VII CONVENIO COLECTIVO DE SUPERMERCADOS SABECO, S.A.

Resolución de 25 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Supermercados Sabeco, SA.

Visto el texto del VII Convenio colectivo de Supermercados Sabeco, S.A. (Código de Convenio n.º 90007632011992) que fue suscrito con fecha 23 de marzo de 2012, 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 UGT y FETICO 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 1/1995, de 24 de marzo, 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, 25 de abril de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

VII CONVENIO COLECTIVO DE SUPERMERCADOS SABECO, S.A.

Capítulo I. Ámbito y Revisión

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los centros de trabajo de Supermercados SABECO en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 2. Ámbito Personal y Partes que lo Conciertan

El presente Convenio se concierta entre la empresa SABECO y las secciones sindicales de los sindicatos CHTJ-UGT y FETICO quienes representan a la mayoría de los representantes legales de los trabajadores de la Empresa.

Quedan comprendidos en el presente convenio todos los trabajadores de

Supermercados SABECO sin más exclusión que la señalada en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo afectará a todos los trabajadores que sean contratados durante el periodo de vigencia de este convenio.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2011. Finalizando su vigencia en el momento previsto en el párrafo siguiente, o, en todo caso, y subsidiariamente el 31 de diciembre de 2013.

Si durante la vigencia prevista del Convenio colectivo se alcanzara un Convenio colectivo de ámbito nacional sectorial de Cadenas de Supermercados o de Supermercados se procederá a la aplicación integra del mismo, poniéndose en marcha los mecanismos de aplicación del Convenio sectorial, de acuerdo con los términos que se prevean en el mismo, y con finalización automática de la vigencia del presente convenio, procediendo la comisión Negociadora a determinar los concretos detalles de la transición.

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

Artículo 4. Formalidades y Plazos

En virtud de lo dispuesto en el presente artículo el Convenio se entiende denunciado a los efectos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Garantías «Ad personam»

Serán respetadas las situaciones personales que superen, con carácter global a lo pactado en el presente convenio.

Artículo 6. Legislación Aplicable

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

Capítulo II

Sección 1.ª: Ingresos, grupos profesionales y ascensos

Artículo 7. Periodo de Prueba

Todos los trabajadores estarán sometidos a un periodo de prueba cuya duración será los siguientes días de trabajo efectivo:

Grupo III y IV:	45 días
Grupo I y II:	180 días

Como regla general, en los contratos temporales el periodo de prueba no podrá ser superior a la mitad de la duración del mismo.

Estos períodos son de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, cualquier situación de permiso, descanso, incapacidad temporal, etc., que afecte al trabajador o que implique la suspensión de su contrato laboral.

Sección 2.ª: Clasificación profesional

Artículo 8. Clasificación Profesional

I. Criterios de encuadramiento: Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo se encuadran en 4 Grupos Profesionales y dentro de cada uno de ellos en 3 áreas funcionales.

A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador ajustándose a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

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, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades.

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, con la especialidad del salario de contratación que figura en el artículo 36 del presente Convenio. 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.

Se define área funcional como el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo. Las tres áreas funcionales son: Ventas, Logística y Oficinas.

II. Movilidad Funcional: La movilidad funcional podrá llevarse a cabo dentro de cada grupo profesional y ciñéndose a su área, con los límites establecidos para la misma en los artículos 22.5 y 39 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y para que pueda llevarse a cabo fuera de los grupos habrá de estarse a lo dispuesto en el ET.

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

IV. 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.

V. Sistema de clasificación: Los trabajadores 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.

Grupo profesional IV: Profesionales.

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

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

Carga, descarga y recepción de mercancía.

Transporte, preparación y reparto de mercancía.

Colocación de mercancía en lineales y puntos de almacenamiento.

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

Registro de artículos con los medios habituales.

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

Atención al cliente.

Embolsado y preparación de pedidos.

Cambios y devoluciones.

Colocación de productos en mostradores, murales e islas.

Orden y limpieza de las cámaras.

Realización de inventarios y pedidos simples bajo protocolos estrictos.

Venta de productos.

Actividades de limpieza.

Mecanización y verificación de datos.

Redacción de cartas tipo y envío.

Recepción de correspondencia y reparto.

Mantenimiento de archivo.

Atención telefónica y recepción de visitas.

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

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva.

Los nuevos puestos de trabajo que se creen como consecuencia de la evolución de la actividad de la empresa serán notificados puntualmente al Comité Intercentros, sin perjuicio de que la relación de puestos vigente en cada momento no implique la obligación de la cobertura de todos ellos en los Centros de Trabajo.

Grupo profesional III: Especialistas.

Plantilla: Se integra en este grupo el personal que ejecuta trabajos que requieren iniciativa, especialización, y conocimiento total (técnico y profesional) del oficio desempeñado, responsabilizándose del trabajo efectuado siguiendo instrucciones de sus superiores. En consecuencia realiza también las tareas básicas del oficio o puesto desempeñado contenidas en el Grupo IV, pero en la aplicación de sus conocimientos añade valor en la manipulación del producto. El puesto puede implicar coordinación de otras personas en organizaciones simples siguiendo instrucciones de los responsables jerárquicos.

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

Responsabilidad y control de la recepción de mercancías.

Diseño y exposición de producto en mostradores y murales.

Venta de productos que requieren transformación compleja.

Supervisión del correcto funcionamiento de las cámaras.

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

Orientación al cliente sobre los productos.

Supervisión de la labor del personal del grupo de Profesionales.

Responsabilidad y control del stock de mercancía asignada.

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

Elaboración y análisis de informes.

Participación en la implantación y mejora de procesos.

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

Mantenimiento y reparación de maquinaria e instalación.

Grupo profesional II: Técnicos y gestores de equipos.

Plantilla: Se integra en este grupo profesional, el personal con titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementadas con estudios específicos, y aquellas otras con formación teórica, o adquiridas en la práctica, hasta un nivel equivalente a titulado medio o similar. Realizan por definición las mismas tareas del grupo de profesionales especializados, pero con absoluta autonomía, ya que con el superior evalúan el resultado final, previamente concretado en los objetivos generales, pero no así los métodos los cuales son decididos autónomamente. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos, necesitando identificar la información que requiere el desempeño del trabajo, y ejecutar acciones que conduzca a la aparición de la información y a su tratamiento.

Estos conocimientos técnicos pueden sustituirse por un conocimiento y formación adecuada, que permita la colaboración en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento del equipo de especialistas o profesionales cuyas tareas comparten y que gestionan hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan, y ejerciendo funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad, consistente en una organización simple.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de trabajadores en una misma unidad funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. Se incluyen también en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

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

Desempeño de una actividad que requiere titulación superior o media.

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

Grupo profesional I: Mandos.

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

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

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

Asignación de recursos de gestión.

Establecimiento y traslado de procedimientos generales de gestión.

Diseño de Estrategias.

Control y dirección de las operaciones de trabajo.

Confección, custodia y reporte de la documentación de gestión.

Capacitación del personal.

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

Gestión de tiempos de trabajo.

Gestión y coordinación de equipos.

Desarrollo de Estrategias

Sección 3.ª: Sistema de ascensos

Artículo 9. Ascensos

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.

El ascenso de trabajadores del Grupo IV al Grupo III se realizará en los casos y mediante los sistemas previstos en el artículo siguiente.

Artículo 10. Promociones

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

La empresa comunicará la existencia de vacantes a los comités de empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

Incorpora valor añadido al producto con incidencia en rentabilidad.

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

Para proveer tales vacantes se seguirá el siguiente método:

Por evaluación continuada del desarrollo profesional: Se entiende por evaluación continuada, la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el trabajador en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de su relación laboral. Dicha valoración se sustentará en criterios de carácter objetivo, tales como, la permanencia de trabajo efectivo en la empresa, la

asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas y tareas, etc.

Con carácter regular las empresas comunicarán al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, los ascensos así efectuados, dando cuenta de los criterios utilizados para la adjudicación.

