

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6501 *Resolución de 4 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Supercor, SA.*

Visto el Convenio colectivo de la empresa Supercor, SA, (código convenio: 90017052012008), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2017, 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 de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 4 de mayo de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

III CONVENIO COLECTIVO SUPERCOR, SA

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional y partes firmantes.*

El presente Convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo en la Empresa Supercor, S.A. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

De conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 párrafo primero del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo se encuentra firmado por las secciones sindicales que representan al 100% de los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa y por los Sindicatos a los que como Secciones Sindicales pertenecen en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa señalada en el ámbito de aplicación en todo el estado español y los que pudieran crearse en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos todos los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del Convenio colectivo presten sus servicios con contrato laboral en la empresa mencionada en el artículo 1.

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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal y Denuncia.*

El Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2020.

Con un mes de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes firmantes 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 que se proponen por la parte denunciante para el nuevo convenio colectivo que se pretenda negociar, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Finalizada la vigencia natural y una vez denunciado, el convenio se prorrogará anualmente hasta que se alcance un acuerdo de convenio que lo sustituya.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

- I. La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.
- II. Los trabajadores a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores.
- III. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección de la empresa los comités de empresa y delegados de personal 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 aquéllas adopten 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 7. *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 velarán de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal.

CAPÍTULO III

Periodo de prueba, contratación

Artículo 8. *Periodo de prueba.*

1. Podrá concertarse por escrito entre Empresa y trabajador, un período de prueba que será: de 180 días para los trabajadores del Grupo I, de 120 días para los del Grupo II, 60 días para los trabajadores del Grupo III, y 30 días para los del Grupo IV.

Con independencia de lo anterior y para todos los contratos celebrados de forma indefinida, con independencia del Grupo Profesional al que esté adscrita la persona contratada, el periodo de prueba podrá ser de 180 días.

2. La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo acogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar a la persona durante el mismo.

Asimismo, por tratarse de días de trabajo efectivo, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba interrumpen el cómputo del período.

Artículo 9. *Ingresos y contratación.*

1. 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.

2. Contrato de obra o servicio determinado.

2.1 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.

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

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

2.4 A los efectos previstos en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 12 del Real Decreto 2720/1998, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza, los siguientes: promociones de productos o servicios de terceros. Otras tareas comerciales, que por inhabituales no pueden ser cubiertas con otro tipo de contratación y, en general, las actividades que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

3. Contrato eventual.

La contratación de trabajadores eventuales se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Contrato a tiempo parcial: Se aplicará el régimen jurídico determinado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes condiciones:

En los casos de aumento de plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en relación al mismo grupo profesional, y en igualdad de condiciones y de idoneidad para el puesto, tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones los contratados a tiempo parcial.

Se podrá fijar pacto de horas complementarias hasta del 60 % de la jornada fijada en el contrato.

Las horas complementarias solo serán exigibles para su realización cuando vayan unidas al inicio o final de la jornada, o se trate de realizar una jornada un día no programado previamente como de trabajo, preavisándose la realización de las mismas con un preaviso de siete días.

El trabajador o trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias de acuerdo con los supuestos del artículo 12.5.e) E.T, y por causa de concurrencia acreditada de realización de otro trabajo.

Siempre y cuando no se haya denunciado por alguna de las partes del contrato el pacto de horas complementarias, al final de cada año el trabajador/a podrá consolidar una tercera parte de las horas complementarias realizadas en el año anterior.

Horas Complementarias Voluntarias.

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable no teniéndose en cuenta las horas complementarias voluntarias de cara a la acreditación del porcentaje fijado en el segundo párrafo del punto 4) del presente artículo

5. Contratos formativos.

5.1 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 2/2015 y a la legislación vigente.

5.2 Contrato para la formación y el aprendizaje.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales concordantes.

El contrato para la formación y el aprendizaje, 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 y el aprendizaje.

Para fomentar la incorporación de trabajadores con contratos para la formación y el aprendizaje, la retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo conforme al grupo profesional en el que se encuentre encuadrado el trabajador, y en ningún caso, podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

6. Contrato de Interinidad (interino).

Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo por cualquier causa, incluidos los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos de interinidad de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2720/1998 o norma que lo sustituya.

