

j) La no presencia injustificada de los trabajadores en su respectivo lugar de trabajo dentro de los horarios de trabajo establecidos. La acumulación de tres faltas de esta naturaleza en un periodo de seis meses tendrá la consideración de falta muy grave.

k) El uso abusivo para asuntos particulares de los teléfonos, móviles o fijos, de la empresa. Sin perjuicio de la correspondiente sanción, la empresa podrá deducir de la nómina del trabajador el importe de las llamadas particulares realizadas de forma abusiva por el trabajador.

l) La comisión de tres o más faltas leves, excluida la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de noventa días y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves podrán ser sancionadas, a elección de la dirección de la empresa, con:

1. Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro de trabajo.
2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 61. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de treinta días.

c) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier tercero, realizado en el centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro delito que conlleve pérdida de confianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo en el trabajo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

g) La embriaguez habitual o toxicomanía, que repercuta negativamente en el trabajo o en la seguridad de los compañeros.

h) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados a la empresa.

i) Revelar a terceros datos de reservados de la empresa, de sus asociadas o clientes.

j) Dedicarse a actividades que la empresa haya declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.

l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

m) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

n) La disminución no justificada en el rendimiento en el trabajo.

o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

p) El conducir un vehículo, estando al servicio de la empresa, bajo la influencia de bebidas alcohólicas.

q) La comisión de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de noventa días y hayan sido sancionadas. Ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 60. j) anterior.

Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves podrán ser sancionadas, a elección de la dirección de la empresa, con:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de nivel.
3. Traslado forzoso a otra localidad, pudiendo implicar cambio de residencia sin derecho a indemnización alguna.
4. Despido.

Artículo 62. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán de acuerdo con los plazos establecidos a continuación:

Faltas leves: A los diez días naturales.

Faltas graves: A los veinte días naturales.

Faltas muy graves: A los sesenta días naturales.

Estas prescripciones se cuentan desde el día siguiente a aquel en el que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 63. *Abuso de autoridad.*

La empresa considera como faltas muy graves y los sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que puedan cometer sus directivos, jefes, o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad el que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado pondrá el hecho en conocimiento de la representación de los trabajadores para que sean ellos los que tramiten la queja ante la empresa.

7771 RESOLUCIÓN de 2 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima».

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007632), que fue suscrito con fecha 13 de febrero de 2001, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, para su representación, y de otra por las Secciones sindicales de UGT y CSI-CSIT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se regula el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 2 de abril de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO DE «SUPERMERCADOS SABECO, SOCIEDAD ANÓNIMA» (2000-2003)

CAPÍTULO I

Ámbito y revisión

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los centros de trabajo de «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima», en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el presente convenio todos los trabajadores de «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima», sin más exclusión que la señalada en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, afectará a todos los trabajadores que sean contratados durante el período de vigencia de este Convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia de este convenio se iniciará el 1 de abril de 2000, finalizando el 31 de diciembre de 2003.

Artículo 4. *Formalidades y plazos.*

1. Su denuncia será inmediata a la finalización de la vigencia del convenio, sin necesidad de preaviso.

2. A partir del 15 de enero de 2004, se procederá a la constitución de la Comisión negociadora del IV Convenio, que deberá fijar la fecha de inicio de las negociaciones antes de la primera semana del mes de febrero.

Artículo 5. *Garantías «ad personam».*

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

Artículo 6. *Legislación aplicable.*

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

CAPÍTULO II

Ingresos, grupos profesionales y ascensos

SECCIÓN 1.ª INGRESOS Y PERÍODOS DE PRUEBA

Artículo 7. *Período de prueba.*

Todos los trabajadores estarán sometidos a un periodo de prueba cuya duración será la siguiente:

Jefes de sucursal, titulados, adjuntos, técnicos, Jefes de Departamento, Coordinadores y Monitores: Ciento ochenta días de trabajo efectivo.
Resto de categorías: Cuarenta y cinco días de trabajo efectivo.

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8. *Clasificación profesional.*

1. Criterios de encuadramiento: Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo se encuadran en seis grupos profesionales, y dentro de cada uno de ellos en tres áreas funcionales.

Se define área funcional como el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

Las tres áreas funcionales son: Ventas, Logística y Oficinas.

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

En el área de Logística las tres funciones básicas son las descritas en el grupo primero. Si realiza una única función se encuadrará en el primer grupo, si realizan dos en el segundo, y si se realizan tres en el tercero, a excepción de la categoría de Recepcionista, encuadrada en el grupo segundo que tiene una sola función, ya que de realizar otra pasaría al grupo 3 tercero.

3. Grupos profesionales:

Grupo Iniciación: Tareas y métodos de trabajo examinados bajo supervisión por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a realizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. Pueden requerir esfuerzo físico.

La permanencia en este grupo será como máximo de dieciocho meses.

Grupo profesional 1.º: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. Son los trabajadores que poseen los conocimientos prácticos y/o teóricos por su experiencia profesional, o por haber adquirido los mismos durante su permanencia en el grupo de Iniciación.

Categorías que se encuadran en este grupo:

Ventas	Logística	Oficinas
Auxiliar de Caja. P. Limpieza. Mozo especialista. Ayudante Profesional. Ayudante autoservicio.	Preparador. Cargador. Maquinista. Mozo. Mozo especialista.	Perforista. Auxiliar administrativo.

Definición de categorías:

Auxiliar de Caja.—Trabajador que realiza el cobro de las ventas al contado o tarjetas con la revisión de talones de caja. Debe conocer el precio de los artículos más corrientes, así como la distribución de los mismos entre las diferentes teclas.

Ayudante profesional.—Trabajador que habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

Ayudante autoservicio.—Trabajador que posee la capacidad necesaria para realizar diversas funciones, como por ejemplo: Aprovisionamiento, marcaje, manipulación de mercancías, acondicionamiento de la mercancía en el puesto de trabajo, etc., pudiendo realizar otros trabajos anexos a la venta.

Mozo especialista (Ventas).—Trabajador que se dedica a la carga y descarga y transporte de la mercancía. Ayuda en el mantenimiento del almacén y en trabajos anexos a la venta (aprovisionamiento y acondicionamiento de la mercancía en el puesto de venta).

Mozo especialista (Logística).—Trabajador en periodo de formación para cualquiera de las categorías superiores, que realiza de forma habitual, pero en las que no alcanza el índice 100 de actividad según el sistema de valoración actualmente en vigor. Eventualmente puede realizar tareas auxiliares del almacén, limpieza, etc. Su promoción a la categoría para la que se forma se realiza cuando de forma habitual alcanza el índice 100 de actividad en la misma.

