1. La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos (LPRL).

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. (LI).

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este apartado será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora. (LPRL).

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este apartado será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá así mismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.d) del Estatuto de los Trabajadores si se dan las circunstancias previstas en el apartado 3 anterior.

### CAPÍTULO XI

#### Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual

#### Artículo 46. *Declaración de principios.*

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.

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

Por todo ello, la Dirección de la empresa y el Comité Intercentros manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, conforme al vigente Convenio Colectivo, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.

#### Artículo 47. *Medidas preventivas.*

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsa-



bilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Todos los trabajadores de Supercor, S. A., tendrán conocimiento de este Procedimiento a través de su publicación inmediata en el SIE. Las partes firmantes asegurarán que todos los trabajadores conozcan de la existencia del presente Procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

La empresa evaluará los riesgos psicosociales y promoverá la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

La empresa incorporará en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en la Organización, información relativa a las materias que aborda este Procedimiento. El plazo que se establece para la incorporación de la misma es de un año.

Se informará del mismo a todos los trabajadores de Supercor, S. A., al inicio de su actividad laboral.

Supercor, S. A., incorporará al SIE el presente acuerdo.

#### Artículo 48. *Definición del acoso moral y sexual.*

A los efectos del presente Procedimiento, se entiende por:

##### Acoso moral:

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

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

Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.

Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.

Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.

Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.

Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.

Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.

Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

##### Acoso sexual:

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

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

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.

Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.

Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.

Toda agresión sexual.

#### Artículo 49. *Procedimiento de actuación.*

##### Disposiciones generales.

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

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

Se crea la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, como Órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente Procedimiento.

Dicha Comisión estará integrada por un médico adscrito al servicio de prevención, un representante del servicio de prevención central y un representante del departamento de personal, todos ellos ajenos al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis.

##### Proceso de solución mediante pronunciamiento.

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos trabajadores que consideren estar siendo objeto de acoso.

1. El Procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará, a su elección, a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA– o al médico adscrito al servicio de prevención. Si así lo desea el trabajador o trabajadora, también podrá dirigirse a los representantes de los trabajadores, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

La solicitud de intervención se presentará por escrito, o mediante correo certificado, al domicilio de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, Supercor, S. A., sito en Madrid 28009, calle Fuente del Berro n.º 14, o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión. Posteriormente, ésta solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. En cualquier caso, los trabajadores podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por un representante de los trabajadores de su elección.

3. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

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

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

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

5. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

6. Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador afectado lo solicita y es aconsejado por el Servicio Médico de la Empresa.

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

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

**Artículo 50. Evaluación y revisión.**

La Dirección de la empresa con el Comité Intercentros, evaluará el funcionamiento del presente Procedimiento a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos.

**CAPÍTULO XII****Condiciones sociales****Artículo 51. Incapacidad temporal.**

I. En el caso de situación legal de Incapacidad Temporal (IT), en el que la Seguridad Social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que el trabajador tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, por un período máximo de hasta 12 meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación:

- a) Hasta el 100 por 100 del Salario Base en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de enfermedad común con hospitalización, desde la hospitalización hasta el alta hospitalaria.
- b) Hasta el 100 por 100 del Salario Base a lo largo de la primera baja por enfermedad común dentro del año natural.
- c) Hasta el 90 por 100 del Salario Base a lo largo de la segunda baja por enfermedad común dentro del año natural.
- d) Hasta el 80 por 100 del Salario Base a lo largo de la tercera y siguientes bajas por enfermedad común dentro del año natural.

A estos efectos las bajas por recaída se considerarán segunda o sucesivas bajas y el cómputo de cada año se iniciará y terminará coincidiendo con el del año natural.

Se entiende a los efectos contemplados en este artículo por Salario Base tanto el Salario Base de Grupo como el Salario Base Personal.

Para tener derecho a este complemento será requisito imprescindible que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos reglamentarios en tiempo y forma.

II. Si por norma de rango superior, durante la vigencia del Convenio, se modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la Administración Pública para esos casos, la empresa podrá disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

III. Los trabajadores que sólo hayan tenido un proceso de IT en el año natural, y que dispongan de período de carencia para causar prestaciones económicas por tal contingencia, percibirán, en el primer mes del siguiente año, el Salario Base correspondiente a los tres primeros días de tal proceso.

