

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 26 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL).

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, S.A., y Grup Supeco-Maxor, S.L.), Código de Convenio n.º 90016103012006, que fue suscrito, con fecha 13 de marzo de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección del Grupo en representación de las empresas del mismo, y, de otra, por las organizaciones sindicales FETICO y CC.OO., 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, 26 de abril de 2013. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO CHAMPION

(SUPERMERCADOS CHAMPION, S.A., Y GRUP SUPECO-MAXOR, S.L.)

#### Capítulo I. Ámbito de aplicación.

## **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo del Grupo Champion (Supermercados Champion, S. A., y Grup Supeco-Maxor, S. L.) y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

## **Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio colectivo afectará a todos los centros de trabajo del Grupo Champion, en todo el Estado español y los que pudieran crearse en el futuro.

## **Artículo 3. Ámbito personal.**

Quedan comprendidos todos los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del Convenio colectivo presten sus servicios con contrato laboral en el Grupo Champion, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El Convenio colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre de 2015, salvo para las materias que tengan una vigencia específica expresada en el propio Convenio.

## **Artículo 5. Denuncia.**

1. La denuncia del Convenio colectivo, o de la parte que se pretenda revisar al término de su vigencia parcial, se efectuará de conformidad con el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo notificarse la misma con un plazo mínimo de quince días antes de la finalización de su vigencia.

De conformidad con lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, si en el período de negociación no se alcanzase un acuerdo las partes someterán sus diferencias a una mediación en los términos previstos en este Convenio para resolver las discrepancias que surjan en la Comisión Paritaria, si bien el sometimiento a arbitraje de las diferencias tendrá carácter voluntario.

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

Todo ello sin perjuicio de lo previsto en la disposición final del presente Convenio colectivo.

## **Artículo 6. Vinculación a la totalidad y garantía personal.**

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

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

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**

### **Artículo 7. Organización del trabajo.**

I. La organización del trabajo en las empresas afectadas por este Convenio colectivo corresponde a la dirección de las mismas.

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

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

IV. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección de las empresas, los comités de empresa tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este Convenio colectivo a la comisión paritaria de interpretación.

### **Artículo 8. Formación profesional.**

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

II. Las empresas velarán de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal.

## **Capítulo III. Período de prueba, contratación.**

## Artículo 9. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala:

Grupo I. Mandos: 180 días.

Grupo II. Técnicos y gestores: 120 días.

Grupo III. Especialistas: 90 días.

Grupo IV. Profesionales: 30 días.

Como regla general, la duración del período de prueba no podrá ser superior a la mitad de la duración del contrato. Estos períodos son de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, cualquier situación de permiso o descanso que afecte al trabajador o que implique la suspensión de su contrato laboral.

Con objeto de fomentar la contratación estable podrá pactarse para las contrataciones indefinidas directas un período de prueba de hasta 120 días para el grupo IV, 150 días para el grupo III y de 180 días para el grupo II.

Se prevé la posibilidad de establecer un nuevo período de prueba cuando hayan transcurrido doce meses desde una contratación anterior con el mismo trabajador, aun dentro del mismo grupo profesional, siempre que la contratación sea referida a un puesto de trabajo distinto. Cuando se trate de contratación indefinida en distinto grupo profesional se podrán pactar los períodos de prueba establecidos en el párrafo anterior.

## Artículo 10. Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio colectivo.

**A) Contratación y empleo.** Se fijan como criterios rectores en materia de contratación, y de acuerdo con la regulación legal vigente y con lo previsto en el Convenio colectivo, los siguientes:

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

b) El compromiso de utilizar las modalidades contractuales adecuadas de forma tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse



con contratos temporales causales, directamente o a través de Empresas de Trabajo Temporal.

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

d) El uso de los contratos formativos como vía de inserción y cualificación de los jóvenes en el sector, garantizando que a su finalización contribuya a la estabilidad del empleo en el sector.

**B) Generalidades.** Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el artículo 18, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán de iguales derechos que los empleados a tiempo completo, salvo los económicamente evaluables que se abonarán a prorrata de su jornada.

2. Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

3. Los trabajadores contratados a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial, y viceversa, podrán hacerlo por acuerdo con la dirección de la empresa, en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo, sin que sea posible el establecimiento de un nuevo período de prueba.

4. Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto el artículo 9 del presente Convenio colectivo.

5. Para fijar las retribuciones básicas de los trabajadores contratados, excepto en formación, por jornadas inferiores a la máxima anual establecida en el presente Convenio, se tomará como base de cálculo el salario base correspondiente a su grupo profesional en jornada completa.

6. Los contratos temporales y de duración determinada se extinguirán, salvo prórroga, por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

A la finalización del contrato le serán de aplicación los preavisos e indemnizaciones contenidos en la legislación vigente para cada tipo de contrato,





debiendo acompañarse propuesta de finiquito.

### **C) Contratos formativos.**

#### **I. Contrato de trabajo en prácticas:**

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato son los correspondientes al grupo de técnicos y gestores y al grupo de especialistas. En el grupo de profesionales será posible la contratación en prácticas si los conocimientos requeridos para el puesto son objeto de una específica formación que se corresponda con alguna titulación reconocida oficialmente y que, de acuerdo con la normativa aplicable, permita la realización de este tipo de contratos.
3. La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración pactado, excepto pacto expreso en contrario o pérdida de bonificaciones por parte de la empresa.
4. Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán establecer prórrogas de conformidad con la legislación vigente.
5. El período de prueba se determinará en función del grupo profesional al que pertenezca, de acuerdo con el artículo 9 del presente Convenio colectivo.
6. La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su grupo profesional, todo ello en proporción a la jornada de trabajo que realicen.

#### **II. Contrato para la formación y el aprendizaje:**

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales concordantes.
2. Los tiempos dedicados a formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.
3. Se excluye de esta modalidad contractual los puestos de trabajo que limiten sus funciones a las de mozo y reponedor por la nula formación teórica que necesitan, salvo que, de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador esté cursando Formación Profesional del sistema educativo.
4. El trabajador en formación percibirá su retribución en función de la jornada de







trabajo efectiva, deducido el tiempo dedicado a formación teórica.

5. Los puestos en los que podrán realizarse contratos para la formación en la empresa son los correspondientes a: personal de cajas, personal de PFT y en el resto de sectores/secciones los puestos que incluyan funciones de atención al cliente, siempre que dediquen más de un 50 por ciento de la jornada laboral anual al desempeño de tales funciones.

6. El número de contratos formativos, que podrá ser de hasta 7 alumnos para las funciones de Venta, para los Profesionales del sector, y para las funciones de Cajas.

El tutor deberá estar en el mismo centro de trabajo que el alumno.

7. La duración del contrato inicial y de cada una de sus prórrogas, con el límite de prórrogas establecido en la normativa vigente, no podrá ser inferior a 6 meses, y su duración máxima total no podrá superar los tres años, en cumplimiento de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

8. Los contratos para la formación realizados con anterioridad a la regulación de los contratos para la formación y el aprendizaje, y que estuvieran actualmente vigentes, se registrarán por estas mismas normas en cuanto legalmente les fueran aplicables.

9. Como compensación a la especialidad de las modalidades formativas previstas en este Convenio colectivo, la empresa se compromete a transformar en indefinidos el 50 por ciento de los contratos para la formación y el aprendizaje cuando agoten el plazo máximo de duración previsto en este Convenio.