Mozo (Logística).—Trabajador de reciente incorporación, sin formación determinada, que se dedica a trabajos auxiliares del almacén, carga, descarga, recogida de palets, limpieza, etc. Su promoción a la categoría de mozo especialista, se produce tras un periodo máximo de dos meses.

Preparador.—Trabajador con formación suficiente para realizar correctamente la preparación de los pedidos de las tiendas, o de la recolocación en su lugar correspondiente de las mercancías sobrantes o procedentes de devoluciones, transferencias, etc., cumplimentando los documentos de control necesarios y alcanzando de forma habitual el Índice 100 de actividad según el sistema de valoración actualmente en vigor. Utiliza transpaleta eléctrica de conductor montado o a pie y excepcionalmente transpaleta manual, a las que realiza pequeños trabajos de entretenimiento, como limpieza, puesta en carga o sustitución de la batería, pero no carretillas elevadoras.

Maquinista.—Trabajador con formación suficiente para conducir una carretilla elevadora de conductor montado, con la que realiza las funciones de manutención del almacén, transporte, almacenaje, distribución y movimiento de Palets en las estanterías o los lugares que se determinen. Cumplimenta los documentos de control necesarios y efectúa pequeños trabajos de entretenimiento de la carretilla, como la limpieza, puesta en carga y cambio de baterías, y alcanza habitualmente el índice 100 de actividad, según el sistema de valoración en vigor.

Cargador.—Trabajador con formación suficiente para realizar correctamente la colocación de las mercancías dentro de los vehículos de transporte, verificando su estabilidad y la coincidencia de las mismas con los documentos de carga y alcanzando de forma habitual el índice 100 de actividad del sistema de valoración en vigor. En su trabajo utiliza transpaletas manuales o eléctricas a las que realiza pequeños trabajos de entretenimiento como limpieza, puesta en carga o cambio de baterías, pero no carretillas elevadoras.

Auxiliar administrativo.—Trabajador mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones administrativas, y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Perforista.—Trabajador mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones informáticas, y en general a introducir datos en los diferentes soportes informáticos, así como a su verificación y control.

Grupo profesional 2.º: Personal que realiza trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía, pero que necesita adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para su correcta ejecución. Pueden requerir esfuerzo físico.

Categorías que se encuadran en este grupo:

Ventas	Logística	Oficinas
Cajera. Recepcionista. Dependiente sección.	Preparador/Cargador. Preparador/Maquinista. Preparador/Recepcionista. Recepcionista.	Oficial segunda.

Definición de categorías:

Dependiente de sección.—Trabajador encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa según características del uso a que se destina, novedades, etc.).

Posee los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar la venta. Sustituye al Jefe de sección en caso de ausencia. Asimismo es responsable del conocimiento y aplicación de la normativa vigente, correspondiente a su profesionalidad.

Cajera.—Empleada de caja con un período mínimo de experiencia de dos años desempeñando las funciones propias de caja y que ha sido promocionada a dicha categoría.

Mozo Recepcionista (Ventas).—Trabajador encargado de la recepción y de cualquier movimiento de la mercancía que no sea el de caja, del control de cantidades y pesos y verificación de pedidos. Realiza las anotaciones de recepción en los documentos correspondientes. Es responsable del orden en el almacén del supermercado y ayuda en los trabajos de mantenimiento anexos a la venta.

Recepcionista (Logística).—Trabajador con formación suficiente para realizar correctamente la admisión de mercaderías procedentes de proveedores, transferencias, etc., verificando la exactitud de las cantidades, contenidos, etc. y su concordancia con los respectivos albaranes y pedidos y realizando a la vez los documentos de control necesarios. Utiliza para su trabajo transpaleta eléctrica o manual a las que realiza pequeños trabajos de entretenimiento, como la limpieza, puesta en carga o cambio de baterías, pero no carretillas elevadoras, y alcanza habitualmente el índice 100 del sistema de valoración en vigor.

Preparador/Recepcionista.—Trabajador con formación suficiente para realizar indistintamente, todas las funciones de las categorías descritas en el enunciado, alcanzando en cualquiera de ellas el índice 100 de actividad según el sistema de valoración en vigor.

Preparador/Maquinista.—Trabajador con formación suficiente para realizar indistintamente, todas las funciones de las categorías descritas en el enunciado, alcanzando en cualquiera de ellas el índice 100 de actividad según el sistema de valoración en vigor.

Preparador/Cargador.—Trabajador con formación suficiente para realizar indistintamente, todas las funciones de las categorías descritas en el enunciado, alcanzando en cualquiera de ellas el índice 100 de actividad según el sistema de valoración en vigor.

Oficial de segunda.—Trabajador que actúa bajo las órdenes de un Jefe de grupo o Contable, y de un Oficial de Primera si lo hubiera, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección trabajos que requieren iniciativa.

Grupo profesional 3.º: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de trabajadores. Pueden requerir esfuerzo físico. Tareas complejas pero homogéneas que tienen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Categorías que se encuadran en este grupo:

Ventas	Logística	Oficinas
Dependiente Autoservicio. Cajera Central. Jefe sección.	Preparador/Maquinista/Recepcionista. Profesional oficio 1.ª	Oficial 1.ª Oficina.

Definición de categorías:

Dependiente Autoservicio.—Empleado de autoservicio que tenga como mínimo cierta práctica profesional, poseyendo además de los conocimientos comerciales, ciertos conocimientos técnicos y responsabilidades delegadas en pedidos.

Cajera central.—Trabajador responsable del dinero de caja, efectúa los pagos al contado según las normas vigentes en la empresa, realizando también todas las operaciones relativas a la caja y haciendo las anotaciones correspondientes. Dirige el trabajo de las demás cajeras y ayuda a éstas en sus funciones para dar el mejor servicio posible al cliente. Realiza la documentación del supermercado.

Preparador/Recepcionista/Maquinista.—Trabajador con formación suficiente para realizar indistintamente, todas las funciones de las categorías descritas en el enunciado, alcanzando en cualquiera de ellas el índice 100 de actividad según el sistema de valoración en vigor.

Profesional oficio 1.ª.—Trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de Oficial. Se comprenderán en esta clase los ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, etc. Se ad-

scribirán a la categoría de Oficiales de 1.ª quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el grado de esmero en la realización de su cometido y de rendimiento, a criterio del Jefe de Almacén.

Oficial de primera.—Trabajador que bajo las órdenes directas del Jefe de Grupo o Contable, lleva la coordinación de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre el personal a su cargo, y que bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Grupo profesional 4.º: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de trabajadores en una misma unidad funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. Se incluyen también en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

La categoría encuadrada en este grupo es la de Monitor.

Definición de categorías:

Monitor de Sección.—Trabajador que además de efectuar su labor propia de venta, ayuda en la formación de las personas encuadradas en una sección determinada dentro de la empresa.