7. Contrato de relevo. Se estará en lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *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.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional y grupos profesionalesArtículo 11. *Clasificación profesional.*

1. Principios generales.

1.1 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.

1.2 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.

1.3 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.

2.1 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.

2.2 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.

3.1 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.

3.2 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. 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.

Grupo profesional II: Técnicos y gestores de equipos. 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 especialistas, 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.

Grupo profesional III: Especialistas. 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 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.

Grupo profesional IV: Profesionales. 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.

A estos efectos se incluye en el texto del convenio colectivo una Tabla de Adecuación de los antiguos sistemas de clasificación profesional vigentes en la Empresa incluidas en el artículo 1, al nuevo recogido en este artículo.

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y geográfica, ascensos y promociones

Artículo 12. *Movilidad funcional y geográfica.*

1. Las partes consideran la movilidad geográfica y funcional como instrumentos válidos para garantizar la ocupación efectiva y la estabilidad en el empleo de la plantilla en

la empresa, así como para la gestión eficiente y adecuada de los recursos por parte de ésta.

2 La movilidad funcional y geográfica se entenderá referida tanto a los movimientos dentro de la empresa.

3. Todos los trabajadores que desarrollen trabajos de superior grupo percibirán las retribuciones salariales correspondientes a dicho grupo. En el caso de que el trabajo fuera de grupo inferior, se mantendrá la retribución fija del grupo de origen.

Cuando un trabajador sustituya a un compañero de grupo o función superior en razón de la ausencia de éste último por excedencia con reserva de puesto, maternidad o cualquiera otra de las contempladas en el presente convenio, no consolidará la nueva función o el grupo profesional en razón del mero transcurso del tiempo, aunque si será retribuido conforme al mismo puesto o responsabilidad desempeñada, y se tendrá en cuenta, en su caso, para futuras consolidaciones cuando éstas se produzcan dentro del siguiente año.

La movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales conllevará la percepción, en su caso, del complemento de puesto de trabajo del nuevo destino del trabajador, cuya percepción dependerá del cumplimiento de las tareas que se encomienden a dicho trabajador, no teniendo el citado complemento, en ningún caso, carácter consolidable.

4. Se podrán producir cambios de centro de trabajo dentro de una misma Provincia, o en provincias limítrofes cuando el nuevo centro este enclavado a una distancia igual o inferior a los 50 kilómetros del centro de origen o del domicilio del trabajador, entendiéndose que en tales casos no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador. La empresa atenderá las solicitudes de cambio de centro de trabajo como forma de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, siempre y cuando fuese posible atendiendo al normal desarrollo de la producción.

Artículo 13. *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 14. *Promociones.*

A. El paso del Grupo Profesional IV al III se producirá de forma automática por el mero transcurso del tiempo cuando el trabajador/a acredite tres años de trabajo efectivo en el grupo IV.

B. Para articular este Derecho a la Promoción automática se atenderán las reglas previstas en la Disposición Transitoria Única del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 15. *Jornada y Descanso Semanal.*

I. Jornada.

La jornada máxima de anual de trabajo efectivo queda establecida en 1800 horas de lunes a domingo.

A partir del 1 de enero de 2018 la jornada máxima anual de trabajo efectivo quedará establecida en 1792 horas de lunes a domingo.

A partir del 1 de enero de 2020 la jornada máxima anual de trabajo efectivo quedará establecida en 1784 horas de lunes a domingo.

En ningún caso, para alcanzar las jornadas máximas anuales previstas en los párrafos anteriores, podrán contabilizarse periodos que no sean de trabajo efectivo.

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

II. La jornada podrá distribuirse regular o irregularmente y a lo largo del año y cualquier día de la semana, teniendo en cuenta la mayor intensidad en la actividad comercial en determinados días de la semana o periodos del año, pudiendo ampliarse el número de horas ordinarias diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

En este sentido aquellos trabajadores que presten servicios durante todos los días de la semana con los descansos legal o convencionalmente establecido tendrán derecho a no prestar servicios más del 75% de los domingos y festivos de apertura comercial.

A partir del 1 de enero de 2018 y hasta el 31 de diciembre de 2019 este porcentaje será del 65%.