Capítulo III. Contratación y Empleo

Sección 1.ª: Disposiciones generales de contratación

Artículo 11. Contratación

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de las diversas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. Todos los contratos se realizarán siguiendo las normas que los regulan, facilitando copia básica a la representación legal de los trabajadores.

Todos los trabajadores que desempeñen o hayan desempeñado trabajos para la empresa de manera ininterrumpida mediante renovación de contratos temporales por un tiempo superior a dos años, tendrán la consideración de trabajadores indefinidos. Quedan excluidos de lo anterior los contratos de interinidad.

En caso de incorporación de trabajadores por absorción, fusión o compra de otras empresas se estará en todo caso a la vigencia de sus contratos temporales.

Sección 2.ª: Modalidades de contratación

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

Artículo 12. Contrato para la Formación

El contrato para la formación y el aprendizaje se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, pudiéndose prorrogar por períodos de seis meses hasta alcanzar el tope de los dos años por considerarse este tiempo suficiente para adquirir la formación necesaria para desempeñar su trabajo, computándose los años de formación para

la antigüedad en la empresa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos, salvo que la legislación se modifique en este punto.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo con la salvedad referida al salario de contratación del Grupo Profesional IV que se recoge en el artículo 36.

En el primer año de contrato el 80% del salario correspondiente al Grupo Profesional IV, con la salvedad referida al salario de contratación, durante el primer año, que se recoge en el art. 36.

En el segundo año de contrato el 90% del salario correspondiente al Grupo Profesional IV.

Artículo 13. Contrato de Obra o Servicio Determinado

La duración del presente contrato será la prevista para la obra y servicio determinado objeto del mismo, y finalizará al terminar ésta, este contrato no podrá tener una duración superior a tres años. Podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. En el contrato formalizado por escrito, se identificarán de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo. En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET, se define como trabajo o tarea con sustantividad propia dentro de la actividad normal del sector la correspondiente a actividades que tengan una duración limitada y presenten perfiles característicos propios aún dentro de la actividad normal de la empresa.

Artículo 14. Contrato a Tiempo Parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, cuando así se haya pactado

expresamente con el trabajador. En todo caso la suma de las horas ordinarias, extraordinarias en su caso, y complementarias no podrá exceder de la jornada a tiempo completo establecida en el presente convenio.

El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

Artículo 15. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción

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

Artículo 16. Contrato de Interinidad y Contrato de Relevo

Contrato de interinidad.

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

II. Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

Contrato de Relevo.

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

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

Cese voluntario.

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 de profesionales y de especialistas (grupos IV y III): 15 días.

Grupos de mandos, y de técnicos y gestores (grupos I y II): 30 días.

Artículo 17. Indemnización por Finalización de Contratos

Los trabajadores con contrato de duración determinada a la finalización de su contrato percibirán una indemnización de 9 días si la finalización se produce en 2012 o 10 días si la finalización se produce en 2013, siempre que no tuvieran derecho a otro tipo de indemnización.

Esta indemnización se percibirá en caso de no continuar en la empresa, exceptuando las bajas por motivos voluntarios y los contratos interinos.

Sección 3.ª: Compromiso para la promoción del empleo estable

Artículo 18. Subcontratas

En ningún caso podrán ser subcontratadas las actividades de venta directa y reposición, pero si las de apoyo a venta, sin perjuicio de lo establecido en los párrafos siguientes:

En los supuestos de nuevas implantaciones de carnicería con mostrador en los supermercados en los que no existía mostrador tradicional, la empresa informará y consultara previamente al Comité Intercentros o a los comités locales de la creación de las nuevos mostradores en régimen de subarrendamiento, del impacto previsto en los resultados del centro de trabajo, así como de los nuevos puestos de trabajo que suponga esta operación.

En el caso de que se ceda la explotación en régimen de subarriendo de carnicerías con mostrador ya existentes en los actuales supermercados, que no alcancen la rentabilidad suficiente, se informará de las razones que fundamentan dicha decisión y se negociaran las alternativas posibles garantizando en todo caso los puestos de los trabajadores afectados, bien en nuestros supermercados, bien en la empresa subarrendataria de dichas carnicerías.

El mismo compromiso se aplicará para las actividades cárnicas directas o indirectas.

Los resultados aportados por esta forma de negocio tienen repercusión directa en los resultados del centro dado inciden directamente en la cifra de ventas y en el resultado económico y por lo tanto tienen su reflejo en la retribución variable que

en nuestro caso supone la PPR.

Artículo 19. Compromiso de Empleo Estable

1. Transformación en indefinidos. Los contratos temporales que se transformen en indefinidos podrán acogerse a los beneficios previstos en la legislación vigente en la materia durante la vigencia del convenio.

2. Compromiso de empleo fijo. Las partes acuerdan mantener el 85 % de plantilla con carácter indefinido a la finalización de este convenio, descontado del porcentaje los centros y secciones con menos de dos años de antigüedad en la fecha de cálculo.

3. En los centros de nueva apertura, la dirección se compromete a contar como mínimo a los 18 meses de apertura con un 40 por 100 de la plantilla con contrato indefinido.

Sección 4.ª: Excedencias, conciliación e igualdad

Artículo 20. Excedencias Voluntarias

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores/as permaneciesen en esta situación.

La empresa reservará el puesto de trabajo al trabajador excedente durante los seis primeros meses de la excedencia, teniendo este que preavisar a la empresa, con un mes de antelación de su voluntad de reincorporación, perdiendo de no hacerlo, el derecho a su reingreso.

Transcurridos los 6 primeros meses se estará a lo dispuesto en cuanto a la reincorporación, a lo que dispone al respecto el art. 46 del Estatuto.

En caso de ausencia al trabajo derivada de privación de libertad del trabajador, cualquiera que sea el motivo, se le reservará el puesto hasta que la sentencia sea firme, quedando suspendido el contrato durante el periodo de privación de libertad. Al afectado se le considerará en situación de excedencia voluntaria sin derecho a indemnización alguna ni obligación de cotizar por él a la Seguridad Social.

Artículo 21. Excedencia y Reducción de Jornada por Cuidado de

Familiares

1. Excedencia para el cuidado de hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 4 años para el cuidado de cada hijo tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento sea éste preadoptivo o permanente, a contar desde la fecha del nacimiento de éste o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

Los 3 primeros años de duración de esta excedencia serán computados a efectos de antigüedad.

Durante el primer año tendrá reserva de puesto de trabajo y durante el 2.º y 3.er año la reserva se refiere a un puesto del mismo grupo profesional.

Los sucesivos hijos podrán dar lugar a un nuevo periodo de excedencia que en su caso pondrá fin a la que viniera disfrutando.

2. Excedencia para el cuidado de familiares por razones de edad, accidente o enfermedad.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para atender el cuidado de un familiar hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido a este apartado será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con su reincorporación.

Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. Excedencia por situación de violencia de género.

Podrán solicitar la excedencia con reserva del puesto de trabajo, los trabajadores victima de violencia de género. Esta excedencia tendrá una duración mínima de 6 meses de duración, y una duración máxima de 18 meses. Si la trabajadora victima de violencia de género hubiera solucionado el problema antes de la duración de la excedencia tendrá derecho a incorporarse al puesto de trabajo con un preaviso de 72 horas.

Los trabajadores podrán en todo caso reincorporarse a su puesto de trabajo preavisando con 15 días de antelación.

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

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

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reserva el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado ese periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este ultimo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4. Reducción de la jornada por motivos familiares.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, sin perjuicio de lo establecido en apartado 5 de este artículo.

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 puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe ninguna actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá

al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a al fecha a la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute en este artículo serán resueltas a través del procedimiento establecido en el Art 139 de la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social.

5. Jornadas concertadas para trabajadores con hijos entre los 8 y los 10 años.

Los trabajadores con hijos entre ocho y diez años de edad podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Los trabajadores con un preaviso de quince días podrán dejar sin efecto el acuerdo.