**Artículo 52. Prendas de trabajo.**

I. A los trabajadores a los que se les exija llevar un uniforme determinado se les proveerá obligatoriamente de éste por parte de la empresa en concepto de útiles de trabajo.

II. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores, o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste conforme a la costumbre establecida en la empresa.

III. Los trabajadores vienen obligados a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.

**Artículo 53. Seguro de accidentes.**

I. La empresa formalizará un seguro Colectivo de accidentes para los supuestos de fallecimiento y/o para los supuestos de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivados de accidente laboral por importe de 18.000 €. Aquellos trabajadores que vinieran disfrutando de un seguro más beneficioso en su conjunto, lo mantendrán a título personal.

II. La empresa entregará copia del Seguro Colectivo suscrito a la representación de los trabajadores.

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

**Artículo 54. Beneficios en compras.**

Se establece un sistema de descuento en compras para los trabajadores y las trabajadoras de la empresa Supercor, S. A. Para tener derecho a

este descuento será necesario efectuar el pago a través de la tarjeta de compra de El Corte Inglés.

**Artículo 55. Dietas.**

Los trabajadores, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una compensación por los gastos originados por el trabajador desplazado en los términos establecidos a nivel de empresa.

Se entiende por población distinta aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí.

**Artículo 56. Conciliación de la vida laboral y familiar.****I. Guarda legal.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de 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.

En el caso de que un trabajador solicitase la reducción de jornada legalmente prevista por motivos familiares, la concreción de horario y la determinación de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de la variedad de los turnos establecidos en su centro de trabajo.

En los supuestos en que varios trabajadores de un mismo centro de trabajo se acogieran a esta u otras medidas similares, se procederá a ajustar de común acuerdo entre trabajadores y empresa el horario de trabajo efectivo de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo en el que presten sus servicios.

En el supuesto de imposibilidad de compatibilizar los horarios entre diferentes trabajadores tendrá preferencia para la elección aquel que primero solicite la reducción por estas causas.

Cuando se deniegue el momento elegido por esta última causa deberá ponerse en conocimiento del solicitante el nombre o nombres de los trabajadores afectados.

Los trabajadores sujetos a reducción de jornada por guarda legal no vendrán obligados a realizar las tareas a que se refiere el párrafo primero del apartado IV del artículo 21 de este Convenio, salvo que así se establezca expresamente en el momento de la concreción del horario y determinación de la jornada.

**II. Lactancia.**

Los trabajadores por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses podrán optar por sustituir el derecho contemplado en el artículo 37.4 del Estatuto por la reducción de media hora de su jornada diaria habitual de trabajo.

Los trabajadores podrán acumular el disfrute de este Derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, al periodo de baja por maternidad, salvo que tuvieran ya reconocidos mas días, en cuyo caso los mantendrán exclusivamente a título personal. En el caso de parto múltiple, los trabajadores tendrán derecho a una ampliación proporcional del periodo por cada hijo más.

**III. Maternidad.**

a) Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el periodo de baja por maternidad a las vacaciones.

b) Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por maternidad, un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes y no superior a tres meses, anunciando el ejercicio de este derecho con quince días de antelación.

Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá de coincidir con el principio de la baja por maternidad, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras.

**Artículo 57. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.**

La empresa Supercor se obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Con esta finalidad y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en el plazo de un mes desde la firma de este convenio colectivo, la empresa constituirá la Comisión de

Igualdad para la elaboración de un Plan de Igualdad que deberá negociarse siguiendo los criterios establecidos en dicha Ley Orgánica.

### CAPÍTULO XIII

#### Faltas y sanciones

Artículo 57 bis. *Régimen disciplinario.*

I. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

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

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

a) Se considerarán Faltas Leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio grave a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como Grave o Muy Grave, según los casos.

3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

b) Se considerarán Faltas Graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.

3. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los EPI, salvo que de la misma se pueda poner en grave riesgo la seguridad y salud del empleado o del resto de compañeros o terceras personas, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.

4. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como Falta Muy Grave.

5. La utilización de teléfonos móviles en el trabajo sin la debida autorización.

6. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

7. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a disposición del trabajador para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.