Grupo profesional 5.º: Realiza funciones con alto grado de autonomía y responsabilidad ejerciendo el mando, dirección y control y supervisión de tareas y/o personas. Se incluyen también en este Grupo Profesional funciones que suponen la participación en los objetivos concretos a alcanzar. Pueden requerir esfuerzo físico. Decide sobre un conjunto amplio de trabajadores y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

La categoría encuadra en este grupo es la de Coordinador.

Definición de categorías:

Coordinador de Sección.—Trabajador encargado de supervisar el buen funcionamiento de las distintas secciones.

SECCIÓN 3.ª SISTEMA DE ASCENSOS

Artículo 9. Ascensos.

Los trabajadores incluidos en el grupo de Iniciación pasarán al grupo 1.º tras la permanencia en el mismo de dieciocho meses.

Se remite a la Comisión Mixta del Convenio la elaboración de un procedimiento en materia de ascensos para el resto de los grupos, el cual se incorporará al presente texto en el artículo 9.

Hasta la incorporación de dicho procedimiento, todo asunto relacionado con ascensos se registrará por el artículo 26 del anterior Convenio. En caso de discrepancias, las mismas se remitirán para su solución a la Comisión Mixta.

CAPÍTULO III

Contratación y empleo

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES DE CONTRATACIÓN

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

Artículo 10.

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

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

SECCIÓN 2.^a MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

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

Artículo 11. *Contrato para la formación.*

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los dieciséis años y sean menores de veintiún años que no tengan titulación requerida para formalizar contratos en prácticas en el oficio o puesto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional Ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.

El contrato formativo tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en la empresa.

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

La jornada de trabajo será de treinta y cuatro horas efectivas semanales o proporcional a la jornada pactada en este Convenio, dedicándose las seis restantes a la formación teórica, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de la citada Ley. De no cumplirse este requisito, se entenderá, salvo prueba en contrario, que no ha existido formación.

Si concluido el contrato, el trabajador para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

Si concluida la duración máxima del contrato de formación, el trabajador continuase en la empresa, éste pasará a la condición de trabajador indefinido.

Sólo podrá contratarse en formación en los grupos profesionales de Iniciación y 1.º

Los salarios de los trabajadores contratados en formación serán:

En el primer año de contrato el 80 por 100 del salario correspondiente al grupo profesional de referencia.

En el segundo año de contrato el 90 por 100 del salario correspondiente al grupo profesional de referencia.

Artículo 12. *Contrato de obra o servicio determinado.*

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de obra o servicio podrá realizarse para los siguientes servicios:

- Cuesta de enero (del 16 de enero al 29 de febrero).
- Semana Santa (del 15 de marzo al 30 de abril).
- Campaña de verano (del 1 de junio al 15 de septiembre).
- Campaña de Navidad (del 11 de noviembre al 8 de enero).

Igualmente y por una duración mínima no inferior a seis meses y no superior como máximo a dieciocho se podrá utilizar este tipo de contrato para atender nuevas implantaciones o la apertura de nuevas secciones no existentes en un establecimiento abierto al público.

Artículo 13. *Contrato a tiempo parcial.*

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 15/1998, de 27 de noviembre.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el presente Convenio.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso la suma de las horas ordinarias y las horas complementarias no podrá exceder del 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el presente Convenio.

La distribución de las horas complementarias se distribuirá proporcionalmente en cada uno de los semestres del año natural. Las horas no consumidas no podrán ser transferidas al semestre siguiente.

Los trabajadores a tiempo parcial con pacto individual de horas complementarias podrán consolidar voluntariamente en su jornada ordinaria el 40 por 100 de la media anual de horas complementarias realizadas en los dos primeros años de vigencia. En el segundo tramo se estará a la legislación vigente.

Artículo 14. *Indemnización por finalización de contratos.*

Los trabajadores con contrato de duración determinada pertenecientes al grupo de Iniciación a la finalización de su contrato percibirán una indemnización de un día por mes trabajado, en caso de no continuar en la empresa.

SECCIÓN 3.^a COMPROMISO PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO ESTABLE

Artículo 15.

Durante la vigencia del presente convenio la dirección se compromete a no utilizar personal empleado en cualquier tipo de subcontratación (según acuerdo de julio de 1998).

Artículo 16.

Los contratos temporales que se transformen en indefinidos podrán acogerse a los beneficios previstos en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997.

Artículo 17. *Compromiso de empleo estable.*

Compromiso de empleo fijo. Las partes acuerdan elevar el porcentaje establecido en el Convenio Colectivo vigente, descontados del porcentaje los centros y secciones con menos de dos años de antigüedad desde su apertura a las fechas de referencia en la siguiente escala de porcentaje mínimo de empleo estable:

A 31 de diciembre de 2000: 75 por 100.

A 31 de diciembre de 2001: 76 por 100.

A 31 de diciembre de 2002: 78 por 100.

A 31 de diciembre de 2003: 80 por 100.

Artículo 18. *Centros y secciones de nueva apertura.*

En los centros y secciones de nueva apertura, la dirección se compromete a contar como mínimo a los dieciocho meses de su apertura con un 25 por 100 de la plantilla con contrato indefinido.

SECCIÓN 4.^a EXCEDENCIASArtículo 19. *Excedencias voluntarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria:

- Si tuviesen al menos dieciocho meses de antigüedad en la empresa, por un periodo mínimo de seis meses y máximo de cinco años.
- Si tuviesen al menos doce meses de antigüedad en la empresa, por un periodo mínimo de dos años y máximo de cinco.

La empresa reservará el puesto de trabajo al trabajador excedente teniendo éste que avisar a la Dirección con al menos un mes de antelación a su reincorporación efectiva, perdiendo en caso contrario el trabajador el derecho a su reingreso obligatorio.

La empresa cubrirá la vacante por excedencia con un contrato por la duración de la misma.

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

Artículo 20. *Excedencia y reducción de jornada por cuidado de familiares.*

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en excedencia por esta causa será computable a efectos de antigüedad.

Transcurrido el plazo de la excedencia el trabajador tendrá derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo.

2. Excedencia para el cuidado de familiares por razones de edad, accidente o enfermedad: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

3. Reducción de la jornada por motivos familiares: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe ninguna actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha a la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute en este artículo serán resueltas a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 21. *Deber de no concurrencia.*

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

CAPÍTULO IV

Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 22. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será durante la vigencia del presente Convenio:

Mil ochocientas horas de trabajo efectivo para el año 2000.

Mil ochocientas horas de trabajo efectivo para el año 2001.

Mil setecientos noventa y dos horas de trabajo efectivo para el año 2002.

Mil setecientos ochenta y cuatro horas de trabajo efectivo para el año 2003.

Artículo 23. *Distribución de la jornada.*

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

La referencia al trimestre viene referida a trimestres naturales.