6. Reducción de jornada por situación de violencia de género.

La trabajadora victima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de un horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Esta regulación deberá garantizar la compatibilidad del ejercicio de estos derechos con las necesidades de funcionamiento de empresa.

7. 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. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Asimismo, podrán optar por sustituir este derecho por la reducción de media hora en su jornada que se hará coincidir con el inicio o el final de la jornada habitual de trabajo.

Los trabajadores podrán acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en 15 días naturales unidos al periodo de baja por maternidad, debiendo comunicar en todo caso la opción del disfrute con 30 días de antelación. En el caso de parto múltiple, los trabajadores tendrán derecho a una ampliación proporcional del periodo de lactancia.

El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva de trabajo hasta

que el menor cumpla los nueve meses.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

8. Se acuerda expresamente por las partes asumir el Plan de Igualdad firmado por la parte social y la dirección de la empresa el 16 de abril de 2011.

Artículo 22. Deber de no Concurrencia con la Actividad de la Empresa

Durante la vigencia de cualquier tipo de excedencia existe por parte del trabajador que la solicite el deber de no realizar actividades del mismo sector o labores de actividad análoga a la que viniera realizando en Supermercados SABECO.

Capítulo IV. Jornada Laboral, Vacaciones y Licencias

Artículo 23. Jornada Laboral

La jornada laboral será durante la vigencia del presente convenio de 1784 horas/año de trabajo efectivo.

Artículo 24. Distribución de la Jornada

La jornada anual se distribuirá para los contratos de tiempo completo en jornadas semanales de 39,5 horas, y una semana al año (antes de 31 de octubre) de 33 horas. Para los contratos de tiempo parcial la jornada semanal será la reflejada en contrato.

La empresa elaborará y facilitará por escrito a la representación legal de los trabajadores los calendarios laborales generales en cada centro de trabajo con la adscripción de los trabajadores a cada uno de los turnos. Dichos calendarios laborales serán como mínimo trimestrales y serán comunicados como tope con quince días de antelación al inicio del trimestre programado. Si el trabajador no conoce con la antelación debida su horario se entenderá que continúa con el mismo que venía realizando. La referencia al trimestre viene referida a trimestres naturales.

Para la elaboración de los calendarios laborales se respetarán las garantías personales de los trabajadores en materia de jornada.

La jornada laboral máxima diaria no excederá de nueve horas. Asimismo, la jornada diaria que no exceda de cuatro horas se realizará de forma continuada.

Aún cuando los sábados por la tarde no tendrán el carácter de festivos, únicamente prestarán sus servicios en dicha jornada aquellos que voluntariamente lo acuerden o aquellos que lo tengan expresamente pactado en

su contrato de trabajo, cualquiera que sea la modalidad del mismo, ya que para el resto de trabajadores tendrá carácter de no laborable.

No obstante, durante el mes de Diciembre todos los trabajadores tendrán obligación de prestar servicio el sábado por la tarde.

Durante la vigencia del convenio colectivo y dentro de las fiestas patronales los trabajadores de Supermercados SABECO disfrutarán al menos de tres medias jornadas, cuya concreción se remite a la representación legal de los trabajadores de cada uno de los ámbitos dentro de la elaboración de los calendarios laborales a fin de adaptar a las peculiaridades locales su disfrute.

Cada trabajador podrá de manera individual solicitar el disfrute de lo marcado en el punto anterior de acuerdo a la festividad de su lugar de residencia y/o origen aunque esta no coincidiese con las del centro de trabajo.

Con el fin de hacer efectivo lo dispuesto en el art. 34 punto 2 del ET sobre distribución irregular del 5% de la jornada anual, se acuerda constituir una comisión para llevar a cabo lo establecido en dicho precepto.

Artículo 25. Control de la Jornada Laboral

Existirá un método mecánico de control de la jornada laboral.

Artículo 26. Descanso Semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, de día y medio ininterrumpido.

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

Se creará una comisión para el estudio y el análisis de otras posibles fórmulas adaptadas a la situación de la empresa.

Artículo 27. Días de Convenio

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de tres días de convenio por año.

Dichos días de convenio se reflejarán en los calendarios laborales trimestrales.

El trabajador podrá renunciar al disfrute de un único día de convenio al año, siendo compensado en un solo pago con la cantidad que resulte de dividir entre 365 el salario anual correspondiente.

Artículo 28. Inventarios

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán la obligatoriedad de realizar dos Inventarios Generales al año. Se realizarán asimismo mensualmente inventarios en las secciones de productos frescos que tendrán el mismo tratamiento que los generales.

La realización de los inventarios estará programada en los calendarios trimestrales dentro de la jornada ordinaria. Si se realizaran fuera de la jornada ordinaria se considerarán horas extraordinarias. En cualquier caso los inventarios no se realizarán en domingos y festivos.

Artículo 29. Compensación por trabajo en Domingos y Festivos

A los trabajadores que en su jornada ordinaria tengan la obligatoriedad de trabajo en domingos y/o festivos de apertura comercial, el descanso compensatorio de los mismos se les concederá en los términos legalmente establecidos en el artículo 37 del ET y en el artículo 6 del Real Decreto 1561/95.

Podrá acordarse la acumulación de horas para su disfrute en días completos.

Aquellos trabajadores que no tengan reflejada la obligatoriedad de trabajar en festivos contractualmente, sólo lo harán si así lo deciden de manera voluntaria.

Artículo 30. Horas extras

La representación legal acordará la compensación del hipotético exceso en los siguientes calendarios trimestrales. La compensación se hará en tiempo o abonándose con un recargo del 75 % sobre la hora ordinaria. En caso de abonarse en tiempo se disfrutaran en jornadas completas.

Artículo 31. Horas Complementarias

Se consideran horas complementarias de acuerdo con la legislación vigente, aquellas que los trabajadores a tiempo parcial con contrato indefinido acuerden de manera expresa y por escrito bien en el momento de celebración del contrato o con posterioridad del mismo, como adición a las horas ordinarias pactadas inicialmente.

En cuanto al número máximo de horas, distribución y compensación se estará a lo dispuesto en el Art. 14 del presente Convenio y la legislación vigente.

El pacto de horas complementarias podrá ser suspendido por el tiempo necesario por el cuidado de hijo menor de 8 años o de un familiar de hasta segundo grado en los supuestos reflejados en el Art. 37.5 del E.T, debiendo el trabajador preavisar con un mes de antelación esta circunstancia.

El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas

complementarias con un preaviso de siete días.

Artículo 32. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un periodo de vacaciones de 27 días laborales. Se tendrá derecho a disfrutar, como mínimo, de 13 días laborales en los meses de junio a septiembre, disfrutándose en quincenas naturales. El día restante se disfrutará de mutuo acuerdo entre las partes.

Los trabajadores podrán optar por acumular las 2 quincenas de vacaciones, siempre y cuando su disfrute sea fijado fuera de los meses de junio a septiembre, Primera quincena de enero, Navidades, Reyes Semana Santa y fiestas patronales.

Si el personal entrara o cesara en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre los trabajadores y la Dirección de la empresa.

Como principio y preferencia única 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, pierde esa primacía de opción hasta tanto no ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

El trabajador deberá conocer las fechas que le corresponde dos meses antes, al menos, del momento de disfrute.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador, sufriera una enfermedad grave, no será computado el periodo de hospitalización a efectos de vacaciones. Dicho periodo será disfrutado cuando las necesidades de servicio lo permitan.

En el caso de que la trabajadora se encontrara en situación de embarazo podrá unir su periodo vacacional al periodo inmediatamente anterior o posterior a la situación de baja maternal.

Artículo 33. Licencias Retribuidas

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los momentos y tiempos siguientes:

Matrimonio: 20 días Naturales

Nacimiento de hijo: 3 días naturales. En caso de desplazamiento 4 días naturales.

Fallecimiento, accidente enfermedad grave u hospitalización de pariente de

primer grado por consanguinidad 3 días naturales. En caso de desplazamiento contará con dos días más. En el caso de fallecimiento del cónyuge el permiso será de 6 días naturales.