A partir del 1 de enero de 2020 el porcentaje anterior será del 60%.

En cualquiera de los casos anteriores, y con independencia del porcentaje máximo, las partes establecen la obligatoriedad de prestar servicios un mínimo de 8 domingos y festivos de apertura comercial.

Esta limitación no será de aplicación a aquellos trabajadores contratados para prestar servicios tres días o menos de promedio semanal dentro del cómputo anual.

III. La planificación de la jornada se realizará con carácter cuatrimestral a partir del 1 de enero de 2018, haciéndose entrega a cada empleado de los cuadrantes horarios con especificación de los horarios individuales, con quince días de antelación al inicio del trimestre correspondiente.

La distribución de la jornada y del descanso de los trabajadores se adecuará al sistema de aplicación en el establecimiento comercial en el que preste efectivamente sus servicios en cada momento al trabajador:

a) Establecimientos Comerciales con régimen de apertura la práctica totalidad del año y horario diario de apertura igual o superior a 14 horas.

En los establecimientos comerciales en los que exista un régimen de apertura de la práctica totalidad de los días del año y el horario diario de apertura sea igual o superior a 14 horas, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado II del presente artículo, la distribución diaria de la jornada anual pactada se realizará a cada trabajador, de forma que las jornadas trabajadas no excedan de 225 días dentro del año natural. A partir del 1 de enero de 2018 y para aquellos trabajadores que presten servicios en los centros que tengan este nivel de aperturas comerciales, las jornadas trabajadas al año no excederán de 224.

La acumulación del tiempo de descanso a que hace referencia el artículo 6.º del R.D. 1561/1995, será planificado de manera que, junto a los demás descansos legalmente de aplicación, se disfrute semanalmente en dos días consecutivos. La planificación se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará en su caso en turnos rotativos. La planificación del descanso, para los trabajadores con jornada de trabajo distribuida a lo largo de todos los días de la semana se realizará de forma que coincida con domingo una vez al mes.

Este sistema de trabajo se aplicará proporcionalmente al tiempo de permanencia del empleado en aquellos centros que tengan estas características.

b) Resto de establecimientos comerciales con horarios diarios de apertura inferior a 14 horas.

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 periodos de hasta cuatro semanas.

Se garantiza que la acumulación del tiempo de descanso a que hace referencia el artículo 6.º del R.D. 1561/1995 será planificado de manera que, junto a los demás

descansos legalmente observables, se disfrute de dos días a la semana en ciclos de cuatro semanas. La planificación del descanso, para los trabajadores con jornada de trabajo distribuida a lo largo de todos los días de la semana, se realizará de forma tal que estos empleados disfruten anualmente como mínimo de cuatro sábados unidos a domingos y de cuatro domingos unidos a lunes.

A partir del 1 de enero de 2018 se garantiza que estos descansos entendidos como «de calidad» sean de un número total mínimo de cinco sábados unidos a domingos y de cinco domingos unidos a lunes.

Sólo cuando se preste servicios en un régimen de aperturas generalizadas a lo largo de todo el año estos descansos de calidad serán, a partir del 1 de enero de 2018, distribuidos de forma diferente, de modo tal que la plantilla disfrute de 2 sábados unidos a domingo, 3 sábados unidos a domingo y unidos a lunes y 5 domingos unidos a lunes.

Cuando el tiempo de trabajo diario no supere las cuatro horas, la jornada diaria de trabajo deberá prestarse de forma continuada.

Este sistema de trabajo se aplicará proporcionalmente al tiempo de permanencia del empleado en aquellos centros que tengan estas características.

IV. De la jornada anual contratada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y una vez ya distribuida, se podrá disponer del 10 % de la jornada prevista legalmente.

La distribución de tales horas deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, dando conocimiento al trabajador con un preaviso mínimo de siete días, del día y la hora de la prestación de trabajo.

V. Efectuada la planificación de la jornada, la empresa la podrá variar por causas organizativas imprevisibles (ausencias no previstas de otros trabajadores y retrasos o adelantos en suministros) que serán de obligatoria ejecución. La comunicación del cambio se efectuará en el mismo momento en el que la empresa conozca la existencia del imprevisto, sin perjuicio de la legislación vigente, y se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores. La suma de estas horas y las contempladas en el punto anterior no podrán exceder anualmente del porcentaje contenido en el artículo 34.2 del ET.

