

ANEXO IV

TEXTO DEL IV CONVENIO COLECTIVO
DE PLUS SUPERMERCADOS, S. A.Tabla salarial con vigencia desde el 1 de enero hasta el 31
de diciembre de 2007

TABLA 2007 AL 2,3%

	Salario mensual - Euros	Incentivo convenio - Euros
<i>Grupo profesional 1. Personal técnico titulado</i>		
Nivel 1	1.321,03	220,17
Nivel 2	1.216,74	202,78
<i>Grupo profesional 2. Personal técnico no titulado</i>		
Nivel 1	1.147,19	191,20
Nivel 2	973,38	162,24
Nivel 3(A)	938,61	156,44
Nivel 3(B)	909,61	139,35
<i>Grupo profesional 3. Personal administrativo/mercantil</i>		
Nivel 1(A)	1.147,19	191,20
Nivel 1(B)	973,38	162,24
Nivel 1(C)	792,60	132,10
Nivel 2	903,84	150,64
Nivel 3	792,60	132,10
Nivel 4(A)	738,71	123,12
Nivel 4(B)	730,04	121,67
Nivel 4(C)	712,67	118,77
<i>Grupo profesional 4. Personal obrero</i>		
Nivel 1	851,72	141,95
Nivel 2	785,65	130,94
Nivel 3	730,01	121,67
Nivel 4	695,25	115,86
Nivel 5	583,72 SMI	82,56
Nivel 6	583,72 SMI	76,58
<i>Grupo profesional 5. Personal subalterno</i>		
Nivel 1	834,30	139,06
Nivel 2	712,67	118,77
Nivel 3	695,25	115,86

15741 RESOLUCIÓN de 9 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Plus Supermercados, S. A.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa Plus Supermercados, S. A. (Código de Convenio n.º 9010992), que fue suscrito con fecha 10 de abril de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros 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 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 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, 9 de agosto de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la empresa «Plus Supermercados, S. A.» y los trabajadores que se especifican en sus ámbitos personales y territoriales.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa «Plus Supermercados, S. A.» existentes en la actualidad o que pudieran crearse durante su vigencia en todo el territorio Nacional.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Afecta el presente Convenio a todos los trabajadores en plantilla cuyas categorías profesionales se relacionan en el anexo I.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente Convenio se iniciará a partir del día 1 de enero de 2006 y finalizará el 31 de diciembre de 2008.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

La denuncia del Convenio Colectivo deberá realizarse por cualquiera de las partes legitimadas para ello conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo efectuarse por escrito e informando del alcance de la revisión pretendida.

La denuncia deberá efectuarse con una antelación mínima de 90 días antes de la fecha de su vencimiento, debiendo comenzar las negociaciones del nuevo Convenio dentro de los 20 días siguientes a la notificación de la denuncia a las partes implicadas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio estarán vigentes hasta su nueva revisión.

Artículo 6. *Compensación y Absorción.*

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, compensan y absorben aquellas que con cualquier carácter y sea cual fuere la naturaleza de las mismas, vinieran disfrutando hasta la fecha los trabajadores.

Igualmente, servirán las condiciones establecidas para absorber y compensar aquellas que pudieran existir en un futuro por cualquier tipo de norma legal, convencional o jurisprudencial, siempre que las contenidas en el presente Convenio sean consideradas superiores en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico, indivisible y por lo tanto no separable.

En el supuesto que la Jurisdicción Laboral o la Autoridad Laboral correspondiente, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a derecho o nulo alguno o algunos de los artículos, preceptos o condiciones aquí contenidos, el presente Convenio quedará nulo y sin efecto en su totalidad.

En este caso la Comisión Negociadora del presente Convenio se reunirá en el plazo máximo de quince días hábiles contados a partir de la decisión judicial o administrativa, y negociará el texto definitivo del Convenio Colectivo en el plazo no superior a tres meses computados desde la finalización del plazo anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de evitar la inseguridad jurídica que tal vacío produciría, hasta la obtención del nuevo convenio Colectivo, se seguirá aplicando el antiguo, el cual tenía vigor hasta el 31 de diciembre de 2005.

Artículo 8. *Garantías personales.*

Aquellos trabajadores, que a la entrada en vigor del presente Convenio, vinieran percibiendo una retribución superior a la fijada en el mismo, estimada en cómputo anual, continuarán percibiendo aquélla, si bien y a fin de adaptar sus percepciones a una nueva estructura salarial, la diferencia, en caso de existir, entre lo que venían percibiendo y la nueva retribución, se reflejará en el recibo de salarios con un complemento variable, denominado «Complemento Personal».

Artículo 9. Derecho supletorio.

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

Artículo 10. Comisión paritaria.

Dentro de los sesenta días siguientes a la firma de este Convenio se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, integrada por cuatro representantes legales de los trabajadores designados por el Comité Intercéntricos entre los componentes de la mesa negociadora del presente Convenio y cuatro representantes de la empresa, designados por esta al efecto, cualquiera de los cuales podrá ser sustituido en cualquier momento por la parte que le hubiese designado, bien por cualquier otro de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, o, en su defecto, otro representante de la empresa que ésta designe al efecto, según de quien se trate.

Antes de iniciar cualquier tipo de acción judicial o administrativa se someterá el conflicto o supuesto concreto de que se trate a la Comisión Paritaria, la cual se reunirá en el plazo máximo de quince días, a instancia de cualquiera de las partes. En dicha reunión se levantará acta de acuerdo o desacuerdo.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

Interpretación y seguimiento del Convenio.
Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
Cualquier otra gestión que la Comisión acepte someter a su deliberación.

CAPÍTULO II**Condiciones económicas****Artículo 11. Estructura salarial.**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el presente Convenio estarán integradas por el salario base, pagas extraordinarias y complementos salariales.

Artículo 12. Salario base.

El salario base se aplicará en función de la categoría profesional que ostente el trabajador, y será el que figura en el anexo II del presente Convenio Colectivo. En dicho salario bruto anual se encuentran incluidas tres pagas extraordinarias, sin perjuicio de que, en su caso y si así lo tuvieran reconocido los trabajadores, se abone en dichas pagas extras el complemento personal específico, tal como se señala en el párrafo tercero del artículo 13.

Los importes reflejados en la tabla de salarios, se entienden a jornada completa, es decir a 40 horas semanales de trabajo efectivo, reduciéndose proporcionalmente los mismos para los casos de jornada parcial en relación a la jornada completa habitual.

Artículo 13. Pagas extraordinarias.

El salario anual se distribuirá en quince pagas al año, siendo doce de carácter ordinario y mensual y tres de carácter extraordinario, con fechas de cobro estas últimas, los días 15 de abril, 15 de agosto y 15 de diciembre, denominadas respectivamente Paga Extra de Abril, Paga Extra de Agosto y Paga Extra de Navidad.

Los trabajadores de las categorías de cajero, mozo de almacén y jefe de grupo recibirán el importe de las pagas extras prorrateadas en doce mensualidades.

El importe de las pagas extraordinarias será el equivalente a treinta días de salario base más complemento personal, en los casos en que exista este último, y para establecer el cálculo de su cuantía se tendrán en cuenta los distintos salarios que hubieran venido percibiendo los trabajadores en el curso del devengo de cada paga extra, ya lo sea por variación de jornada, distinta categoría u otras contingencias, afectando por tanto aquellas variaciones al importe final que corresponda por cada una de las citadas pagas extraordinarias.

El devengo de las pagas extraordinarias será por cuatrimestre natural, devengándose diariamente y entre las siguientes fechas:

Paga extra de abril: desde el 1 de enero al 30 de abril.
Paga extra de agosto: desde el 1 de mayo al 31 de agosto.
Paga extra de Navidad: desde el 1 de septiembre al 31 de diciembre.