#### **D) Contrato a tiempo parcial: Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.**

1. En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, a igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno. A tal efecto la empresa comunicará en los tablones de anuncios del centro de que se trate con la suficiente antelación su voluntad de nuevas contrataciones indefinidas a tiempo completo.

2. En los contratos a tiempo parcial se indicará el grupo profesional del trabajador y los momentos del día o días en los que la prestación de trabajo es exigible.

3. Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.





4. En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parciales estarán a lo dispuesto en el presente Convenio colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado.

5. La determinación del tiempo de trabajo ordinario del trabajador a tiempo parcial se regirá por lo dispuesto en el presente Convenio colectivo para el trabajador a jornada completa.

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

**F) Contrato eventual.** Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, si bien hasta tanto se disponga otra cosa por Convenio sectorial específico, será de aplicación la duración prevista en el Convenio colectivo de grandes almacenes, el cual establece una duración máxima de este contrato de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, y que, en caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo o del que en cada momento establezca la legislación vigente.

Lo anterior será de aplicación, asimismo, a los contratos para el primer empleo joven, en cuanto los mismos estén en vigor, y siempre que no se oponga a su normativa de aplicación.

Aquellos centros de trabajo que tuvieren más de dos años de actividad continuada no podrán realizar contratos de más de seis meses de duración en el plazo de un año si el porcentaje de contratos indefinidos fuera inferior al 50% de la plantilla total del centro, computado con los criterios establecidos en el compromiso de empleo.

**G) Contrato por obra o servicio determinado.**

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

2. A través de esa modalidad contractual y en un solo contrato de trabajo, podrá emplearse a un trabajador para la realización de más de una de las tareas escritas en el apartado anterior.

**H) Contrato de interinidad.** Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva



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

Los trabajadores contratados mediante esta modalidad de contratación, por una duración superior a veinticuatro meses continuados, pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla en el caso de no reincorporación del trabajador sustituido.

### **Artículo 11. Cese voluntario.**

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

Grupos 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.

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

III. Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a este al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año.

## **Capítulo IV. Clasificación profesional y grupos profesionales.**

### **Artículo 12. Clasificación profesional.**

#### **1. Principios generales:**

1) Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

2) A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas funciones o especialidades profesionales.

3) El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

#### **2. Aspectos básicos de clasificación:**

1) El presente sistema de clasificación profesional se establece,

fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2) La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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



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

3.2 Sistema de clasificación. Los trabajadores se ubican en cuatro grupos profesionales, y cada grupo profesional está integrado por aquellas funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo.

Contenido de los grupos profesionales.

### **Grupo profesional I: Mandos.**

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

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

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

Asignación de recursos de gestión.

Establecimiento y traslado de procedimientos generales de gestión.

Diseño de estrategias.

Control y dirección de las operaciones de trabajo.

Confección, custodia y reporte de la documentación de gestión.

Capacitación del personal.

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

Gestión de tiempos de trabajo.

Gestión y coordinación de equipos.

Desarrollo de estrategias.





## Grupo profesional II: Técnicos y Gestores de equipos.

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

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

Desempeño de una actividad que requiere titulación superior o media.

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

## Grupo profesional III: Especialistas.

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

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

Responsabilidad y control de la recepción de mercancías.

Diseño y exposición de producto en mostradores y murales.



Venta de productos que requieren transformación compleja.

Supervisión del correcto funcionamiento de las cámaras.

Responsabilidad y control de mermas, escandallos y realización de pedidos e inventarios. Orientación al cliente sobre los productos.

Supervisión de la labor del personal del grupo de profesionales.

Responsabilidad y control del stock de mercancía asignada.

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

Participación en la implantación y mejora de procesos.

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

Mantenimiento y reparación de maquinaria e instalación.

#### **Grupo profesional IV: Profesionales.**

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

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

Carga, descarga y recepción de mercancía.

Transporte, preparación y reparto de mercancía.

Colocación de mercancía en lineales y puntos de almacenamiento.

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

Registro de artículos con los medios habituales.

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

Atención al cliente.





Embolsado y preparación de pedidos.

Cambios y devoluciones.

Colocación de productos en mostradores, murales e islas.

Orden y limpieza de las cámaras.

Realización de inventarios y pedidos simples bajo protocolos estrictos.

Venta de productos.

Actividades de limpieza.

Mecanización y verificación de datos.

Redacción de cartas tipo y envío.

Recepción de correspondencia y reparto.

Mantenimiento de archivo.

Atención telefónica y recepción de visitas.

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

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva.

Los puestos de trabajo que se creen como consecuencia de la evolución de la actividad de las empresas serán informados 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.

## **Capítulo V. Movilidad funcional y geográfica, permutas, ascensos y promociones.**

### **Artículo 13. Movilidad funcional. Trabajos de distinto grupo.**

Para la realización de trabajos de superior o inferior grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional del trabajador por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, se entenderá que existe una vacante correspondiente a las funciones por el trabajador realizadas,





pudiendo solicitarse el inicio del proceso para la cobertura de la misma de acuerdo con las reglas de promoción y ascensos previstas en el presente Convenio.

A los trabajadores que sustituyan a empleados de superior grupo profesional, si la sustitución es por un período mínimo de diez días, y siempre y cuando se realicen todas las funciones básicas de dicho grupo profesional superior, se les abonará la diferencia salarial entre su grupo profesional y el grupo realizado desde el primer día de la sustitución.

#### **Artículo 14. Movilidad geográfica.**

En materia de movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 15. Permutas.**

Los trabajadores con destino en localidades distintas con el mismo grupo y función podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la dirección de la empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

#### **Artículo 16. Ascensos.**

a) El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando (grupo de mandos) o confianza (grupo de técnicos y gestores de equipos) será de libre designación por la empresa.

b) El ascenso de trabajadores del grupo de profesionales al grupo de especialistas se realizará en los casos y mediante los sistemas previstos a continuación.

#### **Artículo 17. Promociones.**

##### **A) Sistema general.**

El paso del grupo profesional IV al III quedará condicionado a la existencia de puesto a cubrir en el grupo superior.

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

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

Conoce y domina los productos y su gama o surtido, de modo que debido a dicho



dominio puede participar en la elaboración y evolución del surtido.

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

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

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

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

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

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

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

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

Incorpora valor añadido al producto con incidencia en rentabilidad.

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

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

1. Por concurrencia de méritos. La dirección de la empresa cuando aplique este sistema, en el primer trimestre de cada año, procederá a verificar la concurrencia de los datos objetivos y criterios que justifican la pertenencia de los trabajadores al grupo de especialistas dando traslado de la misma a la representación legal de los trabajadores.

El ascenso al grupo profesional III por concurrencia de méritos exigirá un período previo de adaptación de tres meses para su consolidación. No superado por el trabajador el referido período de adaptación, la empresa o el propio trabajador podrá decidir el retorno al grupo profesional de origen, no consolidando la retribución del grupo superior todo ello sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.





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

**B) Sistema especial.** Venta Asistida en Secciones de Frescos con mostrador tradicional.

A partir del 1 de julio de 2011, los trabajadores contratados en el grupo IV que presten sus servicios en el mostrador de venta asistida de una sección de frescos durante al menos el 90 por ciento de su jornada, tras un año continuado de prestación de servicios ascenderán al grupo profesional III.