VI. En los casos en que se autoricen o modifiquen los días u horarios de apertura comerciales con posterioridad a la formulación de la distribución periódica correspondiente, los cambios de planificación relacionados con las mismas se comunicarán al trabajador con la mayor antelación posible.

VII. 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 y las guardas legales 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.

VIII. 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.

IX. Cuando, por cualquier causa, superaran la jornada máxima anual, la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquellas planificadas de trabajo en las 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.

X. Los trabajadores encuadrados en el Grupo de Mandos flexibilizarán 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 16. *Vacaciones.*

I. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán 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 7 % 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.

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 modifique las vacaciones de los empleados del periodo estival, de 21 días de junio a septiembre o en las zonas de veraneo de 21 días de mayo a octubre o 15 días de junio a septiembre, los empleados tendrán derecho al cobro de 16 €/brutos por cada día así alterado.

Artículo 17. *Coincidencia de IT y vacaciones.*

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

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

A tal efecto, el trabajador habrá de solicitar por escrito el disfrute del descanso así establecido. Si no ha terminado el año de devengo, el trabajador podrá optar por alguno de los turnos que resten, salvo que por causas organizativas no sea posible otorgarlo. En este último caso, se procederá a la determinación de otro período de mutuo acuerdo, dentro de los tres meses siguientes a la reincorporación.

En el supuesto de producirse la baja definitiva en la empresa, existiendo algún periodo de vacaciones correspondiente a ejercicio distinto del corriente, se procederá a la liquidación de vacaciones.

El periodo habrá de fijarse de común acuerdo, sin afectar a la organización del trabajo del departamento ni a los turnos de opción que corresponden al ejercicio corriente.

Artículo 18. *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.
- III. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa. La compensación de las horas extraordinarias, bien en descanso o retribución, se efectuará hora por hora, salvo pacto en contrario.
- IV. No obstante la supresión contenida en el presente artículo, sólo para el caso de que las horas extraordinarias se produzcan en domingos o festivo, las partes acuerdan abonar las mismas al 120% del precio hora definido en el artículo 27 del convenio colectivo.

CAPÍTULO VII

Régimen retributivo

Artículo 19. *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 20. *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 21. *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 22. *Complementos de puesto de trabajo. Nocturnidad.*

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 27 de este Convenio, salvo que el salario en el contrato individual se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.2 del ET.

Artículo 23. *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 24. *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 25. *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 26. *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 con exclusión del complemento personal 2013 (CP13) así como las cantidades generadas en la disposición transitoria tercera del anterior convenio colectivo de SUPERCOR S.A. 2013-2016 y que dieron lugar a el salario base personal (SBP). Así mismo tendrán el mismo carácter de no compensable y absorbible los complementos de puesto de trabajo.

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 27. *Salario Base de Grupo.*

I. El salario base de grupo, que remunera la jornada anual de trabajo efectivo establecida en el presente Convenio, con fecha de efectos del 1 de enero de 2017 será el siguiente:

Grupo profesional I: Mandos. 13.901,41 €.

Grupo profesional II: Técnicos y gestores de equipos. 13.111,83 €.

Grupo profesional III: Especialistas. 12.369,52 €.
Grupo profesional IV: Profesionales. 12.088,71 €.

Salario Hora:

Grupo profesional I: Mandos. 7,72 €.
Grupo profesional II: Técnicos y gestores de equipos. 7,28 €.
Grupo profesional III: Especialistas. 6,87 €.
Grupo profesional IV: Profesionales. 6,71 €.

Para aplicar el salario (tablas del año 2016 incrementadas en un 2,5% en SBG o SBP) la Empresa tendrá tres meses desde la firma del convenio colectivo procediendo a abonar los atrasos desde el 1 de enero de 2017.

II. La retribución para los trabajadores en prácticas será del 60 y 75 % del salario correspondiente al Grupo Profesional que se trate, durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

III. El salario definido en este artículo retribuye tanto las pagas extraordinarias como las vacaciones.

Incrementos salariales:

Las tablas vigentes en el presente Convenio Colectivo (y en su caso también el Salario Base Personal) se incrementarán a partir del 1 de enero de cada ejercicio de vigencia (a partir de 2018 y hasta el año 2020) en los siguientes porcentajes:

- 2018: 1,25%.
- 2019: 1,25%.
- 2020: 1,5%.