Fallecimiento accidente enfermedad grave u hospitalización de pariente de segundo grado por consanguinidad, o primero o segundo por afinidad 2 días naturales. En caso de desplazamiento contará con 2 días más.

Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

Matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador de su cónyuge: 1 día natural.

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

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse al trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso a la Dirección y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Por el tiempo preciso cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social en horas coincidentes con su jornada laboral.

Hasta un máximo de 6 horas anuales, con justificación y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos menores de 14 años a visita médica de inmediata atención no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.

Si la asistencia a consulta es programada o excediera del límite de tiempo establecido en el párrafo 1.º, y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se solicitará el cambio de turno o de momento de la prestación del trabajo.

Si en los supuestos relacionados con enfermedad o accidente grave de familiares existiera hospitalización y se establecieran entre los familiares turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, el trabajador podrá decidir el disfrute de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo período 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 la licencia. Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.

La referencia al cónyuge se entenderá no solo al vínculo matrimonial, sino también a vinculación afectiva y convivencia demostrada con independencia de la orientación sexual, justificando mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial mediante acta notarial.

Se entenderá como desplazamiento distancias superiores a 100 km. en trayecto de ida y vuelta.

Artículo 34. Licencias no Retribuidas

Los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por periodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio y agosto, navidad, reyes, Semana Santa y fiestas patronales. La empresa concederá este tipo de licencia previa comunicación de la causa por parte del trabajador y siempre que lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

Artículo 35. Conversión de Jornadas

1. Preferencia para cambio de jornada.

Se elaborarán por la representación legal de los trabajadores a nivel de centro listas de los trabajadores que soliciten cambios de jornada. Conjuntamente con la Dirección se estudiarán y valorarán las preferencias para el cambio de jornada.

2. Conversión de un trabajo a Tiempo Parcial en Tiempo Completo.

Se comunicará públicamente la vacante de puestos a jornada completa en los centros en los que hubiera trabajadores que desearan convertir su jornada de tiempo parcial a tiempo completo.

3. Reducción de jornada por motivos familiares.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo V. Retribuciones

Sección 1.ª: Estructura salarial

Artículo 36. Salario Base

Se entiende por Salario Base de Grupo, el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo tras permanecer un año en la empresa, y por salario de contratación, el correspondiente al primer año desde el ingreso por primera vez en la empresa en el Grupo IV de Profesionales.

Se entiende por salario base personal el correspondiente a cada trabajador en función de sus condiciones personales por la transformación de la estructura salarial operada con efectos de 1 de enero de 2007 o por los derechos reconocidos a los trabajadores afectados en su día por tal sistema, de conformidad con la transitoria primera de este Convenio. El salario base personal engloba al salario base de grupo.

Los salarios mínimos de contratación y base, correspondientes a cada uno de los Grupos Profesionales de los trabajadores afectados por el presente Convenio durante la vigencia del mismo, serán para la jornada laboral pactada en el Convenio, los que figuran en la tabla que como anexo I se acompaña.

Para el personal a tiempo parcial se calculará el salario de acuerdo con la siguiente fórmula:

A= horas de trabajo a la semana.

A ? 45,33 = jornada anual (B).

Salario anual del grupo/ Jornada anual convenio ? B = Salario Individual Anual (C).

C/15= Salario base mensual (D).

D/12 = Parte proporcional paga extra beneficios.

D/12 = Parte proporcional paga extra verano.

D/12 = Parte proporcional paga extra Navidad.

Dichos salarios serán mensuales, la forma de pago se realizará mediante ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro del banco o caja elegido por el trabajador.

El abono del Salario anual en el tiempo completo se realizara en 12 pagas, prorrateándose en cada mes la parte proporcional de la extra de Navidad, de Beneficios y de Verano salvo que quien estuviera en la compañía antes del 30/04/07 hubiera optado por mantener su sistema de pago en 15 mensualidades.

El salario de contratación a jornada completa será 12.500 euros anuales en los años 2011 y 2012 y de 12.700 euros anuales en el año 2013, durante el primer año de contratación en la empresa.

En el caso de trabajadores que se contraten en la empresa a partir del día siguiente a la fecha de la firma del convenio, los trabajadores sujetos a salario de contratación, percibirán la diferencia entre el salario de contratación y el salario base de grupo, en función de la jornada contratada, tras permanecer en la Empresa durante un año completo, aunque fuese con diferentes contratos. La existencia de este salario de contratación obedece a causas objetivas, por cuanto se ha constatado que al inicio de la relación laboral, el trabajador carece del adecuado nivel de conocimientos teóricos, formación práctica y grado de experiencia necesarios para desempeñar con solvencia las funciones propias del puesto de trabajo.

Transcurrido el plazo de 12 meses, se entiende por las partes, que el trabajador ha completado su fase de formación práctica y ha adquirido la suficiente experiencia para desarrollar la totalidad de las funciones exigidas para su puesto de trabajo. A tal efecto la diferencia entre el salario de contratación y el salario base de grupo, en función de la jornada contratada, se cobrará de una sola vez transcurridos esos doce meses desde la contratación, si el trabajador permanece en la Empresa y en función del tiempo de prestación efectiva de trabajo durante dicho plazo.

Salvo cumplimiento de la causa o tiempo de extinción previstos en el propio contrato, no se exigirá el requisito de permanencia de un año en los casos en los que el contrato se extinga antes del año por causa no atribuible a la voluntad del trabajador, entendiendo por tal voluntad inclusive el despido procedente o la rescisión del contrato por no superación del período de prueba. En estos casos, el importe se abonará, en función de la jornada efectivamente trabajada, y a la duración del contrato hasta el momento de la baja».

Artículo 37. Complementos Salariales

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del colaborador y a su adscripción a un Grupo Profesional.

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

Personales: En la medida en que se derive de las condiciones personales del colaborador.

De puesto de trabajo: Los percibidos por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad. No tendrán la consideración de consolidables dejándose de percibir al cesar la actividad sujeto del complemento.

Por calidad o cantidad de trabajo: Cantidades percibidas por el colaborador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

Artículo 38. Complemento Personal de Antigüedad

Se percibirá un máximo de 4 cuatrienios para todas las categorías más los ya devengados con anterioridad al 31-03-1996, dichos cuatrienios se abonarán de acuerdo a la siguiente tabla.

1.er cuatrienio:	28,55 euros
2.º cuatrienio:	25,54 euros
3.er cuatrienio:	22,54 euros
4.º cuatrienio:	19,53 euros

Las mencionadas cuantías no serán en ningún caso, objeto de revisión ó revalorización de clase alguna, permaneciendo congeladas en tanto no se pacte expresamente, otra cosa diferente.

Los trabajadores con jornada anual inferior a la marcada en este convenio para cada año, percibirán los cuatrienios proporcionalmente a su jornada, en el caso que alguno pase de una jornada inferior a una superior o viceversa, el nuevo importe de los cuatrienios se calculará proporcionalmente a su nueva jornada.

Artículo 39. Complementos de Puesto de Trabajo

Nocturnidad.

Cuando la jornada de trabajo se realice entre las 22 horas y las 6 de la mañana, las horas trabajadas durante dicho periodo se abonarán con un recargo del 25% del salario base del trabajador.

Plus de Estaciones de Servicio.

Los trabajadores que realicen trabajos de medición de depósitos de combustible percibirán como compensación un complemento de 12,02 euros en la nómina mensual, siempre que realice al menos una vez esta labor en dicho periodo.

Artículo 40. Gratificaciones Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad serán de una mensualidad cada una de ellas, abonándose por el total de los emolumentos que el trabajador perciba, una vez deducidos los correspondientes descuentos legales.

Artículo 41. Dietas

A los colaboradores que por necesidades de la empresa tengan que desplazarse fuera del término municipal dónde este ubicado su centro de trabajo, les corresponderá en concepto de dietas.

Desayuno	2,38 euros
Comida	11,16 euros
Cena	14,34 euros

Para aquellos trabajadores que tuvieran que desplazarse más de cinco días consecutivos existirá un régimen especial determinado por la empresa.