El trabajador que ingrese o cese en la empresa, percibirá exclusivamente la paga que se encuentre devengándose en el cuatrimestre en el que se produzca dicha circunstancia y no otra, y la percepción se hará en la parte proporcional al tiempo trabajado durante dicho cuatrimestre.

Artículo 14. Salarios especiales.

a) Los trabajadores con categoría laboral de Jefe de Tienda, recibirán un incremento salarial de 2.500,00 € brutos anuales distribuidos entre las quince pagas, al acreditar el primer año de antigüedad en dicha categoría. Dicha cuantía será revisada anualmente, experimentando, por tanto, el incremento anual que corresponda según el artículo 15.

b) Aquellos trabajadores con categoría de Cajero que realicen de manera temporal y ocasional funciones de 2.º Jefe de Tienda, recibirán, por día completo de trabajo en el desempeño de las misiones y funciones de esta categoría, la cantidad de 7,35 € en concepto de plus de responsabilidad. Si la sustitución se produjera, en las mismas circunstancias anteriores, a funciones de Jefe de Tienda, el trabajador con categoría de cajero que ejerza las mismas, percibirá por plus de responsabilidad la cantidad de 14,7 € por día completo de sustitución.

En el supuesto de que las sustituciones se extiendan a media jornada, el abono de las cantidades señaladas anteriormente se producirá en su mitad.

c) En los casos de ausencia del Jefe de Tienda, derivada exclusivamente de enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional siempre que esta situación se alargue en el tiempo más de 30 días naturales seguidos sin interrupción, el Segundo Jefe de Tienda, y siempre que realice en exclusiva todas y cada una de las tareas del Jefe de Tienda, cobrará a partir del segundo mes, en lugar de la prestación de Segundo Jefe de Tienda, una prestación prorrateada de la correspondiente al Jefe de Tienda en función de los días de ausencia de este, y siempre que no haya ningún Cajero que durante el mismo periodo haya recibido plus de responsabilidad por sustitución del Jefe de Tienda, en cuyo caso no se cobrará dicha prestación. Esta prestación tendrá carácter temporal y no será consolidable, volviendo el Segundo Jefe de Tienda a su prestación «ordinaria» en el momento en que se reincorpore al servicio activo el Jefe de Tienda, o bien se alcance el período de tiempo que se establece en el párrafo siguiente.

Esta situación no podrá superar nunca 90 días naturales seguidos dentro de un periodo de 12 meses.

Artículo 15. Revisiones salariales.

En el año 2006 el salario base de cada grupo será el establecido en el Anexo II, que ya lleva incorporado el incremento de IPC previsto por el Gobierno para el año 2006 en la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado. El complemento de empresa, en los casos en los que exista este concepto salarial, será incrementado también en el IPC previsto para el año 2006.

En el caso de que el IPC real anual de 2006, una vez publicado por el Instituto Nacional de Estadística, registrase un incremento superior al previsto se procederá a regularizar la diferencia entre ambos índices sobre el salario base de convenio y el complemento de empresa del trabajador, en los casos en los que exista este concepto salarial.

Para el año 2007 las tablas salariales del Anexo II, así como el complemento de empresa, en los casos en los que exista este concepto salarial, vigentes a 31 de diciembre de 2006, se incrementarán con efectos del 1 de enero de 2007 con el porcentaje del IPC previsto por el Gobierno para el año 2007. Si el IPC real del año 2007, una vez publicado por el Instituto Nacional de Estadística, registrase un incremento superior al previsto inicialmente, se procederá a regularizar la diferencia entre ambos índices sobre el salario base de convenio y el complemento de empresa en los casos en los que exista este concepto salarial.

Para el año 2008 se procederá a la revisión de los salarios conforme a la fórmula establecida en el párrafo anterior para el año 2007.

Artículo 16. Incentivos para el personal de tiendas.

Todo el personal de tiendas que preste sus servicios en cada una de las tiendas de la empresa, y según su categoría, percibirán un complemento salarial variable por Calidad y Cantidad de trabajo denominado «Prestación», y en función de los siguientes parámetros:

A) Categorías afectadas:

- Jefe de Tienda.
- Segundo Jefe de Tienda.
- Cajero.

B) Parámetros de cálculo: Los parámetros de cálculo se basarán tanto en el volumen de ventas como en la «Prestación». Se entiende por prestación el cociente de dividir el importe total de las ventas mensuales obtenidas por cada tienda, entre el número de horas totales trabajadas por todo el personal de dicha tienda.

A los efectos de determinar el divisor de la operación anterior, el Jefe de Tienda o persona delegada por él, anotará diariamente las horas realizadas por todo el personal de la tienda. Mensualmente el Jefe de Tienda Sumará el número total de horas y entregará el documento de control

para su conformidad al Jefe de Zona, quién deberá remitirlo a su vez al Departamento de Recursos Humanos.

C) Tabla de incentivos: Los porcentajes a aplicar sobre los parámetros de cálculo serán los siguientes:

Categoría	Incentivos
Jefe de Tienda	100 % Prestación + 0,02 % s/ventas.
Segundo Jefe de Tienda	50 % Prestación + 0,02 % s/ventas.
Cajero	50 % Prestación.

D) Abono de Incentivos: Los incentivos se abonarán en la nómina mensual del mes siguiente al que corresponda el cálculo de los mismos.

El abono de incentivos será proporcional al número de horas realizadas según el contrato de trabajo para los casos de contrataciones a tiempo parcial, en relación a la jornada completa habitual, es decir de 40 horas semanales.

Al personal que durante el mes se sitúe en Incapacidad Temporal derivada de cualquier contingencia, o falte al trabajo por cualquier causa, le será deducido del incentivo la parte proporcional de los días de ausencia al trabajo.

Con independencia de lo expuesto anteriormente el personal que disfrute de vacaciones o se ausente por permisos retribuidos de los definidos conforme a las normas del art. 28, recibirá sin merma proporcional alguna, el importe de los incentivos.

Artículo 17. *Realización de inventarios.*

Con el fin de que la empresa conozca la posible pérdida de artículos y el volumen de la misma, se llevarán a cabo inventarios periódicamente, los cuales serán realizados por los propios trabajadores de cada tienda o por el personal que a tal efecto designe la empresa.

La empresa decidirá cuando se harán los inventarios. Estos podrán realizarse con la tienda abierta o cerrada al público. Los excesos de jornada que pudieran derivarse de la realización de inventarios se compensarán con horas de descanso.

El personal que realice los inventarios generales en los almacenes de la empresa, siempre que se efectúen fuera del horario de trabajo, recibirá la cantidad de 30 € por todos los conceptos y por un tiempo máximo para la realización de los mismos de cinco horas; el exceso sobre dicho tiempo, si lo hubiere, será abonado como horas extras o compensado con el disfrute de periodos de descanso equivalentes al exceso de las cinco horas a elección de la empresa. En caso de que el inventario se hiciera en domingo o festivo, sin perjuicio de los descansos establecidos por la ley, la cantidad a percibir por todos los conceptos será de 40 € por una duración máxima de cinco horas.