CAPÍTULO VIII

Licencias, protección a la vida familiar y excedencias

Artículo 28. *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.

En estos supuestos, en caso de que se establezcan turnos de estancia en el Hospital a fin de atender al paciente, el trabajador podrá disfrutar de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la de hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo periodo de hospitalización: en estos supuestos el trabajador tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma. Para eso se realizará el cálculo de días laborables que habría supuesto la licencia de comenzar su disfrute el día en que se produjo el hecho causante. El trabajador deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborables que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará de la licencia. Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.

- 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 facilitarle la oportuna licencia y presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute de la licencia concedida o a conceder.

Artículo 29. *Protección de la vida familiar.*

I. Riesgo durante el embarazo.—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.

II. Maternidad.—Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al período de baja por maternidad, o al sucesivo período de acumulación de lactancia en caso de hacer uso de este derecho. Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del período de baja por maternidad, un permiso no retribuido por un período no inferior a quince días y no superior a un mes. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por maternidad, la empresa mantendrá la cotización de las trabajadoras.

En el caso de que las trabajadoras deseen ejercer este derecho por un periodo superior de tiempo, que en ningún caso será de más de tres meses de antelación a la baja por maternidad, podrán hacerlo con idéntico preaviso al señalado en el párrafo anterior, la empresa vendrá únicamente obligada a mantener la cotización de éstas durante un periodo máximo de un mes que coincidirá necesariamente con el inmediato anterior al momento de inicio de la baja por maternidad.

III. Suspensión del contrato por maternidad o adopción.—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

IV. Lactancia.—Los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Previo aviso no inferior a quince días, los trabajadores podrán acumular al periodo de baja por maternidad un máximo de 14 días naturales, en compensación al no disfrute del derecho de reducción de la jornada diaria por lactancia.

Este permiso podrá ser ejercitado por uno u otro progenitor en el caso de que ambos trabajen.

V. Guarda Legal.—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de 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 desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y en la Ley 39/99 de conciliación de la vida laboral y familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana y, dentro de ellos, los momentos del día, horarios o turnos rotativos en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

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 cause deberá ponerse en conocimiento del solicitante el nombre o nombres de los trabajadores afectados.

Artículo 30. *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, cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, de guarda con fines de adopción o

acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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 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 31. *Excedencias.*

1. Las excedencias se regularán por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
2. 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.
3. La plantilla podrá solicitar una excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo, y cotización a la Seguridad Social en los términos legalmente establecidos, de entre un mes y seis meses, para la atención de un familiar de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 32. *Permisos no retribuidos.*

A. Los trabajadores que lleven al servicio de la empresa más de tres años, podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración de entre un mes como mínimo y tres como máximo.

La empresa, en el plazo de quince días, resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, previa justificación y solicitud por escrito, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo y organización del centro de trabajo o se encontrara disfrutando de este derecho simultáneamente otro trabajador del mismo centro de trabajo.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

B. Los empleados podrán disfrutar de una única licencia al año sin retribución de hasta treinta días continuados al año y con un mínimo de dos días y cuando el motivo de la solicitud de la misma sea la atención a familiares de primer grado por consanguinidad y cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida, que se encuentren sometidos a internamiento hospitalario.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 33. *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 perjudicarlo a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 34. *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, 2/2015, de 23 de octubre, 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 35. *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 por Empresa, 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.

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.

D) 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 36. *Sistemas de acumulación de horas.*

Para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo, los sindicatos con presencia en su caso en el o en los Comités 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 37. *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 38. *Salud laboral.*

I. Vigilancia de la Salud.

1. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia inicial y 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.

2. La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza de los riesgos que requieren la vigilancia de la salud según se dispone en el número 1 de este apartado.

3. Se deberá optar por la realización de aquellas pruebas y exploraciones que causen las menores molestias al trabajador y que sean ajustadas y proporcionales al riesgo.

4. 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.

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

6. 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.