Dichas cantidades se incrementarán cada año en igual proporción que el salario.

Artículo 42. Complemento de Prestaciones de IT.

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

Hasta el 100 por 100 de la Base de Cotización 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.

Hasta el 100 por 100 de la Base de Cotización desde el primer día de baja por enfermedad común dentro del año natural, en la primera baja.

Hasta el 90 por 100 de la Base de Cotización, desde que se tenga derecho a prestación, a lo largo de la segunda baja por enfermedad común dentro del año natural. Durante los tres primeros días se percibirá el 50 % de la base de cotización señalada en este artículo (90 %), de los días que efectivamente se haya estado afectado por una situación de IT, 1,5 días como máximo.

Hasta el 85 por 100 de la Base de Cotización, desde que se tenga derecho a prestación, a lo largo de la tercera baja por enfermedad común dentro del año natural. Durante los tres primeros días se percibirá el 50 % de la base de cotización señalada en este artículo (85 %), de los días que efectivamente se haya estado afectado por una situación de IT, 1,5 días como máximo.

Hasta el 85 por 100 de la Base de Cotización, desde que se tenga derecho a prestación, a lo largo de la cuarta y siguientes bajas por enfermedad común dentro del año natural.

Para los apartados c y d, se exceptúan los supuestos de enfermedad crónica, debidamente certificados por el médico especialista del servicio público de salud, a los cuales se les abonará los 3 días completos según los porcentajes indicados de las bases de cotización.

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.

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, las empresas podrán disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

En el seno del Comité Intercentros o como comisión delegada del mismo, se creará una Comisión de estudio del absentismo. Esta comisión deberá analizar las causas de los principales procesos, así como los factores que inciden en el absentismo y la duración y reiteración de los procesos proponiendo medidas correctoras en prevención de riesgos laborales para la reducción del absentismo y acciones tanto de vigilancia como de carácter positivo o incentivador de su eliminación.

Artículo 43. Prima de Progreso y Resultado

La Prima de Progreso y Resultado estará vinculada a la progresión de la cifra de Ventas y del Resultado económico, así como al nivel de rentabilidad del centro de trabajo, al nivel de rentabilidad de la empresa en su globalidad y al índice individual de absentismo, cuyo cálculo se realizará en función de las siguientes tasas:

Progresión de la Cifra de Ventas respecto al mismo trimestre del ejercicio anterior.

Progresión de Resultado Económico, respecto al mismo trimestre del ejercicio anterior.

Un porcentaje anual del Resultado Económico de la tienda, si Supermercados

Sabeco S.A en su globalidad tuviera un Resultado Económico positivo.

Para la concreción de las tasas y del reglamento de la Prima de Progreso y Resultado, se faculta a la Comisión Mixta. Dicha comisión trasladará al reglamento la concreción de los criterios mencionados en este artículo, de acuerdo con el nuevo cálculo de las tasas reflejadas en el acta de la comisión mixta de 14 de marzo de 2012.

Artículo 44. Incremento Salarial

En la duración del presente convenio se establecen los siguientes incrementos salariales para todos los conceptos salariales que no tengan fijado un importe específico para cada año a excepción de la antigüedad, plus de transporte y movilidad.

Para el 2011, se mantienen las tablas salariales actuales vigentes publicadas en el BOE de 26 de abril de 2011.

Para el 2012 se incrementarán las tablas salariales anteriormente referidas en un 1,25% con efectos de 1 de enero de 2012.

Con efectos de enero de 2013, en el caso de que el IPC sea superior a 1,25%, se realizará una actualización, en la diferencia entre el 1,25 y el IPC real de 2012, con el límite de hasta el 2% de IPC real de 2012, sin que por lo tanto dicha actualización genere atrasos económicos.

Para el 2013 se aumentarán las tablas definitivas de 2012 a enero de 2013 en un 0,6%, con una cláusula de actualización, sin que dicha actualización genere atrasos económicos, y por lo tanto a efectos de enero de 2014. La actualización se aplicará al final del ejercicio y se concretará en la diferencia entra la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre de 2013 y el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%).

Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre de 2013 fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso.

Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en diciembre de 2013 es superior en un 10% al precio medio de diciembre 2012, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

La actualización, en todo caso, será del exceso del 2% y hasta el 3,5% del índice tomado como referencia.

Artículo 45. Compensación y Absorción

Las condiciones económicas pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En las presentes condiciones económicas quedan absorbidas y compensadas en su totalidad las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres comarcales o locales, o por cualquier otra causa.

No podrán ser compensadas las cantidades que resulten de:

Los salarios bases superiores a las tablas del convenio, salvo los grupos de Mandos y Gestores de Equipos.

El complemento personal de antigüedad.

Artículo 46. Condiciones más Beneficiosas

Las disposiciones legales futuras que representen un aumento en todos o algunos de los conceptos retributivos quedarán absorbidas automáticamente en las condiciones pactadas en el presente convenio, si estas globalmente consideradas, fueran de cuantía superior.

Capítulo VI. Acción social

Artículo 47. Fondo Social

La cuantía para el Fondo Social para los años 2011,2012 y 2013 se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el salario.

Artículo 48. Premio de Vinculación a la Empresa

Se abonará media mensualidad del salario real a todo trabajador cuando lleve quince años de antigüedad y otra media a los veinticinco años dentro de la empresa.

A los trabajadores que pertenezcan o pasen en un futuro a pertenecer a la plantilla de Supermercados SABECO, tras haber cambiado la titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva en la que estaban empleados, si el convenio colectivo que les era aplicable antes de formar parte de Supermercados SABECO, estableciese algún tipo de contraprestación económica por la vinculación a la empresa, o similar denominación, adicional al complemento de antigüedad, la fecha inicial de cómputo será la del ingreso en la empresa a la que pertenecían. En caso contrario se entenderá como fecha inicial la del cambio de titularidad.

Artículo 49. Invalidez o Muerte

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional derivara una situación de Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, la empresa abonará la cantidad de 15.025 euros, a tanto alzado y por una sola vez.

Si como consecuencia de los mismos supuestos sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad el viudo/a o demás herederos del trabajador fallecido.

A estos efectos la referencia al viudo/a se entenderá realizada no sólo al vínculo matrimonial, sino también a la relación de afectividad y convivencia demostrada en los términos de artículo relativo a las licencias retribuidas.

Artículo 50. Jubilación Anticipada

1. Se fomentará la jubilación anticipada a los 64 años con el 100% de los derechos de conformidad con el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio. El trabajador deberá solicitarlo con 12 meses de antelación.

2. Se potenciará el que los trabajadores tengan derecho a acogerse a la jubilación a tiempo parcial en los términos previstos en la Ley 40/2007.

Capítulo VII. Formación Continua

Artículo 51. Adhesión al Sistema de Formación Profesional Continua

Las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo, se adhieren a los contenidos del Sistema de Formación Profesional Continua, regulado por el RD 395/2007, en orden a promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, contribuyendo con ello a la eficacia económica, a la competitividad y en definitiva a la prosperidad de la empresa.

Artículo 52. Comisión de Formación

Las partes acuerdan la creación de una Comisión especifica de Formación en Supermercados SABECO Dicha Comisión estará formada por 4 miembros en representación de la Dirección de la Empresa y 4 miembros en representación de los trabajadores. Estos últimos serán designados por el Comité Intercentros de acuerdo con sus normas de funcionamiento.

Competencias de la comisión:

1. Informar de los planes de formación continua de la empresa.

La Comisión de Formación asumirá las competencias atribuidas a la representación legal de los trabajadores del ámbito por el RD 395/2007 y la normativa que lo desarrolle en todo los referente al análisis previo a la presentación de los planes, reconfiguración de los mismos, ejecución así como de

otras iniciativas de formación en el marco de dicha legislación y de los permisos individuales de formación. De todo ello se dará información al pleno del Comité Intercentros.