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

3. Es voluntad de las partes firmantes de este Convenio avanzar en la programación de manera estable del horario de trabajo de todos los trabajadores de Supermercados Sabeco, mediante la determinación de la jornada en periodos más amplios.

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

5. Aun cuando los sábados por la tarde no tendrán el carácter de festivos, únicamente prestarán sus servicios en dicha jornada aquellos que voluntariamente lo acuerden o aquellos que lo tengan expresamente pactado en su contrato de trabajo, cualquiera que sea la modalidad del mismo, ya que para el resto de trabajadores tendrá carácter de no laborable.

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

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

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

Artículo 24. *Control de la jornada laboral.*

Durante el primer semestre de 2001 se establecerá en Supermercados Sabeco un método mecánico de control de la jornada laboral. La dirección informará a la Comisión Mixta de las fases previstas para su implantación.

Artículo 25. *Días de convenio.*

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de días de convenio de acuerdo con la siguiente escala:

Año 2000: Un día de convenio.

Año 2001: Dos días de convenio.

Año 2002: Tres días de convenio.

Año 2003: Tres días de convenio.

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

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

Artículo 26. *Inventarios.*

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

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

Artículo 27. *Compensación por trabajo en domingos y festivos.*

Si se trabajase un domingo o festivo sin estar incluido en la jornada laboral trimestral del trabajador se abonará de la siguiente manera:

En el año 2000: 1.450 pesetas/hora.

En el año 2001: 1.450 pesetas/hora y disfrutará la mitad de la jornada realizada ese festivo en el siguiente trimestre.

En el año 2002: 1.500 pesetas/hora y disfrutará la mitad de la jornada realizada en el siguiente trimestre.

En el año 2003: 1.550 pesetas/hora y disfrutará la mitad de la jornada realizada en el siguiente trimestre.

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

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

Artículo 28. *Horas extras.*

Tendrán la consideración de horas extras aquellas que excedan la jornada trimestral programada. La representación legal acordará la compensación del hipotético exceso en los siguientes calendarios trimestrales. La compensación se hará en tiempo o abonándose con un recargo del 75 por 100 sobre la hora ordinaria.

Artículo 29. *Horas complementarias.*

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

En cuanto al número máximo de horas, distribución y compensación se estará a lo dispuesto en el artículo 13 del presente Convenio y la legislación vigente.

Artículo 30. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un periodo de vacaciones de veintisiete días laborales.

Todo trabajador tendrá derecho, como mínimo, a disfrutar trece días laborales en los meses de junio a septiembre, disfrutándose en quincenas naturales.

El día restante se disfrutará de mutuo acuerdo entre las partes.

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

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

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

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

En el caso de que en el momento de confeccionar el calendario de vacaciones la trabajadora se encontrara en situación de embarazo podrá unir su periodo vacacional al periodo inmediatamente anterior o posterior al parto o baja por maternidad.

Artículo 31. *Licencias retribuidas.*

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

1. Matrimonio: Veinte días naturales.
2. Nacimiento de hijo: Tres días naturales. En caso de desplazamiento cuatro días naturales.
3. Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de pariente de primer grado por consanguinidad tres días naturales. En caso de desplazamiento contará con dos días más. En el caso de fallecimiento del cónyuge el permiso será de seis días naturales.
4. Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de pariente de segundo grado por consanguinidad, o primero o segundo por afinidad dos días naturales. En caso de desplazamiento contará con dos días más.
5. Traslado de domicilio habitual: Un día natural.
6. Matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge: Un día natural.
7. Operación con anestesia local de padres, padres políticos, cónyuge o hijos: Un día natural. En ningún caso a estos efectos se considerará como operación la extracción dental.
8. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso a la Dirección y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
9. Por el tiempo preciso cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social en horas coincidentes con su jornada laboral.

La referencia al cónyuge se entenderá no sólo al vínculo matrimonial, sino también a vinculación afectiva y convivencia demostrada por tiempo superior a un año.

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

En el anexo II se adjunta la relación de parentescos.

Artículo 32. *Conversión de jornadas.*

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

2. Conversión de un trabajo a tiempo parcial en tiempo completo: Se traslada a la comisión mixta la elaboración de un procedimiento que facilite la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a jornada completa conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 12.4.

3. Reducción de jornada por motivos familiares: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente según la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

CAPÍTULO V

Retribuciones

SECCIÓN 1.^a ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 33. *Salario base de contratación.*

Los salarios mínimos correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los trabajadores afectados por el presente convenio durante la vigencia del mismo, serán para la jornada laboral las que figuran en la tabla que como anexo I se acompaña.

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

A = horas de trabajo a la semana.

$A \times (\text{jornada anual Convenio}/40) = \text{horas individuales trabajo/año (B)}$.

Salario anual de la categoría/jornada anual convenio $\times B = \text{Salario Individual Anual (C)}$.

$C/15 = \text{Salario base mensual (D)}$.

$D/12 = \text{Parte proporcional paga extra beneficios}$.

$D/12 = \text{Parte proporcional paga extra verano}$.

$D/12 = \text{Parte proporcional paga extra Navidad}$.

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

Artículo 34. *Salario base de grupo.*

Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al colaborador en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

Durante la vigencia de este Convenio se entenderá como Salario Medio de Grupo el obtenido como media de los salarios diferentes de un mismo grupo. Dicho Salario Medio de Grupo dejará de existir en el momento en que se complete la equiparación salarial por grupo pasando a establecerse con carácter definitivo el Salario Base de Grupo.

Artículo 35. *Complementos salariales.*

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

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

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

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

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

Artículo 36. *Complemento personal de antigüedad.*

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

- Primer cuatrienio: 4.750 pesetas (28,55 euros).
- Segundo cuatrienio: 4.250 pesetas (25,54 euros).
- Tercer cuatrienio: 3.750 pesetas (22,54 euros).
- Cuarto cuatrienio: 3.250 pesetas (19,53 euros).

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

Artículo 37. *Complementos de puesto de trabajo.*

1. Nocturnidad: Cuando la jornada de trabajo se realice entre las 22 horas y las 6 de la mañana, las horas trabajadas durante dicho periodo se abonarán con un recargo del 25 por 100 del salario base del colaborador.

2. Plus de Estaciones de Servicio: Los colaboradores que realicen trabajos de medición de depósitos de combustible percibirán como compensación un complemento de 2.000 pesetas (12,02 euros) en la nómina mensual, siempre que realice al menos una vez esta labor en dicho periodo.

Artículo 38. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

Artículo 39. *Dietas.*

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

- Desayuno: 300 pesetas (1,80 euros).
- Comida: 1.400 pesetas (8,41 euros).
- Cena: 1.800 pesetas (10,82 euros).