II. 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 lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto o lactante, así como la relación de puestos de trabajo y tareas exentos de riesgos a estos efectos. Esta información deberá estar a disposición de todas las trabajadoras y de sus representantes. 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 de la trabajadora que comunique su estado, a través de una adaptación de las tareas o del tiempo de trabajo o de un cambio a un puesto o función diferente y compatible con su estado.

2. Cuando la adaptación de las tareas o del tiempo de trabajo o el cambio a un puesto o función diferente no sea técnicamente u objetivamente posible, entonces el empresario establecerá la suspensión del contrato de trabajo por riesgo laboral durante el embarazo o la lactancia, contemplada en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI

Condiciones sociales

Artículo 39. *Incapacidad temporal.*

I. En el caso de situación legal de Incapacidad Temporal (IT), en el que la Seguridad Social o la Mutua colaboradora con la Seguridad Social 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. En estos casos el complemento se entiende desde el 1er día de baja mientras dure la hospitalización.
- 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. Se complementará, desde el primer día, hasta el 100 por 100 del salario grupo más el salario base personal, en su caso, en las bajas por incapacidad temporal que esté motivadas por la aplicación de tratamientos de radioterapia o quimioterapia relacionados con el tratamiento del cáncer. Se aplicará el mismo régimen a aquellas personas de la plantilla afectadas por un tratamiento de diálisis.

III. 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.

IV. Los trabajadores que sólo hayan tenido un proceso de IT en el año natural y que dispongan de periodo de carencia para causar prestaciones económicas por tal contingencia, se les complementará hasta el 100 % del salario base desde el primer día de la baja. A tales efectos se recalculará el complemento a cargo de la empresa en el mes de la fecha de inicio de la baja por incapacidad temporal.

V. El incumplimiento por parte del trabajador de la entrega o envío a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta en los plazos legalmente establecidos determinará de forma automática el cese de la obligación de pago del complemento previsto en el presente artículo.

Artículo 40. *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 41. *Seguro de accidentes.*

I. Con fecha de efectos del día 1 de enero de 2018 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 24.000 €.

Hasta dicha fecha el importe del seguro será el que hasta la fecha venía siendo (18.000 €).

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 hiciera, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

Artículo 42. *Beneficios en compras.*

Los empleados de cada empresa tendrán un sistema preferente en cuanto a los precios, que no podrá ser más beneficioso que el que se ofrezca a otros colectivos laboralmente ajenos a la empresa o con los que no exista ningún vínculo laboral o estatuario.

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

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

Artículo 43. *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 del Grupo.

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.

CAPÍTULO XII

Faltas y sanciones

Artículo 44. *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 concurran en leves, graves y muy graves.

La falta de atención al público con la corrección y diligencia debidas se graduará en función de la notoriedad, trascendencia o las consecuencias de la misma.

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. No hacer entrega de los partes de baja en los términos legalmente establecidos.

11. 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, cuando pudiera suponer riesgo para los compañeros de trabajo o clientes, o cuando la misma sea habitual.
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, por razón de sexo o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
15. El incumplimiento de la normativa de seguridad alimentaria referente a caducidad de los productos o rotura de la cadena del frío, y cualquier otra norma de obligada observancia.
16. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
17. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
18. El incumplimiento o abandono de las normas de prevención de riesgos penales que se pudieran establecer en el ámbito de la empresa.
19. 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 45. 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 46. *Prescripción.*

Las faltas enunciadas en el presente 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.

Disposición adicional primera. *Adhesión al ASAC.*

I. Las partes del presente Convenio se adhieren vigente Acuerdo sobre Solución Autónoma 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. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Estará integrada por representantes en la empresa de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio colectivo, y, por otra parte, la representación de la dirección de la empresa.

II. Procedimiento.—Los asuntos sometidos a la comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la comisión mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y, en el segundo, en cuarenta y ocho horas. La función de la Comisión Mixta será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo, para dirimir las diferencias, se planteará la cuestión ante el organismo competente de conformidad a la legislación vigente que será, en caso de afectar la controversia a centros de trabajo situados en distintas comunidades autónomas, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Primera, y en caso de ser controversias cuya afectación lo sea exclusivamente para centros de trabajo situados en una misma comunidad autónoma, los Órganos de Solución Extrajudicial de Conflictos de éstas, de conformidad con la misma Disposición Adicional Primera.