**C) Sistema especiales.** Complemento de experiencia/capacitación de Profesionales.

Se establece dentro del Grupo de Profesionales un complemento de experiencia/capacitación de profesionales, para aquellos trabajadores que hayan prestado doce meses consecutivos de prestación efectiva de servicios en el Grupo de profesionales, en atención a la experiencia adquirida, conocimiento y capacitación en el manejo de las herramientas de trabajo y cumplimiento de los sistemas y procedimientos establecidos, y de conformidad con lo dispuesto en los apartados siguientes.

Para su reconocimiento, que se realizará en el plazo máximo de los tres meses siguientes al cumplimiento del tiempo de prestación efectiva exigido, será preciso la superación de los cursos de formación inherentes a los conocimientos profesionales señalados, y la acreditación de la experiencia y conocimientos adquiridos mediante la evaluación del desempeño que se realizará a través del seguimiento profesional o del «check-list» que, en su caso, esté establecido para el puesto de trabajo.

Se computará como superación del curso, los casos en los que la empresa hubiera imposibilitado la asistencia al curso o éste no se hubiera programado para el trabajador en dicho plazo de 12 meses, atendiéndose en tal caso únicamente a la acreditación de la experiencia y conocimientos profesionales conforme a la superación de la última evaluación de desempeño. De faltar ésta o haberse realizado la última en un plazo superior a un año, deberá procederse a una nueva evaluación de desempeño en el plazo de los 3 meses siguientes al cumplimiento del citado plazo de doce meses. La superación de la evaluación de desempeño

determinará el derecho a percibir el Complemento de experiencia/capacitación profesional desde la fecha de cumplimiento de los doce meses.

La falta de superación de la formación en los términos indicados o de la evaluación de desempeño no dará derecho a acceder al Complemento de experiencia/capacitación profesional hasta el transcurso de otros 12 meses, y así sucesivamente, a contar siempre desde la fecha del cumplimiento del plazo marcado o desde el incumplimiento del requisito si esta fecha fuera posterior.

El complemento de experiencia/capacitación de profesionales tendrá una cuantía de 605,00 euros/anuales a jornada completa, siendo abonable en función de la jornada efectivamente trabajada. El importe de este complemento es compensable y/o absorbible con el salario base personal en cuanto supere el salario base de grupo.

**D)** Con carácter anual la empresa comunicará al Comité de empresa o delegados de personal, en su caso, los ascensos y promociones así efectuados, dando cuenta de los criterios utilizados para la adjudicación.

## **Capítulo VI. Tiempo de trabajo y descanso.**

### **Artículo 18. Jornada.**

**I.** La jornada laboral máxima anual de trabajo efectivo a partir de 1 de julio de 2013 es de 1826 horas anuales.

En ningún caso, para alcanzar la jornada máxima prevista en el párrafo primero, se contabilizarán períodos que no correspondan a prestación efectiva de trabajo.

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

**II.** La jornada podrá distribuirse regular o irregularmente, a lo largo del año y de todos los días de la semana, a fin de tener en cuenta la mayor intensidad en la actividad comercial en determinados días de la semana y periodos del año.

**III.** De la jornada anual contratada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y una vez ya distribuida se podrá disponer del porcentaje de horas previsto legalmente.

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

A los presentes efectos, la disposición por parte de la empresa de este tiempo de trabajo se producirá bien sin previsión de tal número de horas o bien modificando



en igual número las horas planificadas, siempre con el preaviso previsto en el párrafo anterior.

#### **IV.**

1. De la jornada anual prevista en el artículo 18. I se podrán reservar un máximo de 34 horas anuales, o su parte proporcional si la jornada a realizar fuera inferior, que se destinarán exclusivamente para la realización de inventarios, reformas, y cambios de implantaciones.

2. En el caso de imprevistos de la actividad, debidos a ausencias no previstas de trabajadores y a retrasos o adelantos en suministros, la comunicación se efectuará tan pronto la empresa conozca la existencia del mismo. No tendrán consideración de imprevistos, a estos efectos, las variaciones motivadas por cambios organizativos internos.

3. La utilización de las horas previstas en este apartado computará dentro de las previstas en el apartado III anterior.

**V.** La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero al 31 de diciembre.

La empresa y las representaciones legales de los trabajadores se reunirán trimestralmente a los efectos de proceder al control de la jornada.

La distribución de la jornada podrá realizarse cualquier día de la semana, quedando derogados y sin aplicación los preceptos del anterior Convenio que se opongan a la presente disposición.

**VI.** La prestación de trabajo cualquier día de la semana será exigible a todos los trabajadores a fin de repartir equitativamente la carga de trabajo, independientemente de que tuvieran o no compromiso personal de trabajo todos los días. Para la aplicación de esta medida, cuando suponga modificación del régimen actual del trabajador, la empresa deberá proceder a modificar las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 41.3 o 5 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que la modificación sea sustancial, mediante el procedimiento previsto en la disposición transitoria quinta de este Convenio, siendo causa justificativa de la misma el reparto solidario del trabajo.

**VII.** En los casos en que se autoricen o modifiquen los días u horarios de apertura comerciales con posterioridad a la formulación de la distribución periódica correspondiente, se actuará conforme a lo previsto en el apartado IV.2 del presente artículo, respetando la legalidad vigente.

**VIII.** Descanso semanal.





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

De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 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.

Además de los dos sistemas anteriores, para los trabajadores que presten los servicios regularmente durante seis días a la semana, el descanso se podrá también establecer por alguno de los siguientes:

Acumulándose cada dos semanas en un día completo, descansándose en semanas alternas dos días, no necesariamente unidos.

Cada dos semanas separando el medio día de una de ellas del día completo y uniéndolo al descanso de la otra semana, disfrutándose en la misma de los dos medios días, uno antes y el otro después del día completo que será preferentemente domingo.

En el caso de que el descanso semanal se compense mediante el disfrute de un día de descanso a la semana, se entenderá en turnos rotativos a lo largo de toda la semana y no será posible su compensación económica.

De mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores, podrá acumularse el medio día de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, y el día completo de descanso dentro de un ciclo no superior a catorce días, así como la recuperación del disfrute por la coincidencia del día libre rotativo con festivo, sin que ello implique reducción de la jornada anual pactada en el Convenio colectivo.

### **Artículo 19. Calendario laboral.**

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

### **Artículo 20. Horario de trabajo. Cuadros horarios.**

**I.** La empresa trimestralmente planificará, elaborará y entregará, en cada centro de trabajo, los cuadros horarios con la jornada normal de trabajo, con especificación individual a cada trabajador de:

Datos personales del trabajador (nombre y apellidos).

Sección.

Puesto de trabajo.







Fijo/temporal.

Jornada diaria o semanal.

Día/semana de trabajo.

Hora de entrada, salida y tiempo de descanso.

Inclusión de las vacaciones en el calendario trimestral con sus correspondientes turnos de cada uno de los trimestres.

Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada trabajador, de manera que, con quince días de antelación al inicio del trimestre, pueda conocer y controlar la jornada a realizar, entregándose copia de los mismos a la representación legal de los trabajadores, así como a cada una de las representaciones sindicales que haya en la empresa.

Los calendarios trimestrales tienen que estar expuestos en los tablones de anuncios el primer día de entrada en vigor de cada trimestre y durante la vigencia del mismo. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, en el primer trimestre del año siguiente.

**II.** En el caso de que el tiempo de trabajo diario no sea superior a las cuatro horas de trabajo efectivo, la jornada en esos días deberá prestarse de manera continuada.

**III.** Tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas fuera del horario normal para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, aún cuando fueran extraordinarias.

**IV.** Ventas especiales y balances. En los días de preparación de ventas especiales y de los balances o inventarios, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada, compensándolo conforme se establece en el apartado de verificación y control.

