

## II CONVENIO COLECTIVO DE DINOSOL SUPERMERCADOS, SL.

Resolución de 8 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Dinosol Supermercados, SL.

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Dinosol Supermercados, SL (Código de Convenio n.º 90100462012011) que fue suscrito con fecha 20 de febrero de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra por los Comités de empresa y Delegados de personal 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, 8 de mayo de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## II CONVENIO COLECTIVO DE DINOSOL SUPERMERCADOS, S.L.

### PREÁMBULO

Son firmantes del presente Convenio la dirección de la Empresa Dinosol Supermercados, S.L. y la representación de los trabajadores de la misma.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar y suscribir el presente Convenio.

### Capítulo I. Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Ámbito personal y Funcional

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad del personal laboral de la empresa Dinosol Supermercados, S.L.

Se excluye del ámbito personal de este Convenio a los trabajadores comprendidos en el artículo 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 2. Ámbito Territorial**

El ámbito del presente Convenio incluye a todos los centros de trabajo de la empresa en toda España.

## **Artículo 3. Ámbito Temporal (vigencia, duración y denuncia).**

La duración y vigencia del Convenio será de un año, iniciándose la misma el 1 de enero de 2012 y finalizando el 31 de diciembre del mismo año. Igualmente, cualquiera que sea la fecha de su publicación, surtirá efectos con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2012.

Llegado el 31 de diciembre de 2012, se producirá la denuncia automática del mismo, sin necesidad de que sea formulada de manera expresa por cualquiera de las partes.

Una vez alcanzado el periodo máximo de ultractividad establecido en el artículo 86 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, sin que se haya acordado nuevo convenio, el presente convenio perderá su vigencia y se aplicará, el convenio colectivo de ámbito provincial.

## **Artículo 4. Vinculación a la Totalidad**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica, por lo que en el supuesto de que por sentencia judicial firme, se anulase alguna de sus cláusulas, el Convenio deberá ser negociado en su totalidad a instancia de la parte firmante que se considere perjudicada, o bien negociarse, la parcialidad anulada, quedando el resto en vigor.

## **Artículo 5. Compensación y Absorción**

Salvo previsión expresa en contrario, se aplicarán los institutos de la compensación y absorción a todas las condiciones previstas en el presente Convenio.

# **Capítulo II. Régimen Económico**

## **Artículo 6. Salario base. Tablas**

El salario base para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio es el que figura en las tablas del anexo I.

## Artículo 7. Pagas Extraordinarias

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a percibir tres pagas extraordinarias, fijadas cada una de ellas, en una mensualidad de salario base, más la antigüedad, en su caso.

Cada una de ellas será satisfecha en las fechas siguientes:

- a) Una paga de beneficios que se abonará antes del 15 de marzo de cada año, excepto para los trabajadores afectados de la provincia de Cádiz cuyo abono se realizará el 15 de octubre del año en curso.
- b) Una paga de verano, que se abonará antes del día 15 de julio de cada año.
- c) Una paga de Navidad, que se abonará antes del día 15 de diciembre de cada año.

Los devengos de dichas pagas serán los siguientes:

- Paga de marzo:	1 de enero al 31 de diciembre del año anterior
- Paga de julio:	1 de julio del año anterior al 30 de junio
- Paga de Navidad:	1 de enero al 31 de diciembre

Los conceptos salariales que hasta la fecha se venían abonando en las pagas extras continuarán percibiéndose en las mismas.

Se podrán prorratear las pagas extraordinarias en 12 mensualidades, sin perjuicio de que los trabajadores que a la firma del Convenio tuviesen establecida la forma de pago anual, la mantendrán salvo pacto expreso con la Empresa.

## Artículo 8. Plus Transporte

Se establece un plus transporte de 130 € mensuales (por 11 meses de trabajo efectivo) para los trabajadores con jornada superior al 60%, los cuales realizan con carácter general jornada partida. El importe de este plus ascenderá a 65 € mensuales (también por 11 meses de trabajo efectivo) para los trabajadores con jornada igual o inferior al 60%, los cuales realizan con carácter general jornada continua y, por lo tanto, la mitad de los desplazamientos diarios.

El plus será abonable por día efectivo de trabajo.

Puesto que la empresa no cuenta con un sistema centralizado de registro del periodo de vacaciones, el importe del plus transporte se prorrateará en 12 mensualidades a lo largo del año.

## **Artículo 9. Antigüedad**

El personal afectado por el presente Convenio que venga percibiendo aumentos periódicos por años de servicio, lo seguirá percibiendo y generando de la misma forma en que se ha venido aplicando a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

## **Artículo 10. Plus de nocturnidad, plus de frío**

Se establece un plus del 25% del salario base que le corresponda según su categoría en los siguientes casos:

El plus de frío se devenga única y exclusivamente, cuando el personal que trabaje dentro de las cámaras frigoríficas, en funcionamiento y con una temperatura igual o inferior a 5 grados centígrados, tenga un tiempo mínimo de permanencia en dichas cámaras del 25 % de su jornada laboral y ello con independencia de la categoría o funciones que tengan o realicen el personal afectado, siendo el único elemento determinante para este plus el periodo real de permanencia en las cámaras en las condiciones descritas, es decir, si este periodo supera o no el porcentaje indicado. Igualmente percibirán dicho plus el personal que desarrolle su jornada laboral total y efectivamente dentro de cámaras frigoríficas con una temperatura entre 5 y 10 grados.