III. Funciones.—Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Desarrollo de las materias que el Convenio remite expresamente a esta comisión.
3. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.
4. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
5. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio colectivo.

6. Las partes podrán recabar que la comisión mixta elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio Convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la comisión mixta.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la Comisión Mixta del Convenio Colectivo tendrá competencia en la materia siguiente:

De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en Convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia. Dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

De no alcanzarse un acuerdo, en el caso de que se decidiera continuar con la modificación sustancial, las partes para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, someterán por acuerdo la cuestión a un arbitraje, de equidad o de derecho, según la naturaleza de la cuestión sometida su consideración, designando tres árbitros por acuerdo. En caso de desavenencia en la designación, cada parte designará un árbitro y el tercero será consensuado, o designado por sorteo entre los propuestos por cada parte.

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

De conformidad con lo previsto en el RD 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, 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 adicional quinta. *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.*

Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del TRLET, proceder a la no aplicación de las condiciones reguladas en los capítulos IV, VI y VII, para lo cual deberá de existir acuerdo entre las partes.

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del TRLET a la apertura del meritado periodo de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que sometida la eventual discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRLET.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma, cuando la discrepancia exceda del ámbito de una comunidad autónoma.

Todo ello sin perjuicio de lo regulado en los dos últimos párrafos del punto 6 del apartado III de la Disposición adicional tercera del Convenio, que se aplicará preferentemente.

Disposición adicional sexta. *Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.*

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/los Comités 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 prevaliéndose de una posición jerárquica.

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

Todos los trabajadores 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.

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

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 insostenible 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, condiciones 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.

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 Acoso –CITSA–, 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 constatare 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 constatare 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.

Disposición adicional séptima. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

La Dirección de la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio se obligan a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y en tal sentido deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres.

Se promoverán y desarrollarán medidas concretas y efectivas entre la empresa y los trabajadores que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación, entre otras en materia de comunicación, información, sensibilización, formación, etc.

Entre las distintas medidas se encuentran las siguientes:

Igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Distribución del tiempo de trabajo.

Disposición transitoria única. *Reglas para la aplicación del artículo 14.B del Convenio Colectivo.*

Dado el esfuerzo realizado por ambas partes para la consolidación profesional, la promoción, la visualización de una carrera profesional en el seno de Supercor SA, y el necesario equilibrio presupuestario que debe presidir cualquier política convencional, las partes acuerdan que para la aplicación del contenido del artículo 14.B del convenio colectivo la fecha que se tendrá en cuenta es el 1 de enero de 2018, sin desplegar efectos retroactivos.

De esta forma la fecha de paso al Grupo III de aquellos trabajadores que hubiesen prestado servicios durante al menos 3 años naturales, con independencia de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, será el 1 de enero de 2018, todo ello con independencia del tiempo de prestación de servicios en el Grupo IV. No se generarán pues mayores derechos económicos que los derivados del cambio de Grupo con fecha de efectos del 1 de enero de 2018.

Aquellos trabajadores que a dicha fecha de 1 de enero de 2018 no hubiesen cumplido tres años naturales de prestación de servicios en dicho Grupo IV pasarán a integrar el Grupo III al día siguiente de cumplir 3 años naturales de trabajo efectivo en dicho Grupo IV.

Disposición derogatoria.

Quedan expresamente derogados todos los preceptos de los anteriores convenios colectivos, bien fueran reconocedores de derechos individuales o colectivos, que no estén expresamente recogidos en el presente Convenio.

Disposición final.

En caso de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se publicase en el Boletín Oficial del Estado un Convenio Colectivo Sectorial estatal cuyo ámbito de aplicación fuese el de Cadenas de Supermercados, las partes se reunirán para tratar la eventual aplicación de dicho convenio colectivo en la empresa.

Durante la vigencia del presente convenio las partes signatarias asumen el compromiso de impulsar la negociación de un convenio de ámbito nacional de cadenas de supermercados, o de supermercados, que englobe al conjunto de las principales empresas del sector que operan en el ámbito nacional, sumándose al fomento de la negociación de dicho convenio.