Artículo 18. *Incentivos del personal de almacenes.*

Los trabajadores con categoría de mozos de almacén percibirán, con independencia del salario base establecido en las tablas del Anexo II del presente Convenio, un complemento salarial de carácter variable por calidad/cantidad de trabajo denominado «Plus de productividad almacén», que se regulará por los siguientes parámetros:

a) El sistema de incentivos atenderá a las actividades que se hacen constar en las tablas que figuran en el Anexo III.

b) Para cada una de esas tareas se asigna una columna de productividad, estableciendo los euros/mes teóricos a recibir y los euros/hora trabajada en función de ciento sesenta y cuatro horas de trabajo mensuales.

c) El objetivo final es conseguir medir mensualmente la productividad de cada mozo de almacén en cada una de las tareas descritas anteriormente, y así obtener los euros/hora que corresponden. Se operará multiplicando dichos euros/hora por el número de horas trabajadas por cada mozo de almacén, obteniéndose de esta forma la parte variable del salario a percibir.

Para las tareas de recepción y repaso se hallará la productividad total de cada tarea en el almacén. Los euros/hora resultantes del total se multiplicarán por el número de horas trabajadas por cada mozo de almacén en particular.

Los trabajadores con la categoría de Jefe de Grupo y 2.º Jefe de Almacén percibirán un complemento salarial de carácter personal por calidad de trabajo denominado «Plus Productividad».

Los parámetros de cálculo de este «Plus de Productividad» para las categorías de Jefe de Grupo y Segundo Jefe de Almacén se basarán en la «productividad total del almacén». Se entiende por productividad total del almacén el cociente de dividir el importe total mensual de mercancías facturadas a tiendas a precio de venta sin IVA, entre el número de horas totales trabajadas por todo el personal del almacén.

El porcentaje a aplicar por cada categoría será:

a) Segundo Jefe de Almacén: 12% de la productividad mensual.

b) Jefe de Grupo: 10 % de la productividad mensual.

La parte variable obtenida conforme a los cálculos expuestos en los párrafos anteriores se percibirá en la nómina correspondiente al mes siguiente a aquél en que se produce y obtiene dicha variable.

Al personal que durante el mes se sitúe en Incapacidad Temporal derivada de cualquier contingencia, o falte al trabajo por cualquier causa justificada o no, le será deducido del incentivo la parte proporcional de los días de ausencia al trabajo.

Con independencia de lo expuesto anteriormente el personal que disfrute de vacaciones o se ausente por permisos retribuidos de los definidos conforme a las normas del art. 28, recibirá sin merma proporcional alguna, el importe de los incentivos. Para determinar el importe a percibir en este caso se estará al promedio de productividad del trabajador en los seis meses inmediatamente anteriores al periodo vacacional o de ausencia por permiso retribuido.

Artículo 19. *Comisión de Productividad.*

Dentro de los sesenta días naturales siguientes a la publicación del presente Convenio se constituirá una Comisión de Productividad para Almacenes y otra para Tiendas por cada región, que estará formada por representantes de la empresa y de los trabajadores.

Dicha Comisión se encargará de estudiar y proponer medidas para mejorar la productividad actual de la Compañía. Al mismo tiempo propondrá la implantación de un nuevo sistema de cálculo de la misma.

Artículo 20. *Gratificación por detección de sustracciones.*

El trabajador que detecte una sustracción de mercancía, productos o metálico en el recinto de la tienda, lo comunicará al Jefe de Tienda de manera inmediata. Una vez comprobado que el hecho es verídico, se devengará a favor del trabajador un incentivo de 15 € por cada detección realizada.

Para hacer efectivo el pago de dicha cantidad deberá acreditarse, mediante informe firmado por el Jefe de Tienda y el Jefe de Zona, la existencia de la sustracción. Una misma sustracción generará el derecho a la percepción del incentivo únicamente a una persona.

Artículo 21. *Trabajo nocturno.*

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa y realicen un horario comprendido entre las veintidós y las seis horas, salvo aquellos cuyo contrato ya contemple este hecho en su salario, tendrán un incremento sobre el salario base del 25 por ciento en proporción al período de tiempo de prestación de servicios producido en dicho espacio temporal.

Artículo 22. *Trabajo en cámara de congelados.*

Los trabajadores del almacén que presten sus servicios durante al menos el 75 % de toda su jornada de trabajo efectivo en la cámara de congelados, excluido el periodo de descanso que marca la ley para este tipo de trabajos, y salvo aquellos cuyo contrato ya contemple este hecho en su salario, percibirán un incentivo denominado «plus de congelado» consistente en el 25 por ciento del salario base, sin inclusión del prorrateo de las pagas extraordinarias.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la reducción al mínimo de las horas extraordinarias y complementarias.

Sólo se consideran horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada laboral ordinaria trimestral, si bien existirá una limitación máxima mensual del 20 por 100 de las horas extraordinarias sobre la jornada habitual del trabajador, procediéndose al abono o compensación con tiempo de descanso, parcial o totalmente, según decisión de la empresa, al mes siguiente en que se produjera la superación del citado límite máximo, a fin de reducir ese exceso y situarlo por debajo del 20 por 100.

En la hipótesis de que se produzcan horas extraordinarias, se acordará con cada trabajador si las mismas son compensadas con descansos en otras jornadas, acumulable en vacaciones o bien abonadas en la nómina con un incremento del 20 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

La fórmula para el cálculo de las horas extraordinarias y complementarias que se devenguen será la siguiente:

$$\text{Valor horas extras y complementarias} = \frac{(\text{Salario base} + \text{Compl. Personal}) \times 12 + \text{Paga extra} \times 3}{1808} \times 120 \%$$

Artículo 24. *Dietas y viajes.*

Los trabajadores que por necesidades de la empresa hubieran de efectuar viajes o desplazamientos ocasionales a poblaciones distintas del centro de trabajo al que están adscritos tendrán derecho a una dieta de manutención que se fija en 26,75 € y que suplirá el desayuno, almuerzo y la cena cuando el trabajador se vea obligado a pernoctar fuera de su domicilio y de 12,84 € si pudiera pernoctar en su domicilio; si el desplazamiento fuera al extranjero, el importe de la dieta será de 49,75 € y si pudiera pernoctar en su domicilio devengará media dieta por importe de 23,54 €.

Se establece una cantidad fija por desayuno de 1,61 € para viajes en el territorio nacional y 2,68 € para viajes en el extranjero. Cuando el alojamiento en el hotel incluya el desayuno, se deducirán de la dieta dichos importes, según corresponda.

Los trabajadores que ocasionalmente necesiten utilizar su propio vehículo para viajes relacionados con la empresa recibirán el pago de 0,18 € por kilómetro recorrido.

La empresa abonará los gastos de dietas y desplazamientos ocasionales a los representantes de los trabajadores que formen parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, siempre que los mismos se produzcan con ocasión de la celebración de las reuniones necesarias para el desarrollo de sus funciones de negociación colectiva, así como los gastos de dietas y desplazamientos producidos para la única reunión previa a la negociación del Convenio Colectivo y sólo a los miembros que formen parte de la Mesa Negociadora.

Igual abono se producirá a los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio respecto de los gastos que por dietas y desplazamiento se produzcan con ocasión del desempeño de sus funciones de consulta, vigilancia e interpretación del Convenio.

Dado el carácter itinerante y de constante desplazamiento que conlleva el desarrollo de las misiones, responsabilidades y funciones, entre otros, de los Jefes de Zona y Jefes de Expansión, que forma parte de la naturaleza de su cargo y trabajo, y en cuyo salario ya se ha tenido en cuenta esta circunstancia al momento de establecerlo, no tendrán derecho a dietas de ninguna índole y por tanto no les será de aplicación el régimen contemplado en los anteriores párrafos del presente artículo, salvo desplazamientos fuera de su zona de trabajo asignada.

CAPÍTULO III

Cuestiones sociales

Artículo 25. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, respetando los descansos establecidos por la ley.