Quedando las empresas obligadas a dotar a dicho personal de las prendas adecuadas y necesarias para la realización de su cometido.

El plus de nocturnidad lo percibirán aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las diez de la noche y las seis de la mañana, en la parte proporcional de la jornada laboral que coincidan entre las horas mencionadas.

## **Artículo 11. Bolsa y Ayuda de Estudios**

Los trabajadores que presten servicios en los centros de trabajo de la empresa ubicados en las provincias de Málaga, Melilla, Huelva y Sevilla tendrán derecho a percibir las siguientes cantidades en concepto de bolsa y ayuda de estudios:

a) Málaga: la empresa abonará anualmente a los trabajadores con derecho a su percibo una bolsa de estudios en las cuantías siguientes: i) 100,87 euros por cada hijo que inicie la educación preescolar a los tres años, Graduado, E.P.O. y ESO; ii) 154,17 euros por cada hijo que curse estudios universitarios o FP o módulos de grado medio o superior. El importe de esta bolsa se hará efectivo mediante la presentación de las certificaciones correspondientes.

b) Melilla: los trabajadores con hijos estudiando de edad comprendida entre los 6 a los 18 años percibirán anualmente una ayuda de estudios por los siguientes importes: i) 186,78 euros para los trabajadores con uno o dos hijos estudiando; ii)



Para los trabajadores con tres o mas hijos estudiando dicho plus de estudios alcanzará la cifra de 208,75 euros.

c) Huelva: la empresa concederá en el mes de septiembre una ayuda de estudios de 251,19 € por cada hijo disminuido que se encuentre en esta situación, mientras permanezca en Centros Especiales, reconocidos por este tipo de enseñanza. Igualmente, las empresas abonarán por este concepto en la misma fecha la cantidad de 250 € al año a los trabajadores que acrediten estudiar EGB, BUP, ESO, Estudios Superiores o Formación Profesional en centros oficiales con el correspondiente justificante de asistencia y aprovechamiento del curso, para lo cual se abonará por año académico vencido.

d) Sevilla: la empresa concederá, con carácter extrasalarial por ayuda de estudio para hijos discapacitados inscritos en centros especiales acreditados y mientras permanezcan en los mismos, lo que en todo caso habrá de justificarse, al trabajador que detente la patria potestad del mismo, la suma de doscientos euros (200,00 €) por hijo y año.

Los importes referidos se adaptarán a los que en cada caso fije el convenio sectorial de referencia en cada una de estas provincias.

### **Artículo 12. Bolsa de Vacaciones.**

La empresa abonará a los trabajadores que presenten servicios en los centros de trabajo de la provincia de Málaga, con motivo del disfrute de las vacaciones anuales, el importe de 10,3 días del salario base, más la antigüedad en su caso.

### **Artículo 13. Plus de Vinculación**

Los trabajadores con residencia y centro de trabajo en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla en aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas en el apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las ciudades de Ceuta y Melilla, desarrolladas por la Orden TAS/471/2004, de 26 de febrero, se acuerda lo siguiente:

Que como consecuencia de la aplicación de las bonificaciones contenidas en la Orden TAS/471/2004, con efectos 1 de abril de 2004, los trabajadores incluidos en los sectores de Comercio, Hostelería, Industria (excepto energía y agua), Agencias de Viajes, Operadores Turísticos y otras actividades de apoyo turístico, conforme a la clasificación de actividades contenida en el Real Decreto 1560/1992, de 18 de diciembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93), percibirán:

1.º Los trabajadores con residencia y centro de trabajo en Ceuta percibirán un 0,8 % de su Salario Base, por cada 5 puntos porcentuales de bonificación que

efectivamente se practiquen las empresas. Dado que inicialmente, la referida Orden establece un porcentaje de bonificación para las empresas de un 40 %, los trabajadores percibirán un 6,4 % de su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias. En el supuesto de que el referido porcentaje de bonificación fuera objeto de modificación o supresión, igualmente se practicaría con carácter inmediato, la correspondiente variación o supresión de la cantidad a abonar a los trabajadores, conforme al procedimiento establecido en este punto.

Los trabajadores contratados en formación o aprendizaje, no percibirán el plus objeto del presente artículo.

2.º Los trabajadores con residencia y centro de trabajo en Melilla percibirán mensualmente:

? Para los trabajadores con contrato indefinido, temporal a tiempo completo y temporal a tiempo parcial, el complemento retributivo mensual será el resultado de multiplicar su base de cotización por 0,046.

? Para los trabajadores con permiso de trabajo tipo «F», el complemento retributivo mensual será el resultado de multiplicar su base de cotización por 0,036.

? Para los trabajadores con un contrato de formación, el complemento retributivo será de 4,6 euros.

? Los trabajadores que causen baja en la empresa durante el transcurso de un mes determinado, percibirán el referido plus con ocasión de la liquidación y saldo de la relación laboral.

En el supuesto de contratos con bonificación de cuotas por medidas de fomento de empleo en los que no sea posible aplicar la totalidad de la bonificación recogidas en la orden TAS/471/2004 de 26 de febrero, el plus calculado según el apartado 2 de este artículo, se reducirá en la misma proporción en que se reduzca la bonificación efectivamente aplicada.