La planificación de los dos inventarios generales anuales y de los doce de las secciones de productos perecederos se comunicará con la mayor antelación posible, en caso de no estar previstos en el calendario trimestral, y de acuerdo a lo previsto en el artículo 18.IV.

## **Artículo 21. Verificación y control.**

**I.** La verificación y control de la ejecución de la jornada anual se efectuará con carácter individual, en los tres meses siguientes a la finalización del período de distribución de la jornada anual que se establece en el artículo 18. Los excesos en





el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán mediante descanso a razón de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva. Tal compensación no podrá coincidir con los períodos punta de producción o actividad del centro de trabajo y se concentrará de ser posible, salvo pacto en contrario, en días completos.

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

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

## **Artículo 22. Vacaciones anuales.**

1. Los trabajadores del Grupo Champion disfrutarán por cada año de servicio de un período de vacaciones retribuido cuya duración será de treinta y un días naturales.

2. Los turnos de vacaciones serán establecidos por la dirección, dando cuenta de los mismos al Comité de empresa o delegados de personal con carácter previo a su publicación. La empresa podrá excluir aquellas fechas o periodos que coincidan con las de mayor actividad en los centros de trabajo.

La Dirección informará al Comité intercentros y a la representación legal de los trabajadores de cada centro de los criterios tenidos en cuenta para la determinación de los turnos de vacaciones.

3. Las vacaciones se disfrutarán a lo largo del año en dos períodos de 21 y 10 días conforme al calendario fijado anualmente, salvo pacto en contrario.

4. Como preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros de sección o unidad de trabajo.

## **Artículo 23. Horas extraordinarias.**



I. Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias, salvo supuestos de fuerza mayor, riesgo para las personas, así como en caso de riesgo de pérdida de mercancía o bienes de la Empresa.

II. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual efectiva pactada.

## **Capítulo VII. Régimen retributivo.**

### **Artículo 24. Estructura salarial.**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base de grupo o salario base personal, y los complementos del mismo.

### **Artículo 25. Salario base.**

1. Se entiende por salario base de grupo, el correspondiente a cada trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales del presente Convenio colectivo.

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

2. 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 2005 o el que hubiera adquirido con posterioridad por cualquier tipo de reestructuración en la que así se le hubiera reconocido. El salario base personal engloba siempre al salario base de grupo de Convenio.

El salario base personal se mantendrá como concepto salarial hasta tanto no sea igualado o superado por el salario base de grupo o, en su caso, por la suma del salario base de grupo y complemento de capacitación/experiencia profesional, en cuyo caso se desglosará en dichos conceptos desapareciendo el salario base personal.

### **Artículo 26. Complementos salariales.**

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

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

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



trabajador.

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

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

### **Artículo 27. Complemento personal de antigüedad.**

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

La antigüedad se abonará en los mismos períodos y plazos que el salario base.

### **Artículo 28. Complementos de puesto de trabajo. Nocturnidad. Frío negativo.**

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

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y el valor de la hora nocturna tendrá un recargo del 25 % sobre el valor de la hora ordinaria prevista en el presente Convenio colectivo. El personal que trabaje en el interior de cámaras frigoríficas de frío negativo y que haya de permanecer en ellas, como mínimo, un 25 % de la jornada estándar diaria de un trabajador a tiempo completo, con independencia de que se le dote de los medios adecuados para su cometido, percibirá un complemento del 20 % de su salario base de grupo.

### **Artículo 29. Complementos de calidad y cantidad de trabajo.**

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

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

### **Artículo 30. Complementos de vencimiento superior al mes.**

Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio colectivo se entienden distribuidas, para el personal base, en dieciséis pagas, prorrateándose



las pagas extraordinarias entre las 12 mensualidades, salvo pacto en contrario.

No obstante, los trabajadores incorporados con anterioridad al 30 de junio de 2002 que vinieran percibiendo su salario distribuido en 14 o en 16 pagas, tendrán derecho a mantener dicha distribución como derecho individual e igualmente, para dichos trabajadores, en caso de reincorporación de excedencia, todo ello salvo que se hubiera acordado el cambio de distribución salarial. El abono de las pagas extraordinarias en el caso de que solo se prorratearan dos se realizará en la nómina de junio y de noviembre; y en el caso de que no se prorrateara ninguna se realizará en las nóminas de marzo, junio, septiembre y de noviembre.

Las fechas de devengo de las pagas extraordinarias será el siguiente: Paga de marzo, de 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior; Navidad, de 1 de diciembre a 30 de noviembre; julio, de 1 de julio a 30 de junio; septiembre, de 1 de septiembre a 31 de agosto.

### **Artículo 31. Compensación y absorción.**

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

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

### **Artículo 32. Salario base de grupo.**

El salario base de grupo a partir del 1 de julio de 2013 será de:

	<b>Euros/año</b>
Grupo de profesionales (IV)	11.765,13
Grupo de especialistas (III)	13.127,41
Grupo de técnicos y gestores (II)	13.915,06
Grupo de mandos (I)	14.749,96

El salario base anual aquí establecido, a partir de 1 de julio de 2013, se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 18 del presente Convenio colectivo. Siendo de aplicación tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio como a los trabajadores que ingresen o reingresen en la empresa.



### **Artículo 33. Salario contratos formativos.**

1. La retribución para los trabajadores en prácticas será del 80 y 90% del salario correspondiente al grupo profesional de que se trate, durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.
2. La retribución para los trabajadores con contrato para la formación y el aprendizaje será del 80, 90 y 100 por 100 del salario del grupo profesional de profesionales en el primero, segundo y tercer año, respectivamente. Todo ello en función de la jornada de trabajo efectiva.

### **Artículo 34. Incremento salarial.**

1. A partir de 1 de julio de 2013, los salarios base personales se incrementarán en un 2,35%, percibiéndose por cada trabajador en proporción a su jornada de trabajo efectiva.
2. En el año 2014, los salarios base de grupo establecidos en el artículo 32 se incrementarán en función de los resultados del año 2013, de acuerdo con el siguiente escalado:
  - Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2013 supera en un 2% al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 0,5%,
  - Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2013 supera en un 3% al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 1%,
  - Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2013 supera en un 4% al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 1,5%.

En el caso de que el índice de ventas de comercio al por menor en alimentación a final del 2013 fuera inferior al del año 2012, los citados incrementos se modularán al 50%.

Los salarios base personales se incrementarán en el año 2014 en el mismo porcentaje que se aplique a los salarios base de grupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos anteriores, en proporción a su jornada anual de trabajo efectivo.

Los incrementos previstos en este apartado se abonarán antes del día último del mes natural siguiente a aquél en que se conozcan los resultados e índices anteriormente señalados, previa constatación por la Comisión Paritaria, con efectos de 1 de enero del año 2014.







3. En el año 2015, los salarios base de grupo y salarios base personales se incrementarán de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior, sustituyéndose las referencias a años concretos por los del año siguiente.

4. A los efectos de lo señalado en los apartados anteriores, antes del 30 de junio de 2013 la Dirección procederá a hacer entrega a la Comisión Paritaria del Convenio del presupuesto de venta neta anual de tiendas comparables del ejercicio 2013.

En el primer trimestre del año 2014 por la Dirección se informará a la Comisión Paritaria del resultado de la cifra de venta neta real de tiendas comparables del año 2013, así como del presupuesto de venta neta anual de tiendas comparables del ejercicio 2014.