La Comisión de formación será competente igualmente para informar todos aquellos planes de formación continua y ocupacional que de acuerdo con su normativa reguladora deben ser informados por la representación legal de los trabajadores.

2. Seguimiento de los planes.

La Comisión de Formación recibirá de manera periódica y de acuerdo con lo establecido en el RD 395/2007, toda la información referida a la ejecución de las acciones formativas.

3. Elaboración de propuestas.

En el espíritu de esta Comisión debe estar, no sólo controlar la impartición, también, como personas comprometidas con el futuro de nuestras profesiones y la calidad del servicio de esta empresa, realizar propuestas que aumenten la calidad de la formación en el ámbito empresarial.

Inicialmente, trabajaremos los siguientes temas:

Contenidos, distribución teórico-práctica y duración de los cursos.

Métodos de evaluación.

Mecanismos de integración en el sistema formativo y, por lo tanto en la empresa, de colectivos desfavorecidos o subrepresentados.

Mecanismos para la integración entre los diferentes niveles de la empresa a través de la formación.

Artículo 53. Criterios Sobre los Planes de Formación de la Empresa

La Dirección de la empresa, asume el compromiso de incrementar durante la vigencia del Convenio tanto el número de horas total de formación, como en el número de participantes en los cursos con la perspectiva de conseguir que cada trabajador realice al menos un curso de formación al año.

La asistencia de los trabajadores a los cursos de formación continua será voluntaria, exceptuando lo previsto en la LPRL y en el R.D. 202/2000, de 11 febrero de manipuladores de alimentos, así como la normativa de Sanidad de cada CCAA.

Como principio general del total de horas invertidas en la formación, un 60% de

ellas será considerado como jornada efectiva del trabajador y por tanto con cargo a Supermercados SABECO, el 40% restante fuera de la jornada efectiva, por tanto con cargo al trabajador.

En atención a los diferentes horarios de los trabajadores a tiempo parcial o con jornada reducida se procurará la mayor adaptación posible del horario de los cursos para garantizar el principio general citado.

La formación continua realizada dentro del Sistema de Formación Profesional Continua regulado en el RD 395/2007 se tendrá en cuenta a efectos de promoción. Si la Dirección de la Empresa denegara el acceso de cualquier trabajador a la realización de un curso, este se computaría como realizado a efectos de ascenso.

Artículo 54. Permiso Individual de Formación

La Comisión de Formación asumirá la difusión entre los trabajadores de SABECO de la convocatoria para la financiación de permisos individuales de formación y facilitará el acceso de los trabajadores de los mismos.

Se estará a lo dispuesto a la legislación vigente en este punto.

Capítulo VIII. Prevención y Salud- Uniformidad

Sección 1.ª: Prevención y salud

Artículo 55. Principios de la Acción Preventiva

La dirección de la empresa promoverá entre todos sus colaboradores unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación de la persona al puesto de trabajo elaborando para ello una política de prevención que tenga como principios:

a. Evitar los riesgos.

b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c. Combatir los riesgos en su origen.

d. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e. Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

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

h. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

SABECO adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información y formación suficiente y adecuada puedan desarrollar el trabajo definido en su grupo profesional.

Artículo 56. Servicio de Prevención

El Servicio de Prevención de Supermercados SABECO es el conjunto de medios humanos y materiales que Supermercados SABECO pone a disposición para realizar las actividades preventivas. Dicho SP cumplirá lo marcado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento del Servicio de Prevención, teniendo las siguientes funciones:

Diseño aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.

La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas a la vigilancia de su eficacia.

La información y formación de los trabajadores.

La prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.

La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 57. Comité Intercentros de Seguridad y Salud

Es será un órgano paritario formado por 13 miembros. Los representantes de la parte social serán designados por el Comité Intercentros garantizando que un mínimo de tres son miembros del mismo Comité Intercentros y el resto de entre los Delegados de Salud de Centro.

Competencias.

Participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de Supermercados SABECO.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Facultades.

Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.

Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas necesarias.

Conocer la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

Funcionamiento.

El Comité se dotará de un reglamento de funcionamiento.

Artículo 58. Formación en Materia de Prevención de Riesgos Laborales

En cumplimiento del deber de protección, SABECO deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La formación se podrá impartir por SABECO mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Artículo 59. Vigilancia de la Salud

SABECO garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su

estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los protocolos específicos y la periodicidad de los exámenes a realizar se determinarán por el Servicio de Prevención de acuerdo con los criterios marcados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y los resultados serán comunicados siempre al trabajador.

Artículo 60. Obligaciones de los Trabajadores en Materia de Prevención de Riesgos

Corresponde a cada trabajador velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

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

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

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

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

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

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

6. Cooperar con la Dirección de la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

7. Asistir a la formación en materia de prevención que se estipule por el Servicio de Prevención.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 61. Consulta y Participación de los Trabajadores

SABECO deberá consultar a los representantes del Comité Intercentros de Seguridad y Salud con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

1. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación, de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

2. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

3. Los procedimientos de información y documentación a que se refieren el, Art. 18.1, de la Ley 31/95 de P.R.L.

4. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

Artículo 62. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores de SABECO con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal.

Para desarrollar sus funciones en materia de Seguridad y Salud, los Delegados de Prevención dispondrán del crédito horario que les corresponde en cuanto a delegados de personal.

Asimismo se considerará tiempo de trabajo efectivo el así marcado en el arto 37.1 de la LPRL.

Artículo 63. Equipos de Protección Individual

El Servicio de Prevención definirá para cada puesto de trabajo el Equipo de Protección Individual necesario para desempeñar de una forma adecuada el trabajo.

Sección 2.ª: Uniformidad

Artículo 64. Uniformes 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 dirección en concepto de útiles de trabajo.

II. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral ,o en el momento de exigencia por parte de la empresa del uso del uniforme o prenda de trabajo. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste.

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

IV. La comisión Mixta participará en todos los cambios que se produzcan referentes a la uniformidad, debiendo ser consultada antes de tomar la decisión por parte de la empresa.

Capítulo IX. Régimen Disciplinario

Artículo 65. Régimen Disciplinario

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

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

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.

Artículo 66. Faltas leves

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

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

3. El abandono sin causa justificada al puesto trabajo, aunque sea por breve espacio de tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originara un prejuicio grave a la empresa ó fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave ó muy grave, según los casos.

4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

5. Uso de los teléfonos móviles particulares en el lugar de trabajo.

6. Pequeñas distracciones en el desempeño del trabajo.

Artículo 67. Faltas Graves

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

2. Faltar un día al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para la Empresa o el público, o se repitan varias faltas en el periodo señalado, se considerará como falta muy grave.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el tiempo de trabajo.

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

5. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos de la empresa, incluso la uniformidad.

6. Las discusiones o altercados con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa.

7. La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al normal desarrollo del trabajo e imagen de la Empresa, o que produzca queja de los clientes o de los compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.

8. Comer durante el desempeño del trabajo, especialmente en los casos en que se desarrolle el trabajo de cara al público.

9. Acordar modificaciones de horario con otros compañeros sin la previa conformidad de la Dirección.

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

11. El incumplimiento de las medidas y procedimientos de seguridad.

Artículo 68. Faltas muy Graves

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

2. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, cuando se trate de actividad concurrente. Asimismo la aceptación de recompensas o favores en relación con su puesto de trabajo o la actividad de la Empresa.

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

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

5. La embriaguez o drogadicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo. Salvo que el trabajador este en proceso de rehabilitación de forma constatable por el Servicio de Vigilancia de la Salud de la empresa.

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

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

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

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

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

11. Fumar el las dependencias de la empresa o durante el desempeño del trabajo, especialmente en los casos en que se desarrolle la labor de cara al público.

12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada

laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses.

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

15. El reiterado incumplimiento de las medidas y procedimientos de seguridad ordenados, así como la no utilización de los equipos de Protección Individual facilitados por la empresa y que son obligatorios en el puesto de trabajo, según se establezca por el Servicio de Prevención.