En todo caso, el abono de estas cantidades en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla queda expresamente vinculado a la efectividad y mantenimiento de la bonificación en las cuotas a la Seguridad Social que lo justifican, de tal forma, que la desaparición, reducción o no aplicación por cualquier causa, de la bonificación empresarial, llevará aparejada la desaparición, reducción o no aplicación a los trabajadores del referido complemento retributivo.

#### **Artículo 14. Plus de Residencia y Complemento para Trabajadores de 60 o más Años**

14.1 De acuerdo con la orden de 20 de marzo de 1975, los salarios bases



acordados en el presente Convenio serán incrementados con el 25% del plus de residencia para los trabajadores con residencia en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

14.2 Se establece un complemento no compensable ni absorbible de 25 € mensuales a favor de los trabajadores de 60 o más años, destinado a compensar a estos empleados por las dificultades que entraña la realización de actividades laborales en ese tramo de edad. Este complemento se abonará a partir del día en que el trabajador cumpla 60 años de edad.

### **Artículo 15. Resto de Conceptos**

Los conceptos salariales no regulados en el presente convenio se mantendrán con la denominación y tratamiento que tuviesen a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, salvo los conceptos salariales denominados «plus de convenio» y «plus de asistencia» de los trabajadores de la provincia de Málaga, y los conceptos de «plus de asistencia» y «plus consolidado» de Almería, que desaparecen.

## **Capítulo III. Tiempo de Trabajo**

### **Artículo 16. Jornada de Trabajo y Descansos**

La jornada de trabajo aplicable y los descansos se mantendrán como se han venido aplicando en cada centro de trabajo a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio. Las partes se comprometen a incorporar estas condiciones en forma de anexo al Convenio, a medida que las mismas se vayan negociando.

En el ámbito de cada provincia, se analizará y, en su caso, negociará la forma en que se puedan llevar a cabo los periodos de descanso diario y semanal.

### **Artículo 17. Acumulación de Lactancia**

Las trabajadoras podrán optar por acumular el disfrute del derecho de ausencia por lactancia en 18 días naturales, uniéndolo al periodo de descanso por maternidad, excepto en la provincia de Las Palmas, que será de 21 días naturales.

Aquellas trabajadoras que no opten por la referida acumulación percibirán una ayuda por maternidad de 330 € en un pago único abonable en la nómina del mes en el que la trabajadora comunique su opción.

### **Artículo 18. Permisos Retribuidos**

Los trabajadores tendrán derecho a los permisos y licencias retribuidas establecidas en la legislación general de preceptiva aplicación.

Adicionalmente, los trabajadores dispondrán de los permisos y licencias





siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho inscrita en el Registro correspondiente.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Cuatro días por nacimiento de hijo.

d) Tres días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo la pareja de hecho inscrita en el Registro correspondiente. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Dos días laborables por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

i) Asuntos propios: Los trabajadores tendrán derecho a un máximo de 3 días o veinte horas de asuntos propios al año natural, conforme al siguiente régimen:

1. El disfrute por horas de los trabajadores a tiempo parcial será proporcional a su jornada de trabajo.

2. Los días u horas de asuntos propios no podrán acumularse al periodo de vacaciones, permisos, descanso semanal o días inmediatamente anteriores o posteriores a festivos.

3. Los trabajadores que cuenten con una antigüedad de menos de un año, podrán disfrutar de un día o su parte proporcional en horas, con un mínimo de 120 días de permanencia.





4. La fecha de disfrute, se establecerá por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, teniendo en cuenta que no se perjudique el normal desenvolvimiento comercial de la empresa, centro de trabajo o sección/departamento.

5. Salvo imposibilidad debidamente justificada, el trabajador deberá comunicar su intención de disfrutar el permiso con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de inicio solicitada.

6. En ningún caso podrán disfrutar simultáneamente el permiso más del 10% de los trabajadores del centro.

**Artículo 19. Permiso no retribuido para asistir a consultas de especialista.**

Los trabajadores podrán disfrutar de un permiso no retribuido por el tiempo indispensable para asistir a la consulta de especialista médico, al objeto de acompañar a sus hijos menores de 8 años y familiares mayores dependientes a dicha consulta. Este permiso podrá solicitarse para asistir, como máximo, a tres consultas médicas a lo largo del año.

Para el disfrute de este permiso se requerirá preavisar con la mayor antelación que fuera posible, quedando obligado el trabajador a recuperar las horas invertidas dentro de los 30 días siguientes al disfrute de este permiso.

## **Artículo 20. Vacaciones**

1. Para los centros de trabajo situados en las provincias de Málaga, Ceuta, Melilla, Almería, Jaén, Madrid, Murcia, Las Palmas y Tenerife: las vacaciones anuales serán de 30 días naturales.

2. Para los centros de trabajo situados en las provincias de Las Palmas y Tenerife que no tengan ningún día de absentismo en el año en curso, Huelva, Sevilla, Ávila, Guadalajara y Cáceres: las vacaciones anuales serán de 31 días naturales.

3. Para los centros de trabajo situados en la provincia de Toledo: las vacaciones anuales serán de 26 días hábiles.

4. Para los centros de trabajo situados en la provincia de Granada: Serán de 30 días naturales; la fecha de su disfrute se determinará el último trimestre del año anterior a éstas, de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, a través de sus representantes, confeccionándose a tal efecto un calendario que distribuya los períodos de forma rotativa y equitativamente.