En igual forma y plazos se actuará a efectos de determinar el incremento del año 2015.

## **Capítulo VIII. Licencias, protección a la familia y excedencias.**

### **Artículo 35. Licencias retribuidas.**

I. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base o salario base personal, más los complementos personales, por los motivos y el tiempo siguiente:

A) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad el trabajador precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

B) Quince días naturales en caso de matrimonio.

C) Hasta tres días por el accidente grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no contemplados en el apartado siguiente. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta cinco días.

D) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. El permiso será de dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

E) Un día por traslado del domicilio habitual.



F) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

H) Anualmente los trabajadores podrán disfrutar de un máximo de cinco días de licencia retribuida de entre los siguientes supuestos:

1. Hasta dos días por nacimiento de hijo o por fallecimiento de cónyuge o de hijos, o por fallecimiento de hermanos y padres por consanguinidad, que podrán acumularse a lo establecido en el apartado D) del presente artículo hasta un máximo de cinco días en total.

2. Un día al año para la asistencia a la firma de escrituras públicas, siempre que el trabajador deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.

3. 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 no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.

4. Un día por matrimonio del trabajador, acumulable al supuesto del apartado B) anterior.

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

6. Un día para los casos de matrimonio, accidente o enfermedad grave con hospitalización, o fallecimiento de parientes de tercer grado por consanguinidad o afinidad.

7. Un día para la inscripción en el registro de parejas de hecho.

8. Un día por traslado del domicilio habitual, acumulable al supuesto del apartado E) anterior.

El disfrute de todos los permisos recogidos en este apartado H nunca podrá exceder de cinco días al año.

II. 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.

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

IV. En los casos en que un trabajador tuviera derecho a disfrutar de los permisos por nacimiento, defunción, o enfermedad de familiares de primer grado y hermanos, y el sujeto causante que diera derecho a los mencionados permisos residiera en el extranjero, el trabajador podrá unir a la licencia correspondiente hasta un máximo de 10 días del periodo de vacaciones, si no estuvieran planificadas en tal fecha.

V. A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador tuviere que recorrer más de 150 km, entre su residencia habitual y el lugar de destino.

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

### **Artículo 36. Licencias no retribuidas.**

Los empleados podrán disfrutar de una única licencia al año sin retribución de hasta treinta días continuados al año y con un mínimo de dos días y 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, navidad y reyes. La empresa concederá este tipo de licencia



siempre que haya causa justificada y 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 37. Protección de la vida familiar.**

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

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

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

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

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

IV. Nacimientos prematuros. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización. Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el



período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, conforme a lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

V. 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, adopción o acogimiento múltiples.

Asimismo, podrán optar por sustituir este derecho por la reducción de media hora de la jornada habitual de trabajo.

Los trabajadores podrán acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en 16 días naturales unidos al período de baja por maternidad. Los trabajadores que estuvieran de alta en la empresa a 1 de abril de 2008 disfrutarán, exclusivamente a título individual, del sistema de acumulación recogido en acta del Comité intercentros de 12 de diciembre de 2002. El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva de trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses. En caso de parto adopción o acogimiento múltiples, la acumulación de la lactancia se incrementará a un total de 28 días naturales para todos los trabajadores, con independencia del número de hijos habidos en el mismo parto superior a uno.

VI. Guarda Legal. Se reconoce el derecho de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37 de este Convenio.

Las reducciones de jornada por guarda legal se regularan de conformidad con la legislación vigente aplicable en el momento de su concesión.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, a propuesta del comité intercentros la comisión negociadora aprobará los criterios generales para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, atendiendo a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas, dada la concentración de la venta en determinados períodos y momentos del día, o la semana.

VII. Asistencia a consultas médicas de hijo menor de 14 años. En los supuestos en que se precise acompañar a un hijo menor de 14 años a consulta médica durante



el horario de trabajo, se procederá del siguiente modo:

Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata atención, no previsible, se comunicará de inmediato o lo antes posible a la Empresa, que concederá la licencia. Esta será retribuida según lo previsto en el artículo 35.H.3, y con los límites de tiempo allí establecidos, una vez acreditadas las circunstancias.

Si la asistencia a consulta es programada o excediera del límite de tiempo establecido en el artículo 35.H).3, y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual, o se solicitará el cambio de turno o de momento de la prestación del trabajo, que, de ser posible, será concedido.

VIII. Licencia no retribuida para atención de menor. Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán solicitar una licencia no retribuida de tres meses para su atención y cuidado en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 36 de este Convenio. Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán disponer de dicha licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado. En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la empresa la licencia podrá ser disfrutada por uno solo de ellos.

IX. En caso de fallecimiento de un progenitor con quien convivan habitualmente sus descendientes menores de 10 años, o que padezca una enfermedad o accidente de larga duración que le imposibilite para la atención de los mismos, el otro progenitor podrá disfrutar de una licencia no retribuida de hasta 30 días naturales.

X. Los trabajadores podrán disfrutar de un permiso no retribuido de hasta 10 días no necesariamente continuados para la realización de trámites de adopción internacional.

XI. El cónyuge, o pareja de hecho debidamente registrada, de trabajadoras embarazadas, podrá disfrutar de una licencia no retribuida para acompañarla a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.

Asimismo, las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida podrán disfrutar de permisos no retribuidos por el tiempo necesario para dicho tratamiento cuando no pueda tener lugar fuera de la jornada laboral de la trabajadora.

### **Artículo 38. Trabajos de la mujer embarazada.**

Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, la empresa facilitará a las trabajadoras en cuestión, un puesto de trabajo idóneo a su estado.







En el supuesto de riesgo para el embarazo se estará a lo dispuesto en el apartado I del artículo 37 del presente Convenio.

### **Artículo 39. Jornadas concertadas para trabajadores con hijos entre los ocho y los doce años.**

Los trabajadores con hijos entre ocho y doce 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.

### **Artículo 40. Suspensión del contrato por paternidad.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más a partir del segundo. Este derecho se disfrutará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con quince días de antelación, el ejercicio de este derecho cuando no se disfrute inmediatamente a continuación de la licencia retribuida por la misma causa.

En estos casos, el trabajador podrá unir las vacaciones del año en curso al permiso de paternidad.

### **Artículo 41. Excedencia por motivos familiares.**

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

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

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

IV. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo período de



excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

V. En los casos contemplados en los apartados I y II de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años de la excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a participar en convocatorias de traslados y/o ascensos como si estuviese en activo, en caso de que no exista el puesto la reserva será respecto a otro del mismo grupo profesional. Tras el segundo año, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

#### **Artículo 42. Excedencias voluntarias.**

I. 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. Al término de la situación de excedencia el personal tendrá derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca en la empresa de su mismo grupo profesional, si no hubiese trabajadores/as en situación de excedencia forzosa. Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/a interesado/a con una antelación de quince días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

II. Los trabajadores, en caso de fallecimiento de un familiar de primer grado, podrán disfrutar de una excedencia no superior a dos meses, dentro de los 3 meses siguientes a dicho fallecimiento.

III. También se establece la posibilidad de disfrute de una excedencia de dos a cuatro meses para los trabajadores en trámites de adopción internacional.

IV. En los casos previstos en los apartados II y III anteriores, a la finalización de la excedencia el trabajador se reincorporará en un puesto de trabajo dentro de su grupo profesional.

### **Capítulo IX. Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

#### **Artículo 43. Principios generales.**





A) 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 razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, 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 trabajos de igual valor.