16. La dejación de responsabilidad por parte de jefes y responsables.

17. La simulación de enfermedad o accidente.

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

19. Simular la presencia de otro trabajador.

20. Toda conducta xenófoba.

Artículo 69. Régimen Sancionador

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 de uno a tres días.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves.

– Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

– Rescisión del contrato, con pérdida de todos los derechos adquiridos en la Empresa.

Artículo 70. Prescripción

Se establecen los siguientes periodos de prescripción:

– Falta leve: Diez días.

– Falta grave: Veinte días.

– Falta muy grave: Sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

Capítulo X. Derechos Sindicales de Representación de los Trabajadores

Artículo 71. Secciones Sindicales y Delegados Sindicales

Se reconocen de acuerdo con la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical, las Secciones Sindicales en el ámbito de la empresa con las competencias y derechos establecidos en la citada norma.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10.1 de la Ley 11/ 1985 en aquellas provincias donde no existan 250 trabajadores pero se supere el número de 150, los sindicatos que hayan obtenido representación en el Comité de Empresa del ámbito podrán nombrar un Delegado Sindical.

Dicho Delegado sindical tendrá derecho a disponer de un crédito horario de 15 horas mensuales dentro de la jornada laboral para el ejercicio de las actividades propias de su cargo.

Artículo 72. Comité Intercentros

Las parte firmantes reconocen la existencia de un Comité Intercentros como órgano de representación colegiado de la totalidad de los trabajadores y centros afectados por este Convenio.

El número de miembros del Comité Intercentros será de trece. Sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comité de centro o Delegados de personal y en la composición del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

La designación de los miembros correspondientes del Comité Intercentros se realizará por cada uno de los sindicatos mediante comunicación escrita dirigida a la empresa.

Artículo 73. Funciones del Comité Intercentros

Son funciones específicas del Comité Intercentros de Supermercados SABECO:

1. Servir de vehículo de comunicación directa con la Dirección de la empresa y como cauce de resolución de todas aquellas materias que excediendo de las competencias propias de los Comités de centro o Delegados de personal por ser cuestiones que afectan a varios centros de trabajo deban ser tratados con carácter general.

2. 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.

En cuanto a su funcionamiento se acuerdan las siguientes reglas:

1. El Comité Intercentros se reunirá con la Dirección de manera ordinaria al menos una vez por trimestre. Se podrán convocar reuniones extraordinarias a iniciativa de la Dirección, por iniciativa conjunta de ambas partes o cuando el asunto a tratar esté afectado por plazos legales.

2. El Comité Intercentros se dotará de un Reglamento propio de funcionamiento que será puesto en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.

3. De las reuniones conjuntas con la Dirección se levantará acta de la que se dará traslado a los asistentes a la misma para su aprobación definitiva. No obstante, a instancia de cualquiera de las partes, se levantará acta de la reunión o de lo acordado sobre un punto concreto de la misma a fin de proceder a su aprobación definitiva durante la reunión.

4. Los gastos que se produzcan para la celebración del Comité Intercentros serán cubiertos por la Dirección de acuerdo con el régimen establecido de gastos y dietas.

Artículo 74. Competencias de los Comités de Empresa y Delegados de Personal

Los órganos de representación unitaria de los trabajadores de Supermercados SABECO a nivel de centro de trabajo tendrán las competencias que para los mismos establece la legislación laboral vigente y en especial, las establecidas por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente a la garantía contenida en el artículo 64.7 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección informará al Comité de Empresa o a los delegados de personal de las sanciones graves y trimestralmente de las sanciones leves impuestas en su ámbito. En el supuesto de que la sanción sea de despido, el órgano unitario de representación habrá de ser informado con carácter previo a su imposición salvo renuncia escrita del trabajador interesado.

En las reuniones que se celebren en los locales de la empresa, el Comité y/o Delegados de personal podrán asesorarse con expertos libremente designados por ellos, al que se facilitara libre acceso al citado local, previo aviso a la Dirección y bajo la responsabilidad del Comité.

Artículo 75. Horas Sindicales

Los miembros de los Comités de empresa y delegados de personal dispondrán de un crédito horario mensual de 30 horas sindicales. Los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas sindicales a nivel de toda la empresa, con los siguientes límites:

Los Delegados de personal, miembros de Comités de empresa y Delegados sindicales podrán renunciar a todo o parte del crédito horario que por ley o por aplicación de lo previsto en este convenio colectivo les corresponda a favor de otro u otros delegados o miembros de Comités de Empresa.

Para que dicha cesión y acumulación surta efecto habrá de ser presentada por escrito mensualmente antes del inicio del periodo correspondiente y con la aceptación expresa de los cedentes.

La cesión de horas sólo será posible entre delegados del mismo sindicato por el que se presentaron en el proceso electoral. Como mínimo la mitad del crédito horario disponible permanecerá en cada uno de los ámbitos provinciales.

Los sindicatos que utilicen el derecho de acumulación podrán sumar a la bolsa del crédito horario la cantidad que resulte mensualmente de repartir 400 horas adicionales entre las secciones sindicales con representatividad en el Comité Intercentros y en proporción a la misma.

Estos derechos compensan globalmente los que a determinados miembros de Comités de Empresa pudieran corresponderles por aplicación de la legislación vigente por lo que no serán en ningún caso acumulables.

Artículo 76. Derechos de Comunicación

La empresa facilitará en los centros de trabajo tablones de anuncios en un lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, para la exposición de propaganda y comunicados de tipo sindical o laboral. Fuera de este lugar queda prohibida la

colocación de dichos comunicados.

Igualmente se facilitará un tablón de anuncios sindical a los sindicatos más representativos a nivel de empresa o centro de trabajo.

Los sindicatos entregarán a la Dirección del centro una copia de sus comunicados, sin que esta entrega suponga en ningún caso trámite alguno de autorización para la inserción de la información.

Artículo 77. Asambleas de Trabajadores

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Capítulo XI. Interpretación del Convenio

Artículo 78. Comisión Mixta

Se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por 4 miembros de cada una de las partes firmantes como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, y con representación social de ambas empresas.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta entre otras las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.

2. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y Conflictos de carácter Colectivo, con independencia de su ámbito territorial puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del convenio.

3. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4. Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta levantará la correspondiente acta.

5. Conocerá de las cuestiones relativas a la inaplicación de condiciones de trabajo cuando tras el período de consultas desarrollado conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores haya finalizado sin acuerdo, debiendo emitir su opinión en el plazo de 7 días desde que tuviera entrada en la citada Comisión.

6. Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus

intereses.

La Comisión se dotará de un reglamento funcionamiento interno que hará publico entre los trabajadores de la empresa.

Artículo 79. Inaplicación Convencional

En relación con la inaplicación de las materias previstas en el art. 82.3, cuando hubiere finalizado el período de consultas celebrado conforme estable el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores sin acuerdo, la discrepancia será sometida a la comisión mixta. De no alcanzarse acuerdo en el seno de esta conforme establece su propia normativa reguladora, las partes acuerdan el sometimiento de la discrepancia a los procedimientos de solución que establezcan los acuerdos interprofesionales previstos en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores o a los legalmente establecidos.

Artículo 80. Solución Extrajudicial de Conflictos

Las Partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Vigente Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASAC).

Disposición adicional primera. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convecciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en:

El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en empleos de igual valor.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidad y la no discriminación integrada por los sindicatos firmantes y la representación de la empresa tiene las siguientes Funciones:

1. Velar para que hombres y mujeres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, y desarrollo de su trabajo.

2. Velar para que las mujeres trabajadoras tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condiciones existan igual retribución.

3. Velar para que las mujeres trabajadoras tengan, en igualdad de condiciones,

las mismas posibilidades que los varones en casos de ascensos y promociones.

4. Proponer acciones positivas que sirvan para la correcta aplicación de políticas de igualdad en el seno de la empresa.

Disposición adicional segunda. 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.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de las empresas. Por ello, debemos trabajar empresa y trabajadores en la implantación de 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, las secciones sindicales firmantes del Convenio 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, Art. 65.14 del 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 e 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.