El trabajador que por necesidades del servicio u organización de la empresa, no disfrutara sus 30 días de vacaciones entre junio y septiembre, ambos inclusive, tendrá una compensación de cinco días más de vacaciones, excepto el mes de mayo que tendrá una compensación de dos días.



En caso de fraccionarse las vacaciones en dos periodos ininterrumpidos, uno en verano y otra fuera de éste, las vacaciones serán 33 días naturales, de los cuales al menos se disfrutarán 15 días naturales en periodo de verano.

El ingreso o cese durante el año dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

La empresa a solicitud del trabajador, vendrá obligada a entregar un justificante con expresión de las fechas de iniciación y terminación de las vacaciones. Las vacaciones no podrán empezar a disfrutarse en sábado a no ser que éste coincida con el primer día del mes.

5. Para los centros de trabajo situados en la provincia de Cádiz: las vacaciones anuales serán de 30 días naturales excepto para aquellos trabajadores con antigüedad anterior a septiembre de 1997, en cuyo caso serán de 31 días naturales.

6. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

### **Artículo 21. Festivos**

El trabajador podrá optar por percibir la compensación económica establecida en cada centro por festivo trabajado o compensarlo con un descanso de día y medio.

El disfrute del descanso compensatorio deberá realizarse preferentemente dentro de los treinta días posteriores al festivo y, en todo caso, en los sesenta días posteriores, en las fechas concretas que determine la Empresa.

Quedan excluidos de este régimen los trabajadores cuya jornada ordinaria contempla el trabajo en días festivos.

### **Artículo 22. Inventarios**



En el caso de que los trabajadores que realicen inventarios generales en domingo no tengan establecida una compensación específica al efecto, los mismos disfrutarán en todo caso de un día de descanso compensatorio, salvo que empleen en la realización del inventario más tiempo del equivalente a su jornada ordinaria, en cuyo caso, el exceso sobre el citado límite se compensará a razón de una hora por cada hora o fracción de exceso.

### **Artículo 23. Reducción Especial de Jornada**

Los trabajadores que disfruten de reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 8 años tendrán la posibilidad de solicitar una reducción de jornada especial, hasta que dicho menor cumpla 10 años y con la consiguiente reducción proporcional del salario. Esta reducción sólo podrá disfrutarse de común acuerdo con la Empresa, debiendo regularse en el acuerdo, entre otras cuestiones que las partes consideren, las condiciones de disfrute, el porcentaje de reducción y la concreción horaria. Finalizada la reducción especial de jornada el trabajador volverá a su realizar la jornada ordinaria.

Dicha reducción deberá solicitarse con una antelación mínima de 30 días a la fecha en la que el menor cumpla 8 años.

### **Artículo 24. Excedencia para Atender Asuntos Familiares**

Los trabajadores con contrato indefinido podrán solicitar una única excedencia voluntaria en cada año natural, con derecho a reserva del puesto de trabajo en el mismo centro, por una duración mínima de 15 días y máxima de 2 meses, para atender asuntos familiares, solicitándolo con una antelación mínima de 15 días a la fecha de inicio del disfrute.

El disfrute de la excedencia será incompatible con la realización de cualquier tipo de actividad profesional o prestación de servicios, por cuenta propia o ajena.

El trabajador deberá avisar de su reincorporación con una antelación de, al menos, 7 días naturales a la fecha de reincorporación. La falta de preaviso podrá dar lugar a que la reincorporación se produzca 7 días más tarde de la solicitud o en el momento de la finalización de la excedencia a criterio de la Empresa.

La falta de reincorporación a la finalización de la excedencia se considerará dimisión voluntaria del trabajador.

## **Capítulo IV. Beneficios Sociales**

### **Artículo 25. Complemento de Incapacidad Temporal**

En los casos de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo, debidamente acreditados mediante parte de baja médica por la



Seguridad Social, la empresa completará desde el primer día las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones establecidas en el convenio colectivo. Mientras el trabajador permanezca de alta en la empresa.

### **Artículo 26. Seguro de Vida y Accidentes**

La empresa vendrá obligada a suscribir unapóliza de seguro de vida y accidentes que cubra el riesgo para los supuestos de «Muerte», «Gran invalidez» e «Incapacidad Permanente Absoluta» por cualquier causa, por importe de 25.000 € (veinticinco mil euros).

La empresa también vendrá obligada a suscribir una póliza de seguro de accidentes, que cubra el riesgo para los supuestos de «Incapacidad Permanente Total» derivada de accidente, laboral o no, por importe de 25.000 € (veinticinco mil euros). Ambas primas son acumulativas en el caso de producirse una contingencia que quede encuadrada dentro de las dos pólizas.

### **Artículo 27. Descuento en Compra**

La Empresa realizará, al menos, una campaña en la que se aplique un descuento en compras para empleados del 10% sobre el precio de venta al público, la cual será aplicable durante un período limitado y concreto a lo largo del año. Las condiciones para ser beneficiario de dicho descuento serán las establecidas por la Empresa en cada momento.