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

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

Artículo 40. *Complemento de prestaciones de IT.*

Se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social con los siguientes criterios:

a) La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el cien por cien de las retribuciones mensuales del colaborador en los supuestos de IT que tengan como causa: la maternidad, el accidente laboral, la enfermedad profesional, los días que permanezca hospitalizado.

b) La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el cien por cien de las retribuciones del trabajador, en las situaciones de baja por enfermedad común o accidente no laboral con una duración comprendida entre los días 1 al 8 y 21 al 365, todos incluidos.

c) En las bajas por enfermedad común o accidente no laboral con una duración comprendida entre los días 9 al 20 ambos incluidos, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el 60 por 100 de las retribuciones diarias del trabajador.

d) En las bajas por enfermedad común o accidente no laboral con una duración superior a trescientos sesenta y cinco días, se aplicarán las prestaciones de acuerdo con lo dispuesto en la actual reglamentación vigente en materia de Seguridad Social. Si esta baja concluyese con una declaración de Invalidez Total y Absoluta la empresa abonará los salarios dejados de percibir, hasta completar el 100 cien por cien de las retribuciones del colaborador.

e) Si la Seguridad Social redujera en el futuro el importe de las prestaciones de IT actualmente estipuladas, la empresa verá asimismo reducida su obligación de complementar las prestaciones en el porcentaje de reducción que se hubiera producido.

f) Las bajas no son acumulativas, cada baja se considera en si misma sin tener en cuenta otras bajas anteriores.

Artículo 41. *Prima de asistencia.*

a) Se generará anualmente y por períodos comprendidos entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre.

b) Para tener derecho a ella, será requisito imprescindible que el trabajador no haya faltado al trabajo, aún cuando fuese justificadamente, ningún día, salvo exclusivamente las ausencias de los representantes sindicales, motivadas por el ejercicio de su cargo.

c) Todas las demás ausencias (enfermedad, accidente, licencias, permisos, etc.), acarrearán la pérdida de la prima anual de asistencia, con independencia de que las mencionadas ausencias tengan carácter de justificadas, con arreglo a la siguiente tabla de cobro de la prima anual de asistencia:

Con un día de ausencia se percibirá el 80 por 100 de la prima anual.

Con dos días de ausencia se percibirá el 80 por 100 de la prima anual.

Con tres días de ausencia se percibirá el 80 por 100 de la prima anual.

Con cuatro días de ausencia se percibirá el 80 por 100 de la prima anual.

Con cinco días de ausencia se percibirá el 40 por 100 de la prima anual.

Con seis días de ausencia se percibirá el 20 por 100 de la prima anual.

Con siete días de ausencia se percibirá el 10 por 100 de la prima anual.

d) En caso de baja por maternidad, no se tendrá en cuenta la tabla de cobro de la prima de asistencia antes mencionada, abonándose la parte proporcional al tiempo trabajado.

e) En el caso de permiso retribuido por matrimonio, no se tendrá en cuenta la tabla de cobro de la prima de asistencia antes mencionada, abonándose el 50 por 100 de la prima anual.

f) Existe un máximo de tres días de ausencia que pueden ser recuperados. Para ello podrá utilizar el trabajador el exceso de horas sobre jornada anual, las vacaciones y cualquier otro acuerdo entre las partes.

g) Si durante la vigencia del Convenio el ratio: Beneficio Neto/Cifra de Ventas con IVA, se incrementa en un 5 por 100 sobre el mismo ratio del año anterior, se incrementará la prima de asistencia en un 0,3 por 100 sobre el salario real del trabajador. Cada año se comparará con el inmediatamente anterior.

h) La aportación se hará efectiva tras la auditoría de resultados, y se abonará en la nómina de septiembre del año siguiente.

Artículo 42. *Incremento salarial.*

En la duración del presente Convenio se establecen dos tipos de incrementos salariales:

1. General. Afecta a la totalidad de la plantilla:

1 de abril de 2000: IPC real.

1 de enero de 2001: IPC real + 0,5.

1 de enero de 2002: IPC real + 0,35.

1 de enero de 2003: IPC real + 0,35.

Se aplicará con carácter provisional cada año el IPC previsto por el Gobierno regularizando las cantidades percibidas cuando se conozca el dato del IPC real.

2. Por equiparación. Afecta a las categorías de cada grupo que tengan que equipararse al salario de grupo.

Para llegar a la equiparación y a partir del 1 de enero de 2001 se establece un salario de grupo obtenido como la media aritmética de los diferentes salarios del grupo en cuestión.

Grupo Iniciación:

1 de abril de 2000: Su salario será el 90 por 100 del correspondiente al Auxiliar de Caja.

1 de enero de 2001: Su salario será el 90 por 100 del correspondiente al salario medio de grupo 1.º (en equiparación).

1 de enero de 2002: Su salario será el 90 por 100 del correspondiente al salario medio de grupo 1.º (en equiparación).

1 de enero de 2003: Su salario será el 90 por 100 del correspondiente al grupo 1.º

Grupo 1.º:

1 de abril de 2000: Subida general.

1 de enero de 2001: Al salario de grupo se le incrementa la subida general y se le añade un complemento de 850 pesetas.

1 de enero de 2002: Subida general más un complemento de 650 pesetas.

1 de enero de 2003: Subida general más un complemento por la diferencia hasta la equiparación, si no se hubiese producido ésta a 31 de diciembre de 2002.

Grupo 2.º:

1 de abril de 2000: Subida general.

1 de enero de 2001: Al salario de grupo se le incrementa la subida general y se le añade un complemento de 950 pesetas.

1 de enero de 2002: Subida general más un complemento por la diferencia hasta la equiparación, con un máximo de 700 pesetas.

1 de enero de 2003: Subida general más un complemento por la diferencia hasta la equiparación, si no se hubiese producido ésta a 31 de diciembre de 2002.

Grupo 3.º:

1 de abril de 2000: Subida general.

1 de enero de 2001: Al salario de grupo se le incrementa la subida general y se le añade un complemento de 500 pesetas.

1 de enero de 2002: Subida general más un complemento por la diferencia hasta la equiparación, con un máximo de 500 pesetas.

1 de enero de 2003: Subida general más un complemento por la diferencia hasta la equiparación, si no se hubiese producido ésta a 31 de diciembre de 2002.

Artículo 43. *Compensación y absorción.*

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

No podrán ser compensadas las cantidades que resulten de:

- a) Los salarios bases superiores a las tablas del Convenio.
- b) El complemento personal de antigüedad.

Artículo 44. *Condiciones más beneficiosas.*

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

CAPÍTULO VI

Acción social

Artículo 45. *Fondo social.*

La cuantía para el Fondo Social para el año 2000 será de tres millones de pesetas. A partir del año 2001 y durante la vigencia de este Convenio se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el marcado en el artículo 42.1.