Lo anterior sin perjuicio de las contrataciones realizadas a tiempo parcial, en las que se establecerán las jornadas, horarios y turnos contratados.

Para todo el personal de la empresa, los días 24 y 31 de diciembre de cada año, la jornada de trabajo finalizará a las quince horas; para el personal que trabaje según sistema de turnos, el día 24 de diciembre prestarán servicio los que estuvieran adscritos al turno de mañana, y el día 31 de diciembre los que estuvieran adscritos al turno de tarde y con el límite máximo de hasta las quince horas en ambos casos. En aras a conseguir la equidad, en el caso de que, por el sistema de turnos, estos tuvieran carácter mensual, el día 24 de diciembre prestarán servicio los que estuvieran en el turno de mañana y el día 31 de diciembre los que estuvieran en el turno de tarde, sin que en ningún caso estos tengan la consideración de exceso de jornada.

Los trabajadores que presten sus servicios en las administraciones regionales, y cuyo horario dependa de los almacenes, tendrán una jornada semanal de treinta y nueve horas de trabajo efectivo.

Artículo 26. *Horario de trabajo.*

Los horarios de trabajo serán prefijados por la empresa conforme a los turnos establecidos y según las necesidades del servicio.

Los trabajadores de la categoría de cajero tendrán un turno de trabajo estable de mañana, tarde o turno partido. Dicho turno sólo podrá ser modificado previo acuerdo entre el trabajador y el Jefe de Tienda. Semanalmente, el Jefe de Tienda elaborará un «plan de trabajo» para la semana siguiente donde se planificarán las libranzas y ajustes de horario que como consecuencia de los incrementos de ventas o necesidades de reposición se pudieran producir, respetando en todo caso el turno del trabajador.

En los días festivos y domingos que autorice la Ley, se podrán abrir las tiendas en función de las necesidades de la empresa, estableciéndose un turno especial para cubrir estos días de ventas. Los trabajadores que realicen este turno especial percibirán como compensación por todos los conceptos relativos al trabajo en festivo o domingo, incluido el exceso de jornada, la cantidad correspondiente a las siguientes tablas:

A) Tabla para apertura únicamente en el turno de mañana (media jornada cinco horas en horario de 09:30 a 14:30 horas):

Categoría	Importe - Euros
Jefe de Tienda y Segundo Jefe de Tienda, Segundo Jefe de Almacén y Jefe de Grupo	76
Cajero, Mozo, Administrativos de almacén	42

B) Tabla para apertura durante todo el día (jornada completa ocho horas):

Categoría	Importe - Euros
Jefe de Tienda, Segundo Jefe de Tienda, Segundo Jefe Almacén y Jefe de Grupo	123
Cajero, Mozo, Administrativos de almacén	67

En estos turnos especiales, dentro de las tiendas, nunca podrán coincidir un Jefe de Tienda y un Segundo Jefe de Tienda, ni dos Segundos Jefes de Tienda.

Los trabajadores que estén realizando estudios, y siempre previa autorización y posterior justificación, tendrán derecho a modificar su turno de trabajo a fin de poder acudir a la realización de los correspondientes exámenes. Cuando el trabajador no esté sujeto al régimen de turnos, deberá recuperar el tiempo que haya necesitado para tal fin.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en las oficinas de la empresa tendrán un horario general, durante todo el año, de lunes a jueves de nueve a catorce horas y de dieciséis a diecinueve horas y los viernes de ocho a quince horas, salvo acuerdo colectivo o individual entre trabajador y empresa que establezca otro diferente. Quedan exceptuados de este horario general los trabajadores cuya categoría laboral pertenezca al grupo I, así como los Adjuntos de Expansión, los Técnicos de Mantenimiento y el personal que pertenezca a las administraciones regionales y cuyo horario dependa de los turnos de los almacenes.

Artículo 27. *Vacaciones.*

Todo el personal de tiendas y almacén tendrá derecho al disfrute de treinta y un días naturales de vacaciones al año y el resto del personal disfrutará de veintitrés días hábiles al año, en proporción al tiempo trabajado durante el año de devengo.

El cómputo de las vacaciones de los trabajadores de tiendas y almacén, que disfrutan de treinta y un días naturales, se realizará contando todos los días naturales desde el primero hábil de disfrute hasta el natural inmediatamente anterior a su incorporación al puesto de trabajo; de esta regla se excluyen los periodos iguales o inferiores a tres días de vacaciones solicitados, concedidos y disfrutados, en los que sólo se contabilizarán como de vacaciones los días hábiles correspondientes.

Se elaborarán dos calendarios de vacaciones, uno invernal, que comprenderá desde el 1 de octubre al 31 de mayo, y otro veraniego, del 1 de junio al 30 de septiembre; en todo caso la empresa comunicará con una antelación de, al menos, dos meses las vacaciones a cada trabajador.

Las fechas de disfrute de vacaciones se establecerán por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa. Prevalecerá la condición de antigüedad para elegir período de disfrute, aunque entre los trabajadores con más de un año de antigüedad la preferencia en la elección será rotativa año a año.

El devengo de las vacaciones se iniciará el día 1 de enero y finalizará el 31 de diciembre, y cada trabajador disfrutará, al menos, de dos semanas de vacaciones a las que tenga derecho entre los meses de junio a septiembre, y el resto, a lo largo del año. No obstante lo anterior, en las tiendas que estén situadas en zonas de marcada afluencia turística por causa del veraneo estival, en cuyas fechas se incrementa notablemente la clientela, el personal deberá disfrutar las vacaciones, salvo 10 días, en periodo distinto al comprendido entre junio y septiembre.

El disfrute de las vacaciones se producirá en tantos periodos como se acuerde entre empresa y trabajador, previa petición de este y con informe favorable de su inmediato superior.

Las vacaciones no se interrumpirán por causa de enfermedad durante su disfrute.

Artículo 28. *Permisos y licencias.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Tres días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, siendo de cinco días en caso de que exista desplazamiento fuera de la provincia. (Grados de parentesco según Anexo IV.)

b) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo.

c) Un día natural por fallecimiento de familiar de tercer grado por consanguinidad.

d) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo; si existiese desplazamiento fuera de la provincia o intervención quirúrgica, se ampliará por dos días más.

e) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

f) Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges.

g) Quince días en caso de matrimonio.

h) Por el tiempo necesario para visitar al médico en caso de enfermedad del trabajador, sin perjuicio de advertir previamente, si las circunstancias lo permiten, a la empresa a efectos de conocimiento y autorización, y en todo caso, su posterior justificación.

i) En caso de maternidad, dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas. La trabajadora distribuirá el permiso a su conveniencia, siempre que al menos seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

j) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores, a su elección, tendrán derecho a sustituir el derecho de una hora de ausencia o reducción de jornada por lactancia del menor de 9 meses, por un permiso retribuido de 14 días naturales, que deberán disfrutarse necesariamente desde el día siguiente a la finalización de la baja por maternidad. Para tener derecho a optar por esta acumulación se deberá comunicar por escrito a la empresa dicha opción con una antelación de 30 días naturales a la fecha de inicio de su disfrute.

k) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Para la obtención del permiso o licencia el trabajador lo solicitará con el máximo de antelación posible, especialmente en aquellos permisos cuya duración exceda de 5 días naturales.

Los disfrutes de los permisos expuestos en los apartados a), b), c), d), e), f) y g) se computarán a partir del día del hecho causante e incluido el mismo, contándose como días de los citados permisos todos los días, es decir, incluyendo como tales los días festivos y los de descanso semanal.