### **Artículo 28. Preferencia en Traslados**

Los trabajadores podrán manifestar por escrito, mediante solicitud dirigida al Departamento de Recursos Humanos, su interés por ocupar un puesto de trabajo de la misma categoría profesional en una provincia distinta o en centros que disten, al menos, 50 kilómetros de aquel en que preste servicios el trabajador.

En el caso de que se produjese una vacante de carácter indefinido en un centro que cumpla los requisitos de preferencia mostrados por el trabajador, y en una categoría profesional equivalente, la Empresa deberá, con carácter previo a la cobertura de dicha vacante, comunicárselo al trabajador y a la representación legal de los trabajadores para que pueda optar por el traslado.

Los traslados realizados al amparo de este artículo tienen carácter voluntario, razón por la cual no resultan aplicables a los mismos las disposiciones sobre movilidad geográfica previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo V. Jubilación**

### **Artículo 29. Jubilación Parcial**



Los trabajadores que lo soliciten podrán acceder a la jubilación parcial cuando cumplan la edad requerida para ello. La Empresa deberá facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo o sustitución. En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 166 de la Ley General de Seguridad Social y las Normas que lo desarrollan.

## **Capítulo VI. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 30. Faltas y Sanciones de los Trabajadores y las Trabajadoras**

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Graduación de las faltas:

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Procedimiento sancionador:

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliados al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Faltas leves:

Serán faltas leves:



1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Faltas graves:

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios





en la prestación del servicio.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

6. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

8. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

9. Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

10. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

11. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

12. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

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





14. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

15. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de comercio; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

16. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

17. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

18. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

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

20. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Faltas muy graves:

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las





instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

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

4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

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

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pependencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o la trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

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

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

13. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.





Clases de sanciones:

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

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

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación preprocesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

- Las de hasta 2 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
- Las de 3 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
- Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

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

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta 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.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

## **Capítulo VII. Derechos Sindicales**

### **Artículo 31. Comité Intercentros**

Se creará un Comité Intercentros para el período de vigencia de este Convenio, al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de centro o Delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de trabajo, deban ser tratados con carácter general.

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

El número de componentes del Comité intercentros será de trece y sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de centro o Delegados de personal.

## **Capítulo VIII. Comisión Paritaria y Solución de Conflictos**

### **Artículo 32. Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio tendrá como misión la interpretación de las cláusulas y condiciones del mismo.

En consecuencia, las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión Paritaria. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones previstas en este Convenio según lo previsto en el artículo 82.3 del





estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación.

La Comisión Paritaria estará formada por cinco miembros por la parte empresarial y cinco por la parte social. Una vez aprobado este Convenio, las partes firmantes se reunirán para acordar los mecanismos de votación, adopción de acuerdos y designación de miembros por cada parte.

Cada miembro tendrá un voto que podrá delegar (por escrito o verbalmente) en otro miembro de su misma representación.

### **Artículo 33. Procedimientos Voluntarios de Solución de Conflictos Colectivos**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) vigente en cada momento.

Aquellos conflictos que tengan ámbito exclusivo de una Comunidad Autónoma serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

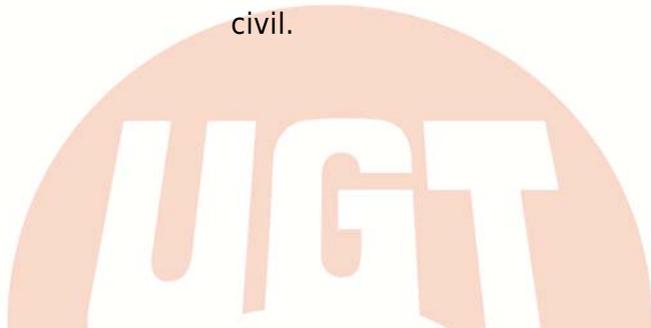
Igualmente, al objeto de solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la inaplicación de las condiciones previstas en este Convenio según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores ambas partes acuerdan adherirse al ASEC y a los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico establecidos al efecto.

## **Capítulo IX. Igualdad**

### **Artículo 34. Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres**

1. El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente capítulo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.





La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente Convenio Colectivo.

2. El principio de igualdad de trato es un objetivo que deberá aplicarse en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa adoptará las medidas oportunas y negociará con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Empresa y representantes de los trabajadores se comprometen a reunirse periódicamente para analizar la situación en los centros de trabajo y en la empresa en su conjunto, y a los efectos de fijar estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad referidos. Las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

3. La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de los representantes legales de los trabajadores. El desarrollo profesional de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

### **Artículo 35. Prevención del Acoso moral y Sexual y Acoso por Razón de Sexo**



1. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

b) Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

c) Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

2. La empresa se compromete a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas.

En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones:

a) La empresa se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

## **Disposiciones Adicionales**

### **Disposición adicional primera. Formación profesional.**





La empresa prestará especial atención a la formación y perfeccionamiento de todo su personal, con objeto de facilitar una capacitación profesional adecuada, promoviendo el reciclaje y puesta al día de sus trabajadores y empleadas.

#### **Disposición adicional segunda. Comisión de seguimiento de la aplicación de incentivos.**

Se acuerda establecer una comisión de seguimiento sobre la aplicación de los incentivos, formada por representantes de la parte empresarial y social, que se reunirá con carácter trimestral. El objetivo de esta Mesa será asegurar la objetividad y transparencia del sistema de incentivos, así como revisar la adecuación de los pagos realizados en aplicación del sistema de incentivos vigente en cada momento.