8. No atender al público con la diligencia debida.

9. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.

10. La reincidencia en Falta Leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

c) Se considerarán Faltas Muy Graves las siguientes:

1. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a si mismo, sin expresa autorización de la empresa. No registrar operaciones mercantiles efectuadas en nombre de la empresa.

2. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.

3. Las irregularidades en el seguimiento de los procedimientos establecidos por la Dirección que puedan dar lugar a actuaciones fraudulentas.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.

6. Falta notoria de respeto o consideración al público.

7. Inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías o documentos de la empresa.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada, utilizando para ello cualquier tipo de medio incluido el informático.

9. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

11. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

12. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, a favor de otras personas.

13. El incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por la empresa en desarrollo y aplicación de esta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

14. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

15. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

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

17. La reincidencia en Falta Grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 58. *Régimen de sanciones.*

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Rescisión del contrato por despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 59. *Prescripción.*

Las faltas enunciadas en el artículo 52 de este Convenio Colectivo prescribirán:

Las leves a los diez días.

Las graves a los veinte días.

Las muy graves a los sesenta días, a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### CAPÍTULO XIV

#### Compromiso de permanencia

Artículo 60.

Independientemente de lo previsto en la Ley para otros Grupos, en los contratos indefinidos que se celebren para el personal de nuevo ingreso en la empresa del Grupo de Profesionales, podrá establecerse un pacto de permanencia en la empresa durante un año.

El incumplimiento de este pacto por parte del trabajador dará lugar a una indemnización de daños y perjuicios que, en base a los gastos origina-

dos por la formación y especialización necesarias para la realización de los trabajos contratados, se evalúa en el 3 % de los salarios devengados durante el primer año. La Empresa en la correspondiente liquidación compensará la indemnización en su caso.

Disposición adicional primera. *III Acuerdo Nacional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).*

I. Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y al reglamento que lo desarrolla.

II. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan igualmente el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre las partes, a los procedimientos de Mediación, Arbitraje y Conciliación que tengan un ámbito específico, igual o inferior al de la respectiva Comunidad Autónoma.

Disposición adicional segunda.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposición adicional tercera. *Comisión mixta de interpretación.*

I. Se constituirá una Comisión paritaria de interpretación y aplicación de lo pactado compuesta por cuatro miembros de cada una de las partes firmantes de este Convenio Colectivo que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuántas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

II. La Comisión Mixta intervendrá o resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de las normas establecidas en este Convenio Colectivo, e intervendrá de manera preceptiva y previa a las vías administrativa y judicial en la sustanciación de los conflictos Colectivos que puedan plantear los trabajadores a las empresas, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente Acta.

III. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

IV. Procedimiento de actuación: Cada parte formulará a las otras representaciones las consultas que se puedan plantear y que den lugar a la intervención de esta Comisión.

V. De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte para que, ambas, en el plazo de un mes a partir de la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en el señalamiento de día y hora en que la Comisión habrá de reunirse para evacuar la correspondiente respuesta.

VI. Los acuerdos que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

VII. Lo establecido en esta Disposición Adicional con carácter general se entiende sin perjuicio de lo establecido respecto del modo de operar en la nueva clasificación profesional establecida en este Convenio Colectivo.

Disposición adicional cuarta. *Grupos profesionales y colegios electorales.*

De conformidad con lo previsto en el RDL 1382/85, el personal sujeto a relación laboral especial de alta dirección no puede ser ni elector ni elegible, por tanto no participarán como trabajadores en el proceso electoral.

En orden a la adscripción de los trabajadores a los distintos colegios electorales, y hasta tanto se alcance un acuerdo específico consensuado unánimemente entre las organizaciones sindicales más representativas del sector, se tendrán en cuenta los mismos criterios históricos, en atención a la función, que han venido aplicándose en la empresa a la hora de la confección de los censos electorales.

Disposición transitoria única. *Tratamiento específico de conceptos no salariales compensadores del transporte.*

Aquellos trabajadores que, con motivo de la transformación de la estructura salarial prevista en el pacto colectivo de aplicación anterior en la Empresa, vinieran percibiendo algún remanente del plus de transporte de conformidad con la Disposición Transitoria Primera, apartado B).3.1 del mismo, continuarán con la integración progresiva de tal remanente en el Salario Base Personal o en el Complemento Personal (en función de que tuviera en su momento incremento por convenio o no), hasta su transformación total en salario.