Artículo 29. *Complemento por enfermedad o accidente.*

La empresa se obliga a garantizar el 100 % del salario base y del complemento de empresa, caso de existir este último, para los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, durante un periodo máximo de doce meses, ampliándose a dieciocho meses para el caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

No obstante lo anterior, el trabajador podrá perder este derecho y no se complementará cantidad alguna si se negara a someterse a una revisión médica periódica ante los servicios médicos que determine la empresa. Este derecho de vigilancia del estado de enfermedad del trabajador, que expresamente reconoce el Estatuto de los Trabajadores en su art. 20.4, se ejercerá previo requerimiento a quien se encuentre en situación de baja médica, para que se persone ante los servicios médicos que se le indiquen. En el caso de no comparecer, sin alegar causa que lo justifique, perderá el derecho a percibir cantidad alguna durante todo el proceso de baja que le quedase, desde que no compareció hasta el alta, sin perjuicio de las posibles acciones disciplinarias que pudiera ejercer la empresa por comisión de falta muy grave de desobediencia y quebranto de la buena fe contractual.

El trabajador está obligado a presentar los partes de baja, confirmación y alta médica correspondientes, inmediatamente a la obtención de los mismos, con un límite máximo de cuarenta y ocho horas desde su emisión, teniendo la consideración de falta grave, a efectos del régimen disciplinario, el incumplimiento de esta obligación.

Artículo 30. *Comisión de Absentismo.*

De conformidad con lo acordado en el ANC, las partes asumen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en todos los órdenes de la empresa, perjudicando con ello la competitividad y eficacia de la misma y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores y trabajadoras.

La reducción del absentismo injustificado en el ámbito de la empresa es un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados.

A tal fin se acuerda la constitución de una Comisión de Absentismo que tendrá las siguientes funciones:

Identificar las causas del absentismo, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente.

Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras.

Difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

Artículo 31. *Seguros voluntarios de vida o accidentes.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá, con cargo a la empresa, la cobertura de un seguro con las siguientes características:

Contingencias cubiertas: Muerte e invalidez permanente total o absoluta, incluido el infarto laboral.

Importes asegurados: 30.050,60 €

Las garantías reseñadas tendrán validez durante las horas de trabajo e «in itinere».

Igualmente la empresa suscribirá un seguro de vida a favor de todos los trabajadores con un capital de 3.005,06 € que cubra el riesgo de fallecimiento por muerte no debida a contingencias profesionales, del que disfrutará el trabajador mientras siga prestando servicios para la empresa, o finalice la vigencia del presente Convenio Colectivo.

De ambas pólizas contratadas se entregará una copia a cada centro de trabajo, para que sea expuesto en el tablón de anuncios, a fin de que todos los trabajadores conozcan los alcances y limitaciones del seguro contratado.

Artículo 32. *Seguro Médico.*

Los trabajadores y los familiares que ellos designen podrán acogerse voluntariamente al seguro médico negociado por la Compañía. El importe de la totalidad de la cuota que cubra el coste del seguro será deducido del recibo de salarios, mensualmente.

Las solicitudes tanto de alta como de baja deberán presentarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha en la que comience la cobertura.

Artículo 33. *Anticipo de remuneraciones.*

Todo trabajador que ostente una antigüedad mínima de un año podrá solicitar el anticipo del importe neto de la paga extraordinaria, en el caso de percibir la misma sin prorratear.

Para aquellos trabajadores que tengan prorrateada la paga extra en doce mensualidades el anticipo se limitará a la cantidad mensual que lleven devengada hasta la fecha de la solicitud.

La solicitud del anticipo se efectuará al inmediato superior por escrito, siendo necesaria en cualquier caso la autorización de dicho superior. Todas las solicitudes serán revisadas por el Departamento de Recursos Humanos.

Si el trabajador causase baja laboral antes de la fecha establecida para el cobro de la paga extraordinaria a cargo de la cual se efectuó el anticipo o antes de producirse el descuento del anticipo en la nómina del mes de que se trate, para los trabajadores que tienen prorrateada la paga extra, la diferencia del exceso resultante en su contra se saldará en el correspondiente recibo de saldo y finiquito.

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 34. *Contratación.*

La contratación de los trabajadores se ajustará a las normas en esta materia vigentes en cada momento, comprometiéndose la empresa a la utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad y naturaleza de aquéllas, si bien habrán de tenerse en cuenta las siguientes reglas:

Primera.—Las contrataciones a tiempo parcial, en cualquiera de sus modalidades, serán retribuidas conforme a los salarios para cada categoría previstos en el presente Convenio, si bien su importe será proporcional a la jornada reducida en la que descanse su parcialidad.

Segunda.—En el caso de que la empresa necesitara contratar a un trabajador y en el mismo centro existiera otro con contrato de menos horas, dándose la necesaria igualdad de condiciones, éste podrá optar a cubrir el puesto de mayor horas y la empresa contratará otro por menos horas.

Tercera.—Cualquier causa de suspensión del contrato de trabajo, entre las que se encuentran la incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento no interrumpirá el cómputo de la duración del contrato.

Cuarta.—Cuando se trate de contratación temporal, eventual por circunstancias de la producción, la duración máxima de los contratos y el período dentro del cual puedan realizarse los mismos, será el que esté fijado en el convenio colectivo del sector provincial o autonómico en que se encuentre ubicado dicho centro de trabajo y sea conforme con la normativa legal vigente.

Para el cumplimiento de la obligación por parte de la empresa de facilitar a los representantes de los trabajadores la copia básica de los contratos, según previsión legal, y con el fin de cumplir los plazos marcados por la normativa laboral, bastará la revisión y visado de cualquier trabajador que ostente la cualidad de representante legal de los trabajadores, ya lo sea con carácter unipersonal (Delegado de Personal), o de carácter colectivo (por pertenecer al Comité de empresa).

Artículo 35. *Periodos de prueba.*

En el momento de la contratación, se establecerá un periodo de prueba, durante el cual cualquiera de las dos partes podrá resolver el contrato de trabajo sin preaviso, ni indemnización alguna.

Los periodos de prueba según las distintas categorías, en el caso de que la contratación no tuviera carácter indefinido, tendrán una duración conforme a la siguiente relación:

- Grupo I: Seis meses.
- Grupo II: Cuatro meses.
- Grupo III: Tres meses.
- Grupo IV: Sesenta días naturales.

Para el caso de que se celebren contratos iniciales que sean de duración indefinida, el periodo de prueba será:

- Grupo I: Seis meses.
- Grupo II: Cinco meses.
- Grupo III: Cuatro meses.
- Grupo IV: Tres meses.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción, acogimiento y cualquier otra causa de suspensión legal del contrato de trabajo, no interrumpirá el cómputo de la duración del periodo de prueba.

Artículo 36. *Suspensiones del contrato de trabajo.*

a) Excedencia voluntaria: El trabajador con una antigüedad en la empresa, de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.

El trabajador que haya disfrutado de alguna excedencia voluntaria no tendrá derecho a una nueva mientras no transcurran cuatro años desde la finalización de la anterior.

El derecho a reingresar en la compañía después de una excedencia voluntaria se perderá automáticamente, en el caso de que el excedente hubiera utilizado la totalidad o una parte de su derecho de excedencia para trabajar en una actividad que sea igual o similar a la actividad global de la empresa.

b) Excedencia por cuidado de hijo: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre, o dos o más trabajadores, ejercitasen este derecho por el mismo sujeto causante y fueran trabajadores todos ellos de Plus Supermercados, S. A., la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho para solo uno de aquellos, por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo dispuesto en este punto será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de for-

mación profesional, especialmente con ocasión de 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.