#### **Disposición adicional tercera. Estructura retributiva.**

Dentro del marco de la negociación colectiva, y en la medida en que la situación de la Empresa y sus resultados económicos lo permitan, se abordará la posibilidad de incorporar a la estructura salarial conceptos que actualmente tengan establecido carácter extrasalarial.

#### **Disposición adicional cuarta. Adecuación del empleo a las circunstancias empresariales.**

Los acuerdos suscritos por la Empresa en fecha 10 de marzo de 2005 se incorporan al Convenio Colectivo como anexo, extendiendo su vigencia durante todo el año 2012.

#### **Disposición adicional quinta. Mesa consultiva.**

Se creará una Mesa consultiva de ámbito regional, de la que formarán parte los representantes de los trabajadores y la dirección de la Empresa, al objeto de tratar asuntos relativos al desenvolvimiento de la actividad de la Empresa. Esta Mesa se reunirá con carácter trimestral, con el fin de recoger la opinión y propuestas de los trabajadores.

#### **Disposición adicional sexta. Derecho supletorio.**

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.
2. En el texto del presente Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.



## ANEXOS

### ANEXO I

#### Tablas salariales

	Tabla salarial 1	Tabla salarial 2	Tabla salarial 3	Tabla salarial 4	Tabla salarial 5	Tabla salarial 6	Tabla salarial 7
Ayudante de Dependiente . . . . .	641,24	759,88	867,43	793,26	698,74	812,75	665,84
Cajero/a (Auxiliar). . . . .	641,24	759,89	867,43	825,79	707,90	812,75	665,84
Carretilero . . . . .	641,24	759,89	966,67	832,32	707,92	812,75	665,84
Conductor. . . . .	641,24	817,85	966,59	871,29	707,90	875,23	665,84
Dependiente/a . . . . .	641,24	848,60	991,83	871,29	752,25	908,33	694,81
Gerente de Tienda . . . . .	766,91	1.043,77	1.142,27	916,78	900,04	1.118,61	793,83
Jefe/a de Almacén . . . . .	766,91	1.044,17	1.142,27	916,78	861,42	1.266,48	793,01
Jefe/a de Equipo/Grupo . . . . .	709,04	986,27	1.057,35	871,29	852,70	1.023,31	708,48
Jefe/a de Sección. . . . .	641,24	954,62	1.057,35	871,29	852,70	1.023,31	708,48
Mozo. . . . .	641,24	759,89	966,67	667,83	703,31	812,75	665,84
Mozo Especializado . . . . .	641,24	759,99	966,58	831,05	703,31	875,23	672,99
Oficial de Mantenimiento 1.ª. . . . .	709,04	817,85	966,67	667,83	752,22	772,93	665,84
Personal de Limpieza. . . . .	641,24	759,90	872,92	667,83	703,31	812,75	665,84
Recepcionista. . . . .	651,65	817,85	966,59	793,22	703,31	812,75	665,84
Repartidor/a . . . . .	641,24	817,85	966,59	871,29	703,31	812,75	665,84
Reponedor/a. . . . .	641,24	759,90	921,73	667,83	703,31	812,75	665,84
Responsable de Caja. . . . .	641,24	848,60	968,22	871,29	707,90	938,31	665,84
Segundo/a Encargado . . . . .	641,24	954,62	1.006,68	871,29	833,14	875,23	665,84
Auxiliar Administrativo . . . . .	641,24	759,88	867,43		705,01	812,75	701,45

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en las provincias de Las Palmas, Tenerife y Madrid les será de aplicación la Tabla salarial 1.

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en la provincia de Málaga les será de aplicación la Tabla salarial 2.

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en la provincia de Granada les será de aplicación la Tabla salarial 3.

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla les será de aplicación la Tabla salarial 4.

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en las provincias de Ávila y Almería les será de aplicación la Tabla salarial 5.

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en las provincias de Cáceres, Cádiz, Guadalajara, Huelva, Jaén, Murcia y Toledo les será de aplicación la Tabla salarial 6.

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en la provincia de Sevilla les será de aplicación la Tabla salarial 7.

## ANEXO

### Preacuerdo de plan de empleo del Grupo AHOLD 2005-2006



En Madrid a, 23 de febrero de 2005.

Se reúnen las personas que suscriben el presente documento con la representación que expresan y

### **MANIFIESTAN**

I. Que cuentan con la legitimación necesaria para el desarrollo de proceso de negociación, en base a lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores y la doctrina jurisprudencial, que extiende el contenido de dicho precepto a los supuestos de afectación del Grupo de Empresas.

II. La representación empresarial, ha expuesto la evolución y situación actual de las Compañías en el orden accionarial; económico-financiero; cuotas de mercado y desarrollo de plantillas y empleo. Igualmente, ha puesto de manifiesto las necesidades y acciones a ejecutar, con el fin de dotar de viabilidad al proyecto empresarial. En los mismos términos, ha puesto de manifiesto las causas que motivan y determinan las acciones, que propone ejecutar, respecto de las distintas materias y áreas. De todo ello, aporta cumplida acreditación en los documentos correspondientes, los cuales han sido analizados por la representación social.