La cuantía correspondiente al año 2000 será repartida conjuntamente en la convocatoria del 2001 atendándose en ésta a ambos periodos.

Artículo 46.

Todo trabajador al cumplir los sesenta años de edad, podrá optar voluntariamente por la jubilación, siempre que lleve veinte años de servicio en la empresa siéndole abonado por la misma los importes que le correspondieran, de acuerdo con la escala siguiente:

- A los sesenta años: 15 mensualidades.
- A los sesenta y un años: 12 mensualidades.
- A los sesenta y dos años: Nueve mensualidades.
- A los sesenta y tres años: Siete mensualidades.
- A los sesenta y cuatro años: Cuatro mensualidades.
- A los sesenta y cinco años: Una mensualidad.

Deberá preavisar su intención con tres meses de antelación y el importe le será abonado a razón de tres mensualidades al cese y el resto a razón de una mensualidad por mes.

Este compromiso es válido hasta el 31 de octubre de 2002, teniendo que negociarse un nuevo tratamiento de la jubilación en el seno de la Comisión Mixta.

Artículo 47. *Premio de vinculación a la empresa.*

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

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

Artículo 48. *Invalidez o muerte.*

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

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

A estos efectos la referencia al viudo/a se entenderá realizada no sólo al vínculo matrimonial, sino también a vinculación afectiva y convivencia demostrada por tiempo superior a un año.

CAPÍTULO VII

Formación continua

Artículo 49. *Adhesión al III Acuerdo de Formación Continua.*

Las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo, se adhieren a los contenidos del III Acuerdo Nacional de Formación Continua en orden a promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, contribuyendo con ello a la eficacia económica, a la competitividad y en definitiva a la prosperidad de la empresa.

Artículo 50. *Comisión de Formación.*

Las partes acuerdan la creación de una Comisión específica de Formación en «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima». Dicha Comisión estará formada por cuatro miembros en representación de la dirección de la empresa y cuatro miembros en representación de los trabajadores. Estos últimos serán designados por el Comité Intercentros de acuerdo con sus normas de funcionamiento.

Competencias de la Comisión:

1. Informar de los planes de formación continua de la empresa: La Comisión de Formación asumirá las competencias atribuidas a la representación legal de los trabajadores del ámbito por el III Acuerdo Nacional de Formación Continua en todo lo referente al análisis previo a la presentación de los planes, reconfiguración de los mismos, ejecución así como de otras iniciativas de formación en el marco de dicho acuerdo y de los permisos individuales de formación. De todo ello se dará información al pleno del Comité Intercentros.

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

2. Seguimiento de los planes: La Comisión de Formación recibirá de manera periódica y de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo de Formación, toda la información referida a la ejecución de las acciones formativas.

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

Inicialmente, trabajaremos los siguientes temas:

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

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

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

Funcionamiento de la Comisión: La Comisión de Formación se deberá dotar de un reglamento de funcionamiento.

Artículo 51. *Criterios sobre los planes de formación de la empresa.*

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

La asistencia de los trabajadores a los cursos de formación continua será voluntaria, exceptuando lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Como principio general del total de horas invertidas en la formación, un 60 por 100 de ellas será considerado como jornada efectiva del trabajador y por tanto con cargo a «Supermercados Sabeco Sociedad Anónima»; el 40 por 100 restante fuera de la jornada efectiva, por tanto con cargo al trabajador.

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

La formación continua realizada dentro del programa aprobado en el marco del Acuerdo Nacional de Formación Continua se tendrá en cuenta a efectos de promoción. Si la dirección de la empresa denegara el acceso de cualquier trabajador a la realización de un curso, éste se computaría como realizado a efectos de ascenso.

Artículo 52. *Permiso individual de formación.*

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

CAPÍTULO VIII Prevención y salud

Artículo 53. *Principios de la acción preventiva.*

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

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

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

Artículo 54. *Servicio de Prevención.*

El Servicio de Prevención de Supermercados Sabeco es el conjunto de medios humanos y materiales que Supermercados Sabeco pone a disposición para realizar las actividades preventivas. Dicho Servicio de Pre-

vencción cumplirá lo marcado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de los Servicios de Prevención, teniendo las siguientes funciones:

1. Diseño aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
2. Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.
3. La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas a la vigilancia de su eficacia.
4. La información y formación de los trabajadores.
5. La prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.
6. La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 55. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

1. Se deberá constituir durante el primer trimestre de 2001 el Comité Intercentros de Seguridad y Salud. Este será un órgano paritario formado por 14 miembros. Los representantes de la parte social serán designados por el Comité Intercentros garantizando que un mínimo de tres son miembros del mismo Comité Intercentros y el resto de entre los Delegados de Salud de Centro.

2. Competencias:

- a) Participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de Supermercados Sabeco.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

3. Facultades:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas necesarias.
- d) Conocer la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

4. Funcionamiento: El Comité se dotará de un reglamento de funcionamiento.

Artículo 56. *Formación.*

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

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

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

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

Artículo 57. *Vigilancia de la salud.*

«Sabeco, Sociedad Anónima» garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

Artículo 58. *Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 59. *Consulta y participación de los trabajadores.*

«Sabeco, Sociedad Anónima» deberá consultar a los representantes del Comité Intercentros de Seguridad y Salud con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

1. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

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

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

4. Los procedimientos de información y documentación a que se refiere el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

6. Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 60. *Delegados de Prevención.*

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores de «Sabeco, Sociedad Anónima» con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

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

Para desarrollar sus funciones en materia de Seguridad y Salud, los Delegados de Prevención dispondrán del crédito horario que les corresponde en cuanto a delegados de personal. Asimismo, se considerará tiempo de trabajo efectivo el así marcado en el artículo 37.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 61. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a los trabajadores las siguientes prendas:

Personal de Caja: Dos faldas, dos blusas y una chaqueta.

Personal de secciones: Dos batas, dos delantales, y dos gorros, recordándose la obligatoriedad de llevarlo según las ordenanzas sanitarias. En las secciones de Carne y Pescado se entregarán dos pantalones. Se entregará un chaleco a cada persona cuando se necesite.

Personal de Reposición: Dos batas.

Personal de almacén: Dos chaquetas, dos pantalones o dos buzos. Se entregarán botas de seguridad para aquellas personas que trabajen con máquinas.

Se entregarán prendas térmicas a las personas que tienen que entrar a las cámaras frigoríficas. Dichas prendas quedarán siempre en propiedad de la empresa.

La empresa se compromete a reponer aquellas prendas deterioradas por el uso, previa entrega de las mismas.

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

Se remite a la Comisión Mixta la actualización de la definición de los uniformes (clase, cuantía, fechas de reparto).