Artículo 37. *Ceses en la empresa y finiquitos.*

Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria en la empresa vendrán obligados a preavisar por escrito con una antelación mínima de quince días naturales.

En el caso de incumplimiento del plazo de preaviso establecido anteriormente, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de finiquito el equivalente a tantos días de salario como días de falta de preaviso se hayan incumplido.

Cuando exista denuncia por cualquiera de las partes, sobre la finalización de un contrato de carácter temporal, quien efectuara dicha denuncia deberá realizarla con un plazo mínimo de quince días naturales, estando en caso de incumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior. La obligación contenida anteriormente sólo se producirá si el contrato de trabajo tuviera una duración superior a seis meses.

Dadas las especiales características de devengo de las pagas extraordinarias y las vacaciones, los trabajadores deberán proceder a la devolución de las cantidades negativas que eventualmente pudieran producirse en el momento del saldo y finiquito.

En el caso de baja laboral en la empresa causada por el personal de tiendas y almacén para el cálculo del finiquito de haberes correspondiente, se tendrá en cuenta para determinar el importe de la prestación el de aquella última concretada al momento de producirse dicha baja, y extendiéndose su pago, en su caso, y para fracciones inferiores al mes, a la parte proporcional de los días trabajados y no percibidos al momento de aquella baja.

Si el trabajador que causa baja tuviera algún tipo de anticipo concedido y no amortizado, el importe pendiente de devengo le será deducido de la liquidación final de haberes.

El personal al causar baja en la empresa por cualquier causa, deberá entregar a la firma del finiquito el vestuario que obre en su poder.

CAPÍTULO V

Otras cuestiones sociales

Artículo 38. *Igualdad en el trabajo y violencia de género.*

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo en todas sus áreas, no aceptándose discriminación alguna por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados que pudieran suponer una actuación de acoso moral, en el concepto establecido por la Resolución del Parlamento Europeo de 29 de septiembre de 2001, o de carácter o connotación sexual, para salvaguardar el derecho de todo trabajador establecido en el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores y 8.13 y 8.13 bis del R. D. Legislativo 5/2000, y adoptará en consecuencia las medidas oportunas al efecto.

Será considerado acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico no deseado, que atente contra la dignidad de la persona y que pueda crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Será considerado acoso moral la situación de hostigamiento que pueda sufrir un trabajador por parte de sus superiores o compañeros.

La empresa se compromete a tomar las medidas oportunas para que tales hechos no tengan lugar, y sancionaran los mismos de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Cualquier tipo de denuncia en materia de acoso sexual que pueda producirse en la empresa, se pondrá en inmediato conocimiento de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

Ante cualquier denuncia escrita, referida a acoso sexual, se creará una comisión de investigación con participación de la empresa y de la representación legal de los trabajadores con carácter prioritario.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá los derechos reconocidos por la Disposición adicional Séptima de la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de Protección Integral contra la violencia de género y específicamente los derechos contenidos en los arts. 37.7, 40.3.bis), 45.1.n), 48.6, 49.1.m), 52.d) párrafo segundo y 55.5 b) del Estatuto de los trabajadores, en la redacción dada a los mismos por aquella Disposición Adicional.

Artículo 39. Parejas de hecho.

Se reconoce el mismo derecho que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiendo contraído matrimonio entre ellos, conviven en unión estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

Artículo 40. Formación.

La empresa se compromete a proporcionar cursos de régimen interno, elaborados e impartidos por los propios responsables de la empresa, con o sin auxilio exterior, que garanticen el conocimiento a fondo del puesto de trabajo que desempeña cada trabajador, y sirvan para mejorar la productividad general en la empresa.

Artículo 41. Movilidad geográfica.

La empresa podrá efectuar traslados a cualquier centro de trabajo que no requiera cambio de residencia. No se consideran supuestos de cambio de residencia los efectuados en una distancia inferior a 50 kilómetros del anterior centro de trabajo.

Producido el traslado, la empresa abonará, siempre y cuando se acredite la existencia de perjuicio económico para el trabajador, el importe del que sufra el trabajador en el coste del transporte, tomando como referencia los transportes públicos más habituales y convenientes.

Lo expuesto en el párrafo anterior no afectará a los trabajadores que sean trasladados a un centro de trabajo distinto para el que fueron contratados cuando esta medida tenga su fundamento en una promoción o acuerdo con el trabajador.

Cuando el trabajador sea promocionado o desplazado a solicitud de la empresa, y esto implique cambio de domicilio, la empresa pondrá a disposición del trabajador, en concepto de indemnización por traslado, alojamiento gratuito así como el pago de las dietas correspondientes y ambos conceptos por un máximo de quince días, corriendo el resto de los gastos por tales conceptos a cargo del trabajador, si superan dicho periodo de quince días.

Artículo 42. Ropa de trabajo.

Todo el personal de tiendas recibirá tres prendas (batas azules) por año para el desempeño de sus funciones.

Asimismo el personal de almacén recibirá dos vestuarios (pantalón, camisa, chaqueta y zapatos), al año para utilizar en su trabajo.

El personal de tiendas y almacenes, durante el periodo de gestación recibirá un vestuario adecuado a sus circunstancias, previa solicitud a su inmediato superior.

El personal de tiendas y almacén está obligado a utilizar, para desempeñar su puesto, las prendas de trabajo que les facilita la empresa, siendo objeto de sanción disciplinaria el incumplimiento de esta obligación.

CAPÍTULO VI**Salud laboral****Artículo 43. Marco de desarrollo de la salud laboral.**

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y la planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tenga por fin la eliminación o control y la reducción de los riesgos a partir de su evaluación, adoptando las medidas preventivas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, serán de aplicación para la empresa y todos los trabajadores de la misma las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y los Reglamentos que la desarrollan.

Artículo 44. Trabajadores encargados de la seguridad y salud.

Los Jefes de Tienda y Almacén serán las personas encargadas de velar por la seguridad y salud de los trabajadores en las tiendas y almacenes respectivamente, mediante las competencias siguientes:

1. Promover y fomentar la realización de trabajos y tareas seguras.
2. Velar por el correcto mantenimiento de equipos, instalaciones y máquinas.

3. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre las medidas y recomendaciones que en materia de prevención defina la empresa.

4. Informar y formar adecuadamente al personal para que se realice el trabajo en condiciones de seguridad.

Artículo 45. Vigilancia de la salud.

La empresa asume el compromiso de garantizar a los trabajadores de la misma la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores de la empresa se llevará a cabo por el personal sanitario de competencia técnica, formación y capacidad acreditada del Servicio de Prevención ajeno con el cual se concierta la disciplina de Medicina del Trabajo.

La Vigilancia de la salud consistirá en:

1. Un reconocimiento médico inicial obligatorio e inmediatamente posterior a la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

2. Un reconocimiento médico periódico a petición, del médico o de la propia empresa. Los trabajadores que no deseen realizar el reconocimiento médico periódico solicitado por la empresa deberán renunciar al mismo por escrito.

El resultado del reconocimiento médico será facilitado al trabajador.

Artículo 46. Obligaciones en materia de salud laboral.

Será obligación de todos los trabajadores velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Obligaciones específicas:

1. Usar de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles las máquinas, aparatos, herramienta, equipos de transporte y, en general, cualquier otro medio con el que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo a las instrucciones recibidas de ésta.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos existentes o que se instalen en los equipos de trabajo en los centros de trabajo.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y 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.

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

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

Artículo 47. Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

1. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Composición.—Estará formado por diez miembros, 5 Delegados de Prevención designados por el Comité Intercentros entre los representantes de los trabajadores, según criterios de proporcionalidad en base a los resultados electorales considerados globalmente, y 5 representantes de la empresa.