III. Por las consideraciones expuestas, la Dirección manifiesta que considera inevitable una afectación en el empleo respecto de 70 centros de trabajo y un número de orden de 850 puestos de trabajo. La representación sindical acepta y asume las causas que lo motivan como los volúmenes de afectación de centros y puestos de trabajo fijados por la Dirección, conviniendo ambas partes en la necesidad de establecer un Plan de Empleo que se oriente al mantenimiento y recuperación del empleo en las Empresas del Grupo y fije, en su caso, los compromisos de minoración y compensación de los efectos negativos que la aplicación del proceso de reordenación de la actividad de las Empresas del Grupo exige.

IV. La Dirección manifiesta que a todos los afectados, de acuerdo con lo establecido en el punto III anterior, les procurará una oferta de empleo alternativo.

V. Asimismo, la Dirección manifiesta que en los supuestos de afectación de Tiendas, en su transmisión a terceros, la Empresa realizará cuantos actos de racionalidad empresarial, dependientes de su voluntad, sean necesarios para que la citada transmisión se realice con aplicación del mecanismo subrogatorio de respeto de empleo y condiciones de trabajo en los términos establecidos en el artículo 44 del ET.

VI. Con objeto de cumplir la finalidad, a la que el presente Plan de Empleo se orienta, ambas partes convienen las medidas que, con expresa manifestación de voluntad.



## ACUERDAN

Primero. Instrumentación favorable.

Para la aplicación de las medidas acordadas y contenidas en el presente documento y, especialmente respecto de las compensaciones de contenido económico que de las mismas se derivan, ambas partes convienen en realizar cuantos actos sean necesarios para que, su instrumentación jurídica, se realice en términos tales que supongan un tratamiento favorable para los intereses de los trabajadores afectados.

Segundo. Recolocación directa.

1. La Empresa ofertará un puesto de trabajo, de idénticas o similares condiciones a las que actualmente ocupe y ostente el trabajador afectado. El rechazo por el trabajador a la oferta realizada en tales términos, determinará la extinción del contrato sin derecho a indemnización o compensación de ningún tipo, asimilándose tal situación a la de extinción del contrato por voluntad del trabajador.

2. Se entenderán como condiciones similares aquellas que mantengan la cuantía salarial bruta anual; igual o menor número de horas de trabajo anual; prestación de servicios en la misma localidad o localidad limítrofe y no constituyan variación alguna de función, que exceda de los contemplados en el artículo 39.1 del E. T. o disposición, más favorable para el trabajador, establecida en el Convenio Colectivo aplicable.

A los exclusivos efectos del presente Acuerdo, y dada la finalidad del mismo, se entenderá que excede de los límites estatutarios o convencionales a que se refiere el párrafo anterior los siguientes supuestos:

A. Dependiente de una sección a dependiente de otra sección.

B. Auxiliar administrativo o administrativo a cajero o recepcionista.

C. Técnico prestando servicio en oficinas a segundo encargado o gerente.

3. Cuando el puesto de trabajo ofertado determine una movilidad funcional de las contempladas en las letras A, B, y C del número 2 anterior, el trabajador afectado podrá optar por considerar que la oferta constituye una modificación de condiciones sustanciales, comprometiéndose la Empresa a abonar una indemnización sustitutoria, calculada en los términos que se establecen en el epígrafe Quinto del presente Documento.

4. Cuando, el puesto de trabajo ofertado, incorpore alguna de las siguientes modificaciones: a) una movilidad funcional que exceda de las contempladas en



las letras A, B y C del punto 3 anterior, b) una modificación en menos del salario bruto anual; c) una obligación de prestación de un mayor número de horas de trabajo anual; y/o d) obligue a una prestación de servicios, en una localidad distinta y no limítrofe de aquella en la que venía prestando su trabajo efectivo, el trabajador podrá optar por rechazar la oferta de puesto de trabajo alternativo, con derecho a percibir una indemnización en los términos que se establecen en le epígrafe Cuarto, o la aceptación del puesto con derecho a percibir las siguientes compensaciones:

A. Cuando el puesto de trabajo alternativo ofertado determine una modificación en menos del salario, la compensación será del 50% de la diferencia anual, entre el menor salario del puesto de trabajo alternativo ofertado y el salario que viniera percibiendo.

B. Cuando el puesto de trabajo alternativo ofertado, determine una modificación geográfica, que exceda de la propia localidad o localidad limítrofe a aquella en la que venía prestando servicios, la compensación será de 4 mensualidades del salario que viniera percibiendo a la fecha de afectación por la modificación geográfica.

Tercero. Recolocación diferida.

En defecto de las posibilidades de ofertar puestos de trabajo alternativos, mediante la medida de Recolocación Directa establecida en el epígrafe anterior, la Empresa se compromete a ofertar puestos de trabajo alternativos, con sometimiento al siguiente régimen jurídico:

1. El trabajador tendrá derecho a percibir la cuantía equivalente a la aplicación del módulo de 20 días de salario bruto anual por año de prestación de servicios, en concepto de «depósito de garantía recolocadora», teniendo como causa la extinción del contrato de trabajo.

2. La Empresa comprometerá que, en el término máximo de un año, materializará al trabajador una oferta de puesto de trabajo alternativo.

3. En el supuesto de que, antes de que la Empresa materialice la oferta comprometida en el número anterior, el trabajador renuncie a su derecho a la recolocación, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia entre el importe de la cantidad percibida en concepto de «Depósito de Garantía Recolocadora» y el que le hubiera correspondido por la indemnización calculada de acuerdo con lo que se establece en el epígrafe Quinto.