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 62. *Régimen disciplinario.*

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

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

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

Artículo 63. *Faltas leves.*

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

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

3. El abandono sin causa justificada al puesto trabajo, aunque sea por breve espacio de tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originara un 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.

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

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

6. Pequeñas distracciones en el desempeño del trabajo.

Artículo 64. *Faltas graves.*

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

2. Faltar un día al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerará como falta muy grave.

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

4. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto para el trabajo

o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 65. *Faltas muy graves.*

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

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

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

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

5. La embriaguez o drogadicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

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

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

15. El reiterado incumplimiento de las medidas y procedimientos de seguridad ordenados.

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

17. La simulación de enfermedad o accidente.

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

19. Simular la presencia de otro trabajador.

Artículo 66. *Régimen sancionador.*

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

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

Artículo 67. *Prescripción.*

Se establecen los siguientes períodos de prescripción:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

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

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

CAPÍTULO X

Derechos sindicales de representación de los trabajadores

Artículo 68. *Secciones Sindicales y Delegados Sindicales.*

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

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

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

Artículo 69. *Comité Intercentros.*

«Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima» reconoce la existencia de un Comité Intercentros como órgano de representación colegiado de la totalidad de los trabajadores y centros afectados por este Convenio.

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

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

Artículo 70. *Funciones del Comité Intercentros.*

Son funciones específicas del Comité Intercentros de «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima»:

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

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

En cuanto a su funcionamiento se acuerdan las siguientes reglas:

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

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

3. De las reuniones conjuntas con la dirección se levantará acta de la que se dará traslado a los asistentes a la misma para su aprobación definitiva. No obstante, a instancia de cualquiera de las partes, se levantará

acta de la reunión o de lo acordado sobre un punto concreto de la misma a fin de proceder a su aprobación definitiva durante la reunión.

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

Artículo 71. *Competencias de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

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

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

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

Artículo 72. *Horas sindicales.*

Los miembros de los Comités de Empresa (y Delegados de Personal) dispondrán para el ejercicio de sus funciones de un crédito horario mensual de treinta horas sindicales.

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

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

La cesión y acumulación se podrá producir en el ámbito nacional, respetando que en todo caso al menos la mitad del crédito horario disponible permanezca en el ámbito provincial correspondiente.

Artículo 73. *Derechos de comunicación.*

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

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

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

Artículo 74. *Asambleas de trabajadores.*

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

CAPÍTULO XI

Interpretación del Convenio

Artículo 75. *Comisión Mixta.*

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

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

1. Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo, con independencia de su ámbito territorial puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del Convenio.
3. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta levantará la correspondiente acta.
5. Adecuar el Convenio a los cambios normativos que se produzcan durante su vigencia.

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

Artículo 76. *Solución extrajudicial de conflictos.*

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

Disposición transitoria primera.

Todos los trabajadores que a 1 de enero de 2001 pertenezcan al Grupo de Iniciación (Grupo Primero en el anterior Convenio) no podrán superar dieciocho meses de permanencia en el mismo.

De esta forma quien a esta fecha llevase acumulados más de dieciocho meses pasará automáticamente al Grupo 1.º con efectos de la citada fecha.

Disposición transitoria segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio para completar el mismo se comprometen a elaborar a través de la Comisión Mixta un reglamento de funcionamiento de la tarjeta de cliente para el personal de Supermercados Sabeco, y a incorporar en el régimen sancionador las sanciones laborales que correspondan por incumplimiento del mismo.

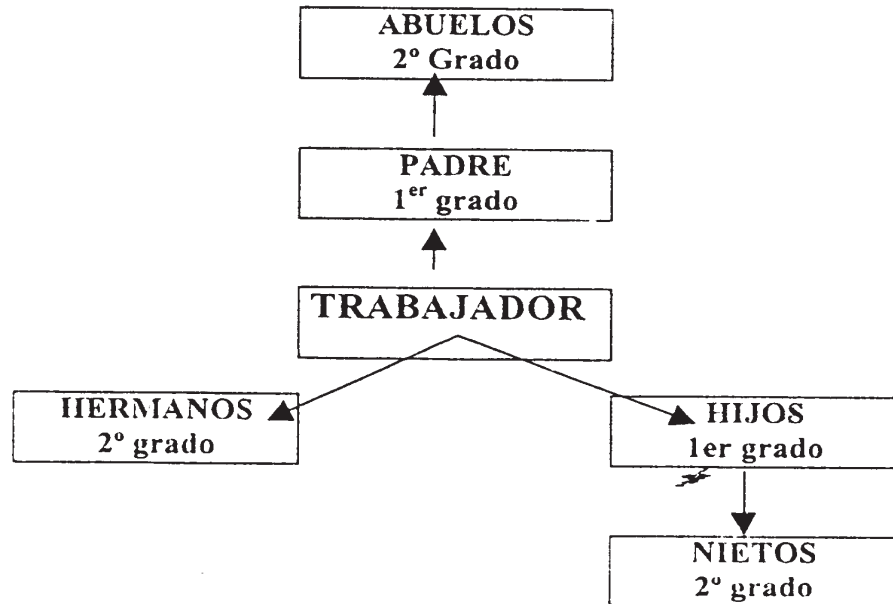
Disposición transitoria tercera.

Para el año 2001, la base de cálculo para la revisión salarial, si procede, será para el personal «en equiparación», el salario de grupo obtenido como media aritmética, según lo previsto por el artículo 42.2 de este Convenio.