B) Se acuerda expresamente por las partes asumir y aceptar en su integridad como parte del Convenio colectivo, el contenido del Plan de Igualdad, firmado el 16 de diciembre de 2010 por el Comité Intercentros y la Dirección de la empresa.

#### **Artículo 44. Las víctimas de «violencia de género».**

I. Se entiende por «violencia de género», a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004.

II. Cuando la víctima sea declarada en tal situación, de acuerdo con lo previsto en dicha Ley Orgánica, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

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

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

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

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

IV. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de «violencia de género». El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá



exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

V. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por decisión de la víctima que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de «violencia de género».

VI. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de este tipo de violencia, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

VII. Se facilitará la adaptación de la jornada o el cambio de turno a las víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.

#### **Artículo 45. Protocolo de intervención para el tratamiento de las denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.**

Se acuerda expresamente por las partes asumir y aceptar en su integridad como parte del Convenio colectivo, el contenido del Protocolo de Acoso suscrito, en fecha de 17 de junio de 2009, por la mayoría de la Comisión para la elaboración del Plan de Igualdad, firmado el 16 de diciembre de 2010 por el Comité Intercentros y la Dirección de la empresa.

En el seno de la Comisión de Igualdad, de acuerdo con lo previsto en el Plan de Igualdad, se evaluará el funcionamiento e implantación en las empresas afectadas del Protocolo de intervención para el tratamiento de las denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuar la estructura de la comisión instructora a la dimensión de cada empresa.

#### **Artículo 46. Evaluación y revisión del Plan de Igualdad.**

En el seno de la Comisión de Igualdad, de acuerdo con lo previsto en el Plan de Igualdad, se evaluará el funcionamiento e implantación en las empresas afectadas del contenido de dicho Plan en los plazos, formas, criterios y objetivos previstos en el mismo.

### **Capítulo X. Condiciones sociales.**





## **Artículo 47. Incapacidad temporal.**

I. En el caso de situación legal de incapacidad temporal (IT), en el que la seguridad social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que el trabajador tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, el abono del complemento no se extenderá más allá del tiempo durante el que la empresa realice directamente el pago delegado de la prestación económica de la IT, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación:

a) Hasta el 100 por 100 del salario fijo en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de contingencia común con hospitalización, desde la hospitalización hasta el alta hospitalaria.

b) Hasta el 100 por 100 del salario fijo a lo largo de la primera baja por contingencia común dentro del año natural.

c) Hasta el 95 por 100 del salario fijo a lo largo de la segunda baja por contingencia común dentro del año natural.

d) Hasta el 90 por 100 del salario fijo a lo largo de la tercera y siguientes bajas por contingencia común dentro del año natural.

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

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

II. Si por norma de rango superior, durante la vigencia del Convenio, se modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la administración pública para esos casos, las empresas podrán disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

III. En el primer proceso de IT por contingencias comunes en el año natural, y siempre que se disponga del período de carencia para causar prestaciones económicas por tal contingencia, se percibirá el salario fijo correspondiente a los tres primeros días de tal proceso.

IV. En el seno del Comité intercentros, o como Comisión delegada del mismo, podrá establecerse una Comisión de estudio del absentismo laboral.

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 48. Seguro de vida.**

La empresa está obligada a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo, por importe de 24.000 euros, según modalidad usual del mercado.

A instancias de la representación legal de los trabajadores, la empresa facilitará copia de la pertinente póliza.

#### **Artículo 49. Beneficios en compras.**

Los trabajadores de las empresas del Grupo Champion son beneficiarios de un sistema de beneficios en compras. Se atribuye al comité intercentros la disposición, regulación y contenido del mismo.

#### **Artículo 50. Prendas de trabajo.**

I. A los trabajadores a los que se les exija llevar un uniforme determinado se les proveerá obligatoriamente de dos uniformes por parte de la empresa en concepto de útiles de trabajo al comenzar la relación laboral entre la empresas y los trabajadores o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo. La reposición de las prendas se hará en función del desgaste conforme a la costumbre establecida en la empresa, si bien se repondrá al menos un uniforme anualmente.

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

#### **Artículo 51. Dietas.**

Los trabajadores, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 30 euros, o a una media dieta de 15 euros, a lo largo de la vigencia del presente Convenio colectivo.

Se entiende por población distinta aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí. La dieta y media dieta, están destinadas a satisfacer los gastos originados por





el trabajador desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

### **Artículo 52. Jubilaciones.**

1. Jubilación ordinaria. Se estará a la legislación vigente.

2. Jubilación parcial. Se estará a la legislación vigente.

En tanto legalmente sea posible, se mantendrá el compromiso establecido en convenios anteriores de facilitar el acceso a la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo al efecto los requisitos necesarios para ello.

3. Jubilaciones anticipadas.-Al efecto de primar el cese voluntario anticipado en la empresa, se establece una gratificación, independiente de las prestaciones de la Seguridad Social, consistente en las siguientes mensualidades para los trabajadores que, habiendo cotizado a la Seguridad Social antes de 1 de enero de 1967, se jubilen anticipadamente a las siguientes edades: a los 60 años, 16 pagas; a los 61 años, 13 pagas; a los 62 años, 10 pagas; a los 63 años, siete pagas; y a los 64 años, cuatro pagas. El importe de la mensualidad estará constituido por el salario base o salario base personal y los complementos personales.

## **Capítulo XI. Salud laboral.**

### **Artículo 53. Salud laboral.**

I. Las empresas del Grupo Champion cumplirán las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo, así como las especiales medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a la actividad específica de la empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos.

Asimismo se constituirán los órganos de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

II. Dada la importancia que las partes conceden a toda la normativa derivada de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y, en especial, al desarrollo de la misma en el seno de la Empresa, cuantas cuestiones se deriven de dicha normativa y sean de aplicación general en la Compañía serán tratadas en el seno del Comité Intercentros en su calidad de órgano superior de consulta, negociación y concertación, bien constituido de forma plenaria, bien en una comisión delegada del mismo. A estos efectos, aquellas cuestiones que exijan un tratamiento especializado y diferenciado se tratarán en comisión delegada con la asistencia y participación de los miembros y técnicos que las partes acuerden para cada caso, y cuyo resultado se presentará al Comité para su aprobación



definitiva.

III. La seguridad y vigilancia en las gasolineras se atenderá a lo establecido en la normativa vigente en la materia.

## **Capítulo XII. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 54. Régimen disciplinario.**

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

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

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

#### **A) Se considerarán faltas leves las siguientes:**

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio grave a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

#### **B) Se considerarán faltas graves las siguientes:**

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los EPI, salvo que de la misma se pueda poner en grave riesgo la seguridad y salud del empleado o del resto de compañeros o terceras personas, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.
4. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de



trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5. La utilización de teléfonos móviles en el trabajo sin la debida autorización.
6. Realizar o dedicarse, sin el oportuno permiso, a trabajos o asuntos particulares durante la jornada laboral.
7. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a disposición del trabajador para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.
8. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
9. La no presentación a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, en los plazos legalmente establecidos.
10. La falta de atención al público con la corrección y diligencia debidas, que podrá considerarse como falta muy grave en función de la notoriedad, trascendencia o las consecuencias de la misma.

**C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:**

1. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador, así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a si mismo, sin expresa autorización de la empresa. No registrar operaciones mercantiles efectuadas en nombre de la empresa.
2. Las irregularidades en el seguimiento de los procedimientos establecidos por la dirección que puedan dar lugar a actuaciones fraudulentas.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.
5. Falta de respeto o consideración al público.
6. Inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos,





útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías o documentos de la Empresa.