Estas cantidades reconocidas exclusivamente a título personal, anualmente tendrán el incremento previsto para los Salarios base Personales en el artículo 34 de este Convenio, en el caso de que hubieran tenido

incremento en el convenio vigente en el año anterior a la reestructuración salarial operada. En caso contrario se mantendrán invariables.

## ANEXO I

### Compromiso de empleo

De acuerdo con lo determinado en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva se fijan como criterios rectores en materia de contratación y de acuerdo con la regulación legal vigente y con lo previsto en el Convenio Colectivo los siguientes principios:

La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como el compromiso de evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, todo ello con el objetivo de reducir la contratación temporal injustificada.

El compromiso de utilizar las modalidades contractuales adecuadas de forma tal que las necesidades permanente de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

El fomento de contratos a tiempo parcial indefinidos, que pueden ser una alternativa a la contratación temporal.

El uso de los contratos formativos como vía de inserción y calificación de los jóvenes, garantizando que a su finalización contribuya a la estabilidad del empleo.

Como mecanismo de rejuvenecimiento de las plantillas se apuesta por la utilización de la jubilación parcial con contrato de relevo.

En consecuencia para promover la contratación indefinida y la estabilidad de las plantillas, se adquieren los siguientes compromisos:

La contratación indefinida será la modalidad normal de relación entre la empresa y sus empleados, haciéndose por la misma una apuesta firme por la estabilidad en el empleo como principio rector de su política social.

La empresa asume el compromiso de fomentar la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo de las modalidades de contrato formativo que hayan agotado la duración máxima legalmente establecida.

#### Jubilación parcial.

La empresa Supercor asume el compromiso de facilitar la jubilación parcial de aquellos trabajadores que tengan derecho de acceso a la misma. La empresa quedará obligada a la contratación simultánea de un trabajador en situación de desempleo con las condiciones que se establecen en el artículo 12.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Jubilación especial a los 64 años al amparo del R. D. 1194/85.

Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto permanezcan vigentes las previsiones contenidas en el R. D. 1194/85, de 17 de julio, los trabajadores que puedan acceder al 100 % de la pensión de jubilación, se podrán jubilar a los 64 años, siendo sustituidos por otro trabajador en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

#### Jubilación obligatoria.

Con amparo en la Jurisprudencia constitucional, las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo, limitándolo a un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa en favor de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen a los 65 años la jubilación obligatoria, como causa de extinción de los contratos de trabajo siempre que los trabajadores puedan acceder al 100 por 100 de la Pensión de Jubilación y sean sustituidos por otro trabajador.

#### Compromiso de contratación indefinida.

##### 1. Definiciones:

A los exclusivos efectos de clarificar el contenido de los presentes Acuerdos de Empleo, y a estos, se establece la siguiente nomenclatura:

a) Contratos temporales.—Se entienden tales aquéllos que, no habiéndose concertado bajo la modalidad de interinidad, tengan más de 5 meses de duración (incluida prórroga) y correspondan a centros de trabajo de más de 2 años de existencia.

b) Relación empleo estable /empleo temporal.—Es el porcentaje que supone el número de contratos indefinidos existentes en cada empresa sobre la suma del mismo con los contratos temporales —calculado según criterio a)— (base 100).

2. Compromiso de empleo estable:

La empresa se compromete a mantener la actual relación de empleo estable/empleo temporal del 72 % y a alcanzar al final de la vigencia del mismo como mínimo una relación de empleo estable/empleo temporal del 74 %, dando cuenta la Dirección de su cumplimiento, a nivel de empresa, a la representación de los trabajadores en tal ámbito.

Las contrataciones/transformaciones pactadas se adecuarán, en lo posible, a la modalidad del contrato para el fomento de la contratación a cuyo efecto podrán transformar contratos de duración determinada en indefinida a lo largo de la vigencia del Convenio.

La Comisión Mixta velará por el estricto cumplimiento de los deberes de información precisos para el señalamiento de los compromisos aquí adquiridos y el grado de ejecución de los mismos en materia de empleo, teniendo facultades para recabar de la empresa la información necesaria.



[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)