4. Materializada por la Empresa la oferta de puesto alternativo comprometida en el número 2 anterior, el trabajador podrá optar por el rechazo ó la aceptación de la oferta realizada.



A. Supuestos de rechazo de la oferta de puesto alternativo.

- Si la oferta de puesto alternativo determinara alguna de las modificaciones contempladas en el epígrafe Segundo, números 3 y 4, el rechazo de la oferta por el trabajador dará derecho a éste a hacer suyo, con carácter definitivo el importe percibido en concepto de Depósito de Garantía Recolocadora y a percibir la cuantía correspondiente a la diferencia entre aquel importe y el que le hubiere correspondido por la indemnización calculada en los términos que se establecen en los epígrafes Cuarto ó Quinto, según la naturaleza de la modificación que suponga el puesto alternativo de trabajo ofertado.

- Si la oferta de puesto alternativo lo fuera en las condiciones que se recogen en el epígrafe segundo números 1 y 2, y el trabajador rechazara dicha oferta, tendrá derecho a hacer suyo, con carácter definitivo el importe percibido en concepto de Depósito de Garantía recolocadora.

B. Supuestos de aceptación de la oferta de puesto alternativo.

- Ofertado por la Empresa el puesto de trabajo alternativo, y aceptada por el trabajador dicha oferta, con independencia del derecho a percibir la compensación económica correspondiente a las posibles modificaciones de condiciones de trabajo establecidas en el epígrafe Segundo, el trabajador mantendrá su antigüedad de origen a todos los efectos y deberá reintegrar a la Empresa el importe percibido en concepto de Depósito de Garantía Recolocadora, de acuerdo con la siguiente escala:

- Si la Empresa materializa la oferta en el término de tres meses, el trabajador deberá reintegrar la totalidad del importe líquido percibido en concepto de Depósito de Garantía Recolocadora.

- Si la Empresa materializa la oferta en el término comprendido entre tres y seis meses, el trabajador deberá reintegrar el 75% del importe líquido percibido en concepto de Depósito de Garantía Recolocadora.

- Si la Empresa materializa la oferta en el término comprendido entre seis meses y un año, el trabajador deberá reintegrar el 50% del importe líquido percibido en concepto de Depósito de Garantía Recolocadora.

- Dicho reintegro podrá abonarlo el trabajador en tres plazos de igual cuantía y en periodo máximo de tres meses contados a partir de la fecha en que materialice su reincorporación.

5. En los supuestos de aceptación por el trabajador de la oferta de puesto alternativo, en cualquiera de las modalidades contempladas en el presente epígrafe, la Empresa se compromete a compensar, a su exclusivo cargo, los periodos de prestación del seguro de desempleo, consumidos durante su





situación de «espera a la oferta recolocadora», siempre que, la consumición de dicho periodo, suponga una afectación real a su derecho a prestaciones futuras derivadas del régimen general de Seguridad Social.

Cuarto. Indemnización por baja directa.

La indemnización por este concepto será la resultante de aplicar los siguientes módulos y escalas:

- Salarios inferiores a 24.000 € anuales: 40 días de salario bruto anual por año de prestación de servicios, con el tope máximo de 42 mensualidades.
- Salarios superiores a 24.000 € anuales: 35 días de salario bruto anual por año de prestación de servicios, con el tope máximo de 42 mensualidades.

Quinto. Baja indemnizada alternativa.

La indemnización por este concepto será la resultante de aplicar el módulo de 35 días de salario bruto anual por año de prestación de servicios, con el tope máximo de 42 mensualidades.

Sexto. Comisión de seguimiento.

Las partes acuerdan constituir una Comisión de Seguimiento, de naturaleza paritaria, compuesta por 8 miembros, de los cuales 4 serán designados, 2 a 2, por cada una de las Secciones sindicales firmantes del presente Acuerdo, y los cuatro restantes serán designados por la Dirección de las Empresas.

La Comisión de Seguimiento se reunirá, con carácter ordinario, una vez al mes. Cada una de las partes podrá asistir a las reuniones con un asesor, que contará con derecho a voz, pero sin derecho a voto.

Las funciones de la Comisión serán las de interpretación, seguimiento y control de la aplicación del contenido del Acuerdo, así como la de recibir información razonada sobre tales extremos.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada una de las partes.

Las partes se comprometen a someter al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, las posibles discrepancias que pudieran existir, como procedimiento previo e ineludible al ejercicio de acciones ante la jurisdicción social, ó cualquier otra acción de Conflicto Colectivo.

Séptimo. Vigencia.

El presente Acuerdo tendrá una vigencia de un año contado a partir de la fecha en que se produzca su ratificación por las partes firmantes, si bien, el desarrollo y





aplicación de las medidas contempladas en el mismo, podrá extenderse hasta el 1 de marzo de 2006.

En prueba de conformidad con el contenido del presente Documento se firma en Madrid a 23 de febrero de 2005, quedando sometida, su entrada en vigor y su fuerza vinculante, al acto de ratificación a realizar por las partes firmantes, una vez hayan efectuado las consultas correspondientes en el seno de sus respectivas organizaciones.

Por la Empresa,

Por la Representación Sindical,