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

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

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

10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

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

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

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

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

#### **Artículo 55. Régimen de sanciones.**

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

**Por faltas leves:** Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

**Por faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

**Por faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días ó rescisión del contrato por despido disciplinario.

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

legislación general.

### **Artículo 56. Prescripción.**

Las faltas enunciadas en el presente Convenio colectivo prescribirán: Las leves a los diez días; Las graves a los veinte días. Las muy graves a los sesenta días, a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **Capítulo XIII. Derechos sindicales de representación de los trabajadores.**

### **Sección 1ª Derechos sindicales.**

#### **Artículo 57.**

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

### **Sección 2ª Representación sindical de la empresa.**

#### **Artículo 58. Comisión sindical.**

Los Sindicatos más representativos en las empresas del Grupo Champion firmantes del Convenio colectivo, se constituirán en comisión sindical como interlocutores válidos a fin de servir de cauce de estudio, con planteamiento y propuesta de resolución si procediese al Comité intercentros, en 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, por ello deben ser tratados con carácter general.

Los miembros de la comisión sindical serán designados por el sindicato respectivo y deberán coincidir, preferentemente, con los miembros del Comité intercentros.

#### **Artículo 59. Delegados sindicales.**

En lo que respecta a los derechos y funciones de los delegados sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical.

#### **Artículo 60. Comité intercentros.**

**Derechos y garantías.** Se respetarán en todo caso los derechos y garantías reconocidos tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, a los representantes legales de los trabajadores.

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité intercentros, como órgano de representación colegiado,

para servir de resolución de todas aquellas materias que excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de la empresa, deban ser tratados con carácter general.

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

B) El número máximo de componentes del Comité intercentros será de trece, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en las empresas del Grupo Champion. Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de miembro del Comité o delegado de personal. Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité intercentros.

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

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

### **Sección 3ª Derechos y garantías.**

#### **Artículo 61.**

La empresa dará a conocer a los comités de empresa o delegados de personal, los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como los TC1. En cuanto al TC2, relación de trabajadores, debido a que la empresa tiene autorización de la dirección general de la tesorería general de la seguridad social para la presentación de dicha documentación mediante el sistema de remisión electrónica de documentos (sistema RED), la representación legal de los trabajadores podrá solicitarlo bien directamente a la propia tesorería, o bien a la empresa, para que le sea facilitada a través de este sistema.

#### **Artículo 62. Cuotas sindicales.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos implantados a nivel





nacional en la empresa, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias y relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD).

### **Artículo 63. Información.**

Los sindicatos podrán remitir información a los centros de trabajo en los que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en un tablón de anuncios, a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas a la dirección de la empresa, sin que la entrega obligatoria de la copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

### **Artículo 64. Garantías.**

Los delegados o miembros de los comités de empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical. A dichas horas no les será de aplicación lo previsto en el apartado II del artículo 21 del presente Convenio. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación, u otras entidades.

Para su utilización, habrán de ponerlo en conocimiento de la empresa al menos 48 horas antes de su disfrute, salvo casos excepcionales y causas justificadas por su organización sindical que requieran plazo inferior.

### **Artículo 65. Sistema de acumulación de horas.**



Para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo, los sindicatos con presencia en el Comité intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la empresa.

Los miembros del Comité o delegados de personal, así como los delegados sindicales, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley les reconozca a favor del sindicato. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito por el sindicato, en el que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por cesionario/s.

### **Artículo 66.**

Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del comité de empresa, cuyas retribuciones puedan quedar fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas, no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior, el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

## **Capítulo XIV. Comisión Paritaria y procedimientos voluntarios de solución de conflictos.**

### **Artículo 67. Comisión Paritaria.**

I. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Estará integrada por representantes en la empresa de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio colectivo, y, por otra parte, la representación de la dirección de la empresa.

II. Procedimiento. Los asuntos sometidos a la comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y, en el segundo, en cuarenta y ocho horas. La función de la comisión paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo, para dirimir las diferencias, se planteará la cuestión ante el organismo competente de conformidad a la legislación vigente.



III. Funciones. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Desarrollo de las materias que el Convenio remite expresamente a esta Comisión.
3. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.
4. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
5. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio colectivo.
6. Las partes podrán recabar que la comisión paritaria elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio Convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la comisión paritaria.

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

De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en Convenio colectivo, para proceder a la no aplicación de las condiciones de trabajo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la comisión paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia. Dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

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



## **Artículo 68. Solución extrajudicial de conflictos laborales.**

I. En el Grupo Champion rige la adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y al reglamento que lo desarrolla.

II. Igualmente se aplica el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre las partes, a los procedimientos de mediación, arbitraje y conciliación que tengan un ámbito específico, igual o inferior al de la respectiva comunidad autónoma.

### **Disposición adicional primera.**

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

### **Disposición adicional segunda. Reestructuración salarial.**

La estructura retributiva fijada en el presente Convenio es fruto de la reestructuración operada con efectos 1 de enero de 2005 de conformidad con las reglas fijadas en la disposición transitoria primera del Convenio colectivo del Grupo Champion para los años 2006-2007.

Como recordatorio de la referencia, establecida en el citado Convenio del Grupo Champion para los años 2006-2007, para el abono de los tramos de antigüedad en trance de perfeccionamiento a fecha 31 de diciembre de 2004, se adjunta la siguiente tabla:

Primer cuatrienio: 255,79 euros/año.

Segundo cuatrienio: 225,98 euros/año.

Tercer cuatrienio: 201,94 euros/año.

Cuarto cuatrienio y siguientes: 192,32 euros/año.

### **Disposición transitoria primera.**

Del 1 de enero hasta el 30 de junio de 2013 se aplicarán las tablas salariales previstas en el artículo 32 del anterior Convenio colectivo publicado en el «BOE» de fecha 25 de julio de 2012.

La retribución de los contratos en prácticas, para la formación y el aprendizaje, así como de aquellos conceptos salariales previstos en el presente Convenio colectivo y que se fijan en función de un porcentaje sobre el salario base de grupo, se calcularán en función del salario base de grupo vigente en cada momento.

### **Disposición transitoria segunda.**

La jornada laboral máxima anual desde el 1 de enero de 2013 hasta el 30 de junio de 2013 será la establecida en el artículo 18.A).I del anterior Convenio colectivo, publicado en el «BOE» de fecha 25 de julio de 2012.

A efectos de la verificación y control de la jornada máxima anual exigible a los trabajadores para el año 2013, dada la vigencia de dos jornadas de referencia en el citado año, se tomará en cuenta el promedio de horas según el número de días naturales en cada uno de los dos periodos previstos en el presente Convenio.

### **Disposición transitoria tercera.**

Para la aplicación de la jornada máxima prevista a partir del 1 de julio de 2013 y del descanso conforme con lo dispuesto en el presente Convenio, es necesaria una redistribución ordenada de la jornada anual, por lo que para llevarla a cabo sin pérdida de dicha jornada y de la debida atención al cliente, las empresas, teniendo en cuenta los períodos del año y/o días de la semana donde se produce una mayor actividad, habrán de acometer los cambios necesarios en los cuadros horarios de los trabajadores afectados, conforme la tramitación prevista en el artículo 41.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

En orden a esta tramitación, será competencia del comité intercentros el conocimiento tratamiento, negociación y aprobación, en su caso, de las modificaciones necesarias, que deberán realizarse sobre la base de que el descanso semanal será de dos días a la semana en promedio anual, como norma general.