Dentro del Comité Intercentros de prevención se establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la Salud.

Procedimiento de actuación.

El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad garantizando y protegiendo la intimidad de las personas objeto de acosos.

Así mismo se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

Disposición transitoria primera.

Los trabajadores que hubieran estado en la empresa sujetos al sistema de clasificación anterior a 1 de enero de 2007 y encuadrados en el antiguo grupo 1, que cumplan o hayan cumplido 12 años de antigüedad en la empresa, como derecho histórico y personal, durante la vigencia de este convenio, pasarán a percibir el complemento personal reconocido a los trabajadores que estuvieron encuadrados en el antiguo grupo 2.

Disposición transitoria segunda.

Los trabajadores contratados desde 1 de enero de 2011, cobran el salario de 12.500 euros anuales a jornada completa, a partir de enero de 2013 cobraran 12.700 euros anuales a jornada completa.

Cuando cumplan 12 meses de antigüedad se liquidará la diferencia entre el salario de contratación y el salario base del grupo IV Profesionales, de conformidad con lo previsto en el artículo 36 de este Convenio, integrándose en este Grupo.

Disposición transitoria tercera.

A los efectos de la comprensión y visualización del sistema de clasificación profesional se establece la siguiente tabla de equivalencias entre las antiguas categorías y los antiguos grupos y los previstos en el presente convenio, sin que tal equiparación pueda tener otras consecuencias más que la constatación histórica de la transformación operada:

Literal categoría	Hasta 31/12/2006	Desde 1/1/2007
AUXILIAR ADMINISTRATIVO GRUPO 1.º	PRIMERO	4.º Profesionales
AUXILIAR ADMINISTRATIVO GRUPO 1.º	PRIMERO	4.º Profesionales
AUXILIAR CAJA	PRIMERO	4.º Profesionales
AUXILIAR CAJA GRUPO PRIMERO 1.º	PRIMERO	4.º Profesionales
AYUDANTE AUTOSERVICIO	PRIMERO	4.º Profesionales
AYUDANTE AUTOSERVICIO GRUPO 1.º	PRIMERO	4.º Profesionales
AYUDANTE PROFESIONAL	PRIMERO	4.º Profesionales
AYUDANTE PROFESIONAL GRUPO 1.º	PRIMERO	4.º Profesionales
CARGADOR GRUPO 1.º	PRIMERO	4.º Profesionales
MAQUINISTA GRUPO 1.º	PRIMERO	4.º Profesionales
MOZO ESPECIALISTA GRUPO 1.º	PRIMERO	4.º Profesionales
MOZO ESPECIALISTA GRUPO 1.º	PRIMERO	4.º Profesionales
MOZO GRUPO PRIMERO LOGÍSTICA	PRIMERO	4.º Profesionales

PERFORISTA GRUPO 1.º	PRIMERO	4.º Profesionales
PERSONAL LIMPIEZA GRUPO 1.º	PRIMERO	4.º Profesionales
PREPARADOR GRUPO 1.º	PRIMERO	4.º Profesionales
RECEPCIONISTA GRUPO 2.º	SEGUNDO	4.º Profesionales
RECEPCIONISTA GRUPO 2.º	SEGUNDO	4.º Profesionales
PREPARADOR/CARGADOR 2.º	SEGUNDO	4.º Profesionales
PREPARADOR RECEPCIONISTA-GRUPO 2.º	SEGUNDO	4.º Profesionales
PREPARADOR MAQUINISTA GRUPO 2.º	SEGUNDO	4.º Profesionales
PREPARADIOR/RECEPCIONISTA GR 2.º	SEGUNDO	4.º Profesionales
OFICIAL SEGUNDA GRUPO 2.º	SEGUNDO	4.º Profesionales
MOZO RECEPCIONISTA -GRUPO 2.º	SEGUNDO	4.º Profesionales
DEPENDIENTE DE SECCIÓN GRUPO 2.º	SEGUNDO	4.º Profesionales
CAJERA GRUPO 2.º	SEGUNDO	4.º Profesionales
CAJERA	SEGUNDO	4.º Profesionales
PROFESIONAL OFICIO SEGUNDA GRUPO 2.º	SEGUNDO	4.º Profesionales
OFICIAL DE SEGUNDA	SEGUNDO	4.º Profesionales

Literal categoría	Hasta 31/12/2006	Desde 1/1/2007
DEPENDIENTE DE SECCION	SEGUNDO	4.º Profesionales
CAJERA CENTRAL	TERCERO	3.º Especialistas
CAJERA CENTRAL GRUPO TERCERO	TERCERO	3.º Especialistas
DEPENDIENTE AUTOSERVICIO	TERCERO	3.º Especialistas
DEPENDIENTE AUTOSERVICIO GRUPO 3.º	TERCERO	3.º Especialistas
JEFE DE SECCION	TERCERO	3.º Especialistas
JEFE SECCIÓN GRUPO 3.º	TERCERO	3.º Especialistas
MAQUINISTA RECEPCIONISTA GRUPO 3.º	TERCERO	3.º Especialistas
OFICIAL DE PRIMERA	TERCERO	3.º Especialistas
OFICIAL PRIMERA OFICINA GRUPO 3.º	TERCERO	3.º Especialistas
PREPARADOR CARGADOR MAQUINISTA	TERCERO	3.º Especialistas
PREPARADOR RECEPCIONISTA GRUPO 3.º	TERCERO	3.º Especialistas
PREPARADOR RECEPCIONISTA MAQUI	TERCERO	3.º Especialistas
PROFESIONAL OFICIO 1.ª GRUPO TE	TERCERO	3.º Especialistas
MONITOR DE SECCION	CUARTO	2.º T y G Equipo
COORDINADOR DE SECCIÓN	CUARTO	2.º T y G Equipo
ADJUNTO COMPRADOR	CUARTO	2.º T y G Equipo
ADJUNTO DIRECTOR	CUARTO	2.º T y G Equipo
ADJUNTO DTOR. ALMACÉN	CUARTO	2.º T y G Equipo
JEFE APROVISIONAMIENTO	CUARTO	2.º T y G Equipo
JEFE DE DEPARTAMENTO	CUARTO	2.º T y G Equipo
JEFE DE GRUPO	CUARTO	2.º T y G Equipo
JEFE DE GRUPO	CUARTO	2.º T y G Equipo
JEFE DE TURNO	CUARTO	2.º T y G Equipo
JEFE TURNO ALMACÉN	CUARTO	2.º T y G Equipo
MONITOR DE FORMACIÓN	CUARTO	2.º T y G Equipo
PROGRAMADOR	CUARTO	2.º T y G Equipo
COMPRADOR	QUINTO	1.º Mandos
CONTABLE	QUINTO	1.º Mandos
DIRECTOR	QUINTO	1.º Mandos
TITULADO SUPERIOR	QUINTO	1.º Mandos
JEFE ALMACËN	QUINTO	1.º Mandos

JEFE SUCURSAL	QUINTO	1.º Mandos
TITULADO SUPERIOR	QUINTO	1.º Mandos

Disposición final.

Durante la vigencia de este convenio la comisión mixta estudiará la incorporación de un nivel en el Grupo IV de Profesionales y en su caso su importe y los mecanismos a seguir para su acceso dentro del mismo grupo profesional, condicionándolo además de a la antigüedad, a otros criterios personales, como puedan ser el nivel de cualificación profesional, formación, desempeño de la función, nivel de capacidad, de asunción de responsabilidades, consecución de la prima de progreso y resultado, etc.

ANEXO I

Tablas salariales 2012

	Salario Año
Salario de Contratación	12.500,00
Grupo IV Profesionales	13.136,46
Grupo III Especialistas	14.753,84

	Salario Año
Grupo II Técnicos	15.816,05
Grupo I Mandos	16.951,89

Complemento Personal de Salario Base antiguo Grupo 1:	565,90
Complemento Personal de Salario Base antiguo Grupo 2:	1.085,33

.

.