3. Funcionamiento.—El Comité Intercentros de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo cuando exista una causa excepcional que así lo justifique. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

4. Competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

- 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.

5. Facultades.—En el ejercicio de sus competencias, el Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajos.
- b) Conocer cuantos informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los datos producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 48. *Faltas de los trabajadores.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa conforme a la graduación de las faltas establecidas a continuación:

Faltas leves.—Se consideran faltas leves las siguientes:

Dos faltas de puntualidad sin justificación en la entrada al trabajo superiores a quince minutos y en el transcurso de un mes.

El abandono del puesto de trabajo por un periodo breve de tiempo y sin justificación.

La falta de aseo y limpieza personal cuando afecte a la buena imagen de la empresa.

No atender al público con la debida corrección y diligencia.

Utilizar el móvil, cuando esta no sea una herramienta de trabajo proporcionada por la empresa, en horario de trabajo y para asuntos propios y ajenos al contenido del desarrollo del trabajo.

El descuadre en caja superior a 9 €.

Faltas graves.—Se consideran faltas graves las siguientes:

La acumulación de tres o más faltas leves en el periodo de dos meses.

No entregar a la empresa los correspondientes partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal en el plazo señalado en este Convenio Colectivo, salvo causa que lo justifique.

La falta de asistencia al trabajo sin justificación durante un día al mes.

Divulgar o entregar información reservada de la empresa a personas ajenas a esta sin autorización expresa, tales como ventas, resultados de inventarios, planes de expansión o condiciones de negociación con proveedores.

No cumplir con la debida diligencia las instrucciones de operativa expuestas en el manual de procedimiento de la empresa; cuando de esta falta se derivase perjuicio grave para la empresa, esta falta será considerada como muy grave.

La desobediencia a las instrucciones recibidas por su superior; en caso de que de esta desobediencia se derivase perjuicio grave para la empresa, ésta será considerada como falta muy grave.

No cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales. Cuando de este incumplimiento se hubiere derivado un riesgo grave o se hubiera producido lesión o perjuicios para las personas, tanto trabajadores como aquellas que se encuentren en los centros de la empresa o para la propia empresa, aquel incumplimiento será considerada como falta muy grave, siempre que la empresa haya dotado a los trabajadores de medios adecuados.

Realizar trabajos particulares o para terceros durante la jornada laboral sin el correspondiente permiso por parte de la empresa.

Fumar en el centro de trabajo.

El descuadre en caja en cuantía superior a 30 €; también se incurrirá en esta falta cuando, de producirse diversos descuadres a lo largo del mes estos superen unitariamente la cifra de 3 € y totalicen más de 30 € al mes.

Faltas muy graves.—Se consideran faltas muy graves las siguientes:

La reiteración de dos faltas graves en un periodo de seis meses.

El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las misiones encomendadas, así como el robo, el hurto a la empresa, a los compañeros de trabajo o a terceras personas dentro del centro de trabajo.

La simulación de enfermedad o accidente.

Falta notoria de respeto o consideración al público.

Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, archivos informáticos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, siempre y cuando lo anterior no sea consecuencia de un hecho accidental.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, y revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

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

La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

Acoso sexual en el trabajo.

Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual de su trabajo.

Aceptar comisiones, regalos, premios o dinero derivados de las relaciones con proveedores, propietarios, intermediarios o cualquier persona vinculada a la empresa.

El descuadre en caja en cuantía superior a 60 €; también se incurrirá en esta falta cuando, de producirse diversos descuadres a lo largo del mes, éstos superen unitariamente la cifra de 3 € y totalicen más de 60 € al mes.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. Las faltas y las sanciones serán comunicadas siempre por escrito y se conservarán en el expediente del trabajador.

Artículo 49. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves:

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.

Despido del trabajador.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días de la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

En el caso de imputación a representantes legales de los trabajadores de posible comisión de faltas de carácter grave o muy grave, con independencia de la apertura de expediente contradictorio, durante la tramitación del mismo, se producirá la suspensión cautelar de empleo, que no de sueldo. La duración máxima de la suspensión cautelar no podrá rebasar el periodo de duración de la tramitación de expediente contradictorio.

CAPÍTULO VIII

Representación de los trabajadores y acción sindical

Artículo 50. *Comité Intercentros.*

1. La empresa reconoce la existencia del Comité Intercentros compuesto por nueve miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités o Delegados de Personal según criterios de proporcionalidad sobre los resultados electorales de la empresa considerados globalmente.

2. El Comité intercentros se constituirá dentro de los 60 días siguientes a la publicación del presente Convenio.

3. El Comité intercentros se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento, que será puesto en conocimiento de la representación de los trabajadores.

4. Las competencias de dicho Comité serán las siguientes:

A. Denunciar, iniciar, negociar y concluir los Convenios Colectivos que afecten a sus representados, como único órgano representativo de todos los trabajadores de la compañía afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

B. Recibir información sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre los programas de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

C. Recibir información con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las cuestiones siguientes:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a poblaciones distintas.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de control de trabajo.
- e) Cualquier otra competencia o deber establecido en la ley.

Artículo 51. *Horas de los representantes de los trabajadores.*

Las horas de permiso retribuido que para los representantes legales de los trabajadores dispone el Estatuto de los Trabajadores podrán ser acumuladas a favor de otro representante del mismo sindicato por el que fueron elegidos, con una limitación temporal de un año natural, y las horas no utilizadas no podrán trasladarse a otro año, ni por el conjunto de los cargos ni individualmente.

Para que esto surta efecto, la cesión de las horas acumuladas se deberá presentar por escrito a la empresa, con una antelación a su utilización de al menos un mes. En este escrito se contendrán: nombre del cedente, número de horas cedidas, periodo por el que se efectúa la cesión, que en todo caso será por meses completos y hasta un máximo de un año. Dicho documento deberá ir firmado por el cedente y el cesionario en prueba de conformidad.

Este sistema de acumulación finalizará en todo caso el día 31 de diciembre de 2008 volviendo a la situación recogida en el III Convenio Colectivo de Plus Supermercados, hasta la firma del siguiente Convenio.

Artículo 52. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, al objeto de establecer un procedimiento de solución de los conflictos colectivos que puedan generarse, acuerdan la adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales así como a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

Disposición adicional primera.

El presente Convenio será de aplicación a partir del día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante lo anterior, las subidas salariales contenidas en el artículo 15 apartado primero ya se han aplicado por la empresa en la nómina del mes de enero de 2007. El resto de las mejoras salariales y de otro tipo contenidas en otros artículos del presente Convenio no tendrán efecto retroactivo y su aplicación se producirá a partir del día de la publicación en el BOE.

Disposición adicional segunda.

Dada la reciente publicación y entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes que suscriben quieren dejar constancia de los siguientes extremos y compromisos:

De una parte, y pese a cuanto determina la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley Orgánica 3/2007 por lo que se refiere a la aplicación del nuevo texto del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada al mismo por dicha norma, las partes manifiestan el firme compromiso de tomar las medidas y adoptar las prácticas necesarias para el cumplimiento de los fines de dicha norma, cuya importancia ambas partes reconocen, a medida que se vaya produciendo el correspondiente desarrollo reglamentario de dicha norma.

La empresa y representantes de los trabajadores se comprometen a designar en un plazo no superior a tres meses desde la firma del presente convenio, una comisión compuesta por representantes de la parte social y de la empresa para realizar una labor informativa y de acopio de datos que pueda servir para que se efectúe un diagnóstico de la situación en la empresa, que permita posteriormente la elaboración por parte de esta de un plan de igualdad, que será consensuado con los representantes de los trabajadores.