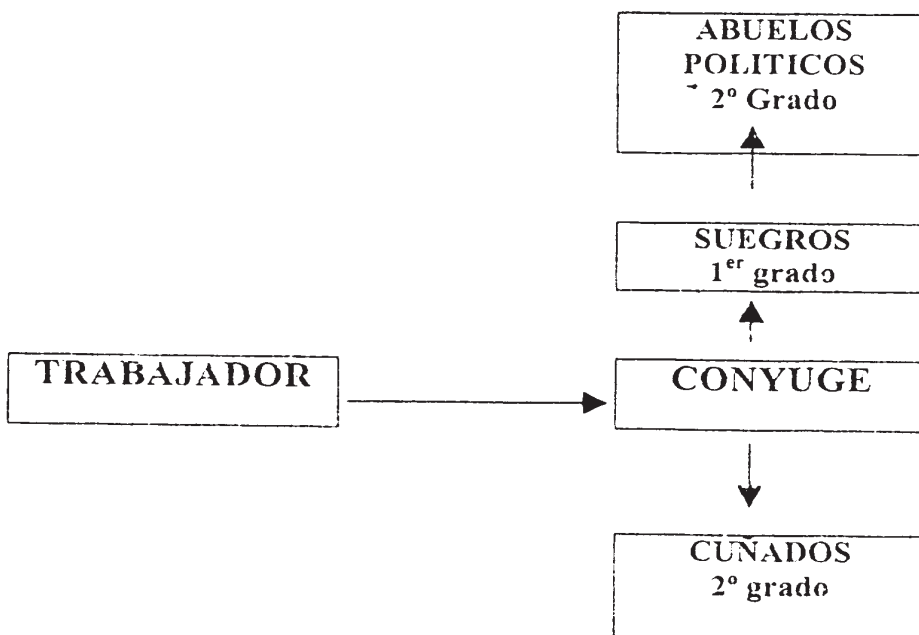
ANEXO I

ARBOL DE PARENTESCOS

1.- Por Consanguinidad



2.- Por Afinidad



EQUIVALENCIA DE CATEGORÍAS ENTRE II CONVENIO Y III CONVENIO

Tablas salariales año 2000 y año 2001

Categoría antigua	Categoría nueva	Año 2000		Año 2001	
		Salario mensual	Salario anual	Salario mensual	Salario anual
<i>Personal de Supermercados</i>					
Coordinador de sección grupo 7.º	Coordinador de sección grupo 5.º	137.735	2.066.025	141.178	2.117.670
Monitor de sección grupo 7.º	Monitor de sección grupo 4.º	128.506	1.927.590	131.719	1.975.785
Jefe de sección grupo 6.º	Jefe de sección grupo 3.º	119.876	1.798.140	122.873	1.843.095
Dependiente de sección grupo 4.º	Dependiente de sección grupo 2.º	115.553	1.733.295	118.442	1.776.630
Ayudante profesional grupo 3.º	Ayudante profesional grupo 1.º	111.331	1.669.965	114.114	1.711.710
Dependiente de autoservicio grupo 5.º	Dependiente de autoservicio grupo 3.º	118.099	1.771.485	122.463	1.836.945
Ayudante autoservicio grupo 3.º	Ayudante autoservicio grupo 1.º	111.331	1.669.965	114.114	1.711.710
Ayudante profesional grupo 1.º	Ayudante profesional grupo Iniciación	96.761	1.451.415	100.999	1.514.985
Cajera central grupo 6.º	Cajera central grupo 3.º	119.876	1.798.140	122.873	1.843.095
Cajera grupo 3.º	Cajera grupo 2.º	111.331	1.669.965	117.228	1.758.420
Auxiliar de Caja grupo 2.º	Auxiliar de Caja grupo 1.º	107.512	1.612.680	112.221	1.683.315
Auxiliar de Caja grupo 1.º	Auxiliar de Caja grupo Iniciación	96.761	1.451.415	100.999	1.514.985
Mozo Recepcionista grupo 3.º	Mozo Recepcionista grupo 2.º	111.331	1.669.965	117.228	1.758.420
Mozo Especialista grupo 2.º	Mozo Especialista grupo 1.º	108.942	1.634.130	112.221	1.683.315
Mozo Especialista grupo 1.º	Mozo Especialista grupo Iniciación	96.761	1.451.415	100.999	1.514.985
Personal de limpieza grupo 2.º	Personal de limpieza grupo 1.º	107.512	1.612.680	112.221	1.683.315
Personal de limpieza grupo 1.º	Personal de limpieza grupo Iniciación	96.761	1.451.415	100.999	1.514.985
Aprendiz dieciocho años	Aprendiz dieciocho años	75.994	1.139.910	77.894	1.168.410
Aprendiz diecisiete años	Aprendiz diecisiete años	68.868	1.033.020	70.590	1.058.850
<i>Personal Almacén</i>					
Mozo grupo 1.º	Mozo grupo Iniciación	96.761	1.451.415	100.999	1.514.985
Mozo grupo 2.º	Mozo grupo 1.º	105.872	1.588.080	112.221	1.683.315
Mozo Especialista grupo 3.º	Mozo Especialista grupo 1.º	108.153	1.622.295	112.221	1.683.315
Cargador grupo 3.º	Cargador grupo 1.º	110.120	1.651.800	112.221	1.683.315
Preparador grupo 3.º	Preparador grupo 1.º	110.120	1.651.800	112.221	1.683.315
Maquinista grupo 3.º	Maquinista grupo 1.º	110.120	1.651.800	112.221	1.683.315
Preparador/Cargador grupo 4.º	Preparador/Cargador grupo 2.º	115.552	1.733.280	118.442	1.776.630
Preparador/Maquinista grupo 4.º	Preparador/Maquinista grupo 2.º	115.552	1.733.280	118.442	1.776.630
Preparador/Recepcionista grupo 4.º	Preparador/recepcionista grupo 2.º	115.552	1.733.280	118.442	1.776.630
Recepcionista grupo 4.º	Recepcionista grupo 2.º	115.552	1.733.280	118.442	1.776.630
Profesional oficio 2.ª grupo 4.º	Profesional oficio 2.ª grupo 2.º	115.552	1.733.280	118.442	1.776.630
Profesional oficio 1.ª grupo 5.º	Profesional oficio 1.ª grupo 3.º	118.099	1.771.485	122.462	1.836.930
Prepar./Recepc./Maquin. grupo 5.º	Prepar./Recepc./Maquin. grupo 3.º	118.099	1.771.485	122.462	1.836.930
<i>Personal Oficina</i>					
Oficial de primera grupo 6.º	Oficial de primera grupo 3.º	119.876	1.798.140	122.873	1.843.095
Oficial de segunda grupo 4.º	Oficial de segunda grupo 2.º	115.552	1.733.280	118.442	1.776.630
Auxiliar administrativo grupo 3.º	Auxiliar administrativo grupo 1.º	111.331	1.669.965	114.114	1.711.710
Auxiliar administrativo grupo 1.º	Auxiliar administrativo grupo Iniciación	96.761	1.451.415	100.999	1.514.985
Perforista grupo 3.º	Perforista grupo 1.º	111.331	1.669.965	114.114	1.711.710
Perforista grupo 1.º	Perforista grupo Iniciación	96.761	1.451.415	100.999	1.514.985
Aspirante administrativo segundo año	Aspirante administrativo segundo año	75.994	1.139.910	77.894	1.168.410
Aspirante administrativo primer año	Aspirante administrativo primer año	68.868	1.033.020	70.590	1.058.850

7772

RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de Adhesión del Sector de Prensa No Diaria, al III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Visto el texto del Acuerdo de Adhesión del Sector de Prensa No Diaria, al III Acuerdo Nacional de Formación Continua (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero de 2001), así como la constitución de la Comisión Paritaria de dicho sector que fue suscrito con fecha 13 de marzo de 2001, de una parte, por la Asociación de Revistas de Información (ARI), en representación de las empresas del sector, y de otra, la Federación de Comunicación y Transporte de CC. OO. (FCT-CC.OO.)

y la Federación de Servicios de la UGT (FES-UGT), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 30 de marzo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.