La Comisión Paritaria determinará los criterios generales de aplicación sobre los que se desarrollará la negociación en el proceso de consultas con el comité intercentros.

El alcance de tales modificaciones a nivel de centro será objeto de comunicación a la representación legal de los trabajadores en el mismo, previamente a su aplicación, y sin necesidad de reabrir un nuevo proceso de consulta en tal ámbito.

Los cambios producidos serán comunicados con siete días de antelación a los trabajadores afectados.

### **Disposición transitoria cuarta.**

Las vacaciones planificadas del año 2013 se regularán de conformidad con las condiciones previstas en el artículo 22 del anterior Convenio colectivo, publicado en el «BOE» de fecha 25 de julio de 2012.

### **Disposición transitoria quinta.**

A efectos de lo dispuesto en el artículo 18, apartado VI, cuando su aplicación

suponga la afectación de condiciones individuales de los trabajadores, la Dirección de la empresa procederá a la apertura de un período de consultas conforme a lo dispuesto en el artículo 41 apartados 3 a 5 del Estatuto de los Trabajadores.

En orden a la tramitación de esta modificación, será competencia del Comité Intercentros el conocimiento, tratamiento, negociación y aprobación de las modificaciones necesarias.

Se reconoce por las partes negociadoras que, por el necesario respeto al reparto equitativo del trabajo establecido en el artículo 18 de este Convenio, concurre probada razón organizativa para la modificación de las condiciones de trabajo, e, igualmente, se reconoce por las partes negociadoras que estas modificaciones contribuyen a mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral de la mayoría de los trabajadores del grupo empresarial y a mejorar la situación de las empresas a través de una más adecuada organización de sus recursos.

Asimismo, en cumplimiento a la atenuación de las consecuencias de las modificaciones que se operen, a que se refiere el párrafo primero del punto 4 del citado artículo 41, se incluirán las siguientes condiciones:

1. En la distribución del tiempo de trabajo, en aplicación del artículo 18, apartado VI, de este Convenio, las empresas respetarán los siguientes límites: los trabajadores con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana no tendrán obligación de prestar servicios más que hasta el 65% de los domingos y festivos del año. A efectos del cálculo del número de domingos y/o festivos, la fracción resultante se elevará al entero.
2. Aquellos trabajadores que vean modificadas sus condiciones individuales de no obligación de trabajo en domingos y/o festivos, percibirán una compensación indemnizatoria a tanto alzado de una sola vez, cuya cuantía razonable se estima en 200,00 euros, a percibir en proporción a su jornada, y fijándose como condición para su percibo que el trabajador esté de alta en la empresa a 31 de diciembre de 2013, debiendo abonarse no más tarde de la nómina del mes de enero de 2014.

### **Disposición transitoria sexta.**

Con objeto de atenuar las consecuencias de merma de la retribución variable, referida a los ingresos efectivamente percibidos a lo largo del 2012 por aplicación del complemento funcional o mejor condición previstos en el artículo 20.V del Convenio anterior, los trabajadores que permanezcan en alta a 31 de diciembre de 2013, percibirán una cantidad compensatoria única con carácter indemnizatorio y a tanto alzado, a abonar en la nómina del mes de enero del año 2014, que se calculará por la media mensual efectivamente percibida por dicho concepto en el período de 1 de julio de 2012 a 28 de febrero de 2013, la cual se



elevará a año completo, con el límite de 550,00 euros.

Las cantidades ya percibidas o devengadas en 2013, antes de la firma del presente Convenio colectivo, no serán objeto de compensación con la retribución a que se refiere el párrafo anterior.

#### **Disposición transitoria séptima.**

A partir del 1 de julio de 2013, para los trabajadores con reducción de jornada en los supuestos legalmente previstos, no se verán afectados por el incremento de jornada en cuanto a los efectos de los límites de jornada mínima y máxima, si dicha reducción fuera anterior a dicha fecha.

Los trabajadores en situación de reducción de jornada en los supuestos legalmente previstos, o con jornada concertada del artículo 39 del vigente Convenio colectivo, podrán incrementar su jornada anual de forma proporcional a la nueva jornada establecida a partir de 1 de julio de 2013, debiendo solicitarlo antes del día 1 de junio de 2013. Las horas de ampliación se distribuirán en los calendarios trimestrales, salvo acuerdo entre las partes sobre su distribución concreta que se incorporará al calendario.

#### **Disposición transitoria octava.**

La representación legal de los trabajadores de los centros de Gerona y los sindicatos con presencia en estos centros asumen la competencia para el tratamiento de las cuestiones que se deriven de la aplicación del artículo 18 del presente Convenio, en cuanto suponga modificación de las condiciones de los trabajadores referidos en la Disposición Adicional Cuarta del anterior Convenio Colectivo, publicado en el «BOE» de fecha 25 de julio de 2012, sin perjuicio de las competencias del comité intercentros.

#### **Disposición derogatoria.**

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

#### **Disposición final.**

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

En caso de que durante la vigencia del presente Convenio colectivo se publicase

en el «Boletín Oficial del Estado» un Convenio colectivo Sectorial estatal cuyo ámbito de aplicación fuese el de Cadenas de Supermercados, las partes se reunirán para tratar la eventual aplicación de dicho Convenio colectivo a las empresas encuadradas en el presente.

## Anexo

### Compromiso de empleo

#### 1º Compromiso de contratación indefinida:

1. Nomenclatura. A fin de clarificar el contenido de los presentes acuerdos de empleo, y a estos exclusivos efectos, se establece la siguiente nomenclatura:

a) Contratos temporales.-Se entienden por contratos temporales aquellos que, no habiéndose concertado bajo la modalidad de interinidad, tengan más de tres meses de duración (incluida prórroga) y correspondan a centros de trabajo de más de dos años de actividad como parte del Grupo Champion.

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

2. Compromiso de contratación indefinida:

a) A lo largo de la vigencia del Convenio colectivo, las empresas del Grupo Champion mantendrán una relación entre empleo fijo/empleo temporal del 80/20, computada a 31 de diciembre de cada año.

b) Los compromisos de contratación indefinida, contenidos en el apartado anterior, se entienden de manera global en el ámbito del grupo empresarial, y sin que pueda acumularse al mismo ningún otro compromiso contenido en el presente Convenio.

**2º Seguimiento e información.** A fin de facilitar el seguimiento del compromiso adquirido en estos Acuerdos y verificar su ejecución práctica, las empresas deberán:

a) Dar información previa al comité intercentros del número de trabajadores existentes al 31 de diciembre de cada año, especificando el número de temporales y de indefinidos calculados todos ellos de acuerdo con los criterios establecidos en estos acuerdos. Esta información se facilitará en el término de 30 días, a partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», para el primer año de vigencia, y dentro del primer trimestre, para cada uno de los siguientes años de vigencia del Convenio colectivo.



Andalucía

**Grupo Supermercados Carrefour (Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU)**

BOE 112, 10 de mayo del 2013

Página 53 de 53

b) En el tercer trimestre de cada año se informará al comité intercentros sobre la relación de empleo temporal / empleo estable existente a 30 de junio.

c) Con carácter anual, y en la reunión prevista en el apartado a), la dirección de la empresa dará cuenta al Comité intercentros del cumplimiento del compromiso de empleo estable del año anterior.