ANEXO I

Clasificación grupos y categorías profesionales

Definición de grupos y categorías:

Grupo I: Se encuadran en este grupo las personas que toman decisiones y acciones con nivel de autonomía y bajo la política marcada por la empresa, encaminando su trabajo a la obtención de objetivos y resultados prefijados. Pueden dirigir y coordinar un grupo más o menos amplio de personas.

Categorías:

1. Jefe de Departamento (Administración, Informática, etc.): Es la persona que gestiona los medios que pone a su disposición la empresa para alcanzar los resultados previstos para su departamento.

2. Jefe de Área (Expansión, Compras, Obras, etc.): Es la persona que teniendo los mismos objetivos que el Jefe de Departamento es responsable de un área geográfica, operacional o funcional determinada dentro del mismo departamento.

3. Jefe de Almacén: Es el responsable al frente de un almacén siendo su cometido la organización, gestión y correcta aplicación de la política establecida para su buen funcionamiento.

4. Jefe de Zona: Es el responsable de un grupo de tiendas, encargándose de su gestión según las normas establecidas para alcanzar las ventas y resultados operativos marcados por la empresa.

Grupo II: Pertenecen a este grupo las personas que necesitan de una competencia técnica media, habilidad y/o experiencia necesarias para ejecutar adecuadamente su trabajo mediante procesos más o menos estandarizados. Pueden necesitar y dirigir un grupo de personas para alcanzar sus objetivos:

Categorías:

1. Jefe de Sección (Administración, Compras, Expansión, Obras, etc.): Es la persona al frente de una sección comercial, administrativa, técnica o de servicios teniendo como misión garantizar la correcta ejecución de los procedimientos establecidos para conseguir el resultado esperado por la empresa.

2. Segundo Jefe de Almacén: Es la persona que, estando bajo las órdenes del Jefe de Almacén, se responsabiliza de las tareas encomendadas para conseguir el funcionamiento adecuado del almacén.

3. Jefe de Tienda: Es la persona responsable de una tienda, encargado de asegurar que se ejecuten correctamente todos los procedimientos y normativas establecidas, así como conseguir los objetivos comerciales, administrativos y operacionales que se marquen en cada caso. Es responsable de coordinar, dirigir y organizar el equipo de personas que trabaja en su tienda.

4. Técnico de Mantenimiento: Es el responsable de asegurar el correcto funcionamiento de las instalaciones mediante el cumplimiento de los programas establecidos tanto en mantenimiento correctivo como en preventivo; se encargará de la negociación y trato con los proveedores; será responsable del control de las reparaciones y todo el acopio de repuestos consecuencia de aquéllas; se encargará del visado de las facturas y cargos que se originen con ocasión de su labor.

5. Adjunto de Expansión: Es la persona encargada del estudio y prospección del mercado inmobiliario, con un área geográfica de trabajo definida por la empresa, cuyo objetivo es encontrar ubicaciones e instalaciones que se adapten a las necesidades prefijadas por la empresa con el fin de efectuar la apertura de nuevas tiendas, locales, superficies, instalaciones y almacenes.

6. Secretaria o Secretario de Dirección: Es la persona que posee los conocimientos teóricos y prácticos necesarios, tanto de carácter administrativo como en materia de ofimática y software, para desempeñar el puesto y dar asistencia a un Consejero o Director de ámbito regional o nacional.

7. Técnico de Informática: Es la persona que ejecuta de forma habitual las funciones propias de gestión, supervisión, control y mantenimiento de sistemas y desarrollos informáticos, reuniendo la cualificación adecuada para ello, y siendo responsable de su correcto funcionamiento.

Grupo III: Se encuadran en este grupo las personas a las que se les establecen prácticas y procedimientos estandarizados y en el que el titular debe interpretar y aplicar la solución más adecuada para cada situación.

Categorías:

1. Oficial Administrativo: Es la persona que posee conocimientos técnicos y prácticos suficientes para desarrollar funciones administrativas mediante la aplicación razonada de las mismas y con la iniciativa para determinar algunos aspectos del proceso de trabajo.

2. Jefe de Grupo: Es la persona que, estando bajo las órdenes de su inmediato superior, controla, organiza y vigila los trabajos de un área funcional del almacén.

3. Conductor: Es la persona que conduce vehículos industriales y que transporta y descarga mercancías del almacén a tiendas y viceversa.

4. Segundo Jefe de Tienda: Es la persona que, estando bajo las órdenes del Jefe de Tienda, es responsable de las tareas encomendadas en cada momento para conseguir el funcionamiento adecuado de la tienda, asiste y apoya al Jefe de Tienda en sus funciones.

5. Secretaria o Secretario de Departamento: Es la persona que posee los conocimientos generales, tanto de carácter administrativo como en

materia de ofimática y software, para desempeñar el puesto dentro de un departamento determinado.

6. Técnico de Mantenimiento de Almacén: Es el responsable de asegurar el correcto funcionamiento de las instalaciones, maquinaria y equipos del almacén mediante el cumplimiento de los programas establecidos tanto en mantenimiento correctivo como en preventivo; será responsable de las reparaciones y de todo el acopio de repuestos consecuencia de aquéllas; se encargará del visado de las facturas y cargos que se originen con ocasión de su labor.

Grupo IV: Están comprendidos en este grupo todos los puestos a los que se le indica cómo efectuar su trabajo y su responsabilidad se limita al estricto cumplimiento de las instrucciones recibidas.

Categorías:

1. Auxiliar Administrativo: Es la persona que posee conocimientos generales administrativos y auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos diversos relacionados con la labor desarrollada en los distintos departamentos.

2. Recepcionista: Es la persona que recibe llamadas, visitas, correo y distribuye éstos a los distintos departamentos.

3. Vigilante: Es aquel que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurno o nocturno de las dependencias propias de la empresa.

4. Mozo de Almacén: Es la persona que mediante esfuerzo muscular o ayudado de máquinas prepara pedidos, transporta y clasifica mercancías o realiza cualquier otro trabajo relacionado con los productos en el ámbito del almacén. Igualmente se ocupa del mantenimiento y limpieza de los locales.

5. Chófer: Es aquel operario que se dedica fundamentalmente al transporte de personas, realizando los encargos que se le requieren, y ocupándose del correcto estado de conservación y limpieza del vehículo que conduce.

6. Cajero: Es la persona que dentro de las tiendas ejecuta las instrucciones recibidas por su superior para desempeñar las siguientes funciones:

Marcar los productos en caja y cobrar a los clientes.

Abrir, cerrar y hacer arqueo de caja.

Realizar la limpieza de todo el establecimiento.

Reponer artículos en estanterías o palets.

Atención amable y diligente hacia los clientes.

Realización de inventarios.

Mantenimiento de la cartelización.

Cualquier otra misión encomendada por su superior y relacionada con las mercancías.

ANEXO II

Tablas salariales

Retribuciones según grupos y categorías para el año 2006 (incluye el IPC previsto por el Gobierno para el año 2006)

	Administrativos y Técnicos	Almacén	Tiendas	Salario base anual año 2007 (euros) (incluidas tres pagas extraordinarias)
Grupo I.	Jefe Departamento. Jefe de Área.	Jefe de Almacén.	Jefe de Zona.	20.093,14
Grupo II.	Jefe de Sección. Adjunto Expansión. Secretaria Dirección. Técnico Informática.	Segundo Jefe Almacén.	Jefe de Tienda.	16.074,51
Grupo III.	Oficial Administrativo. Secretaria Departamento.	Jefe de Grupo. Conductor Técnico Mantenimiento. Almacén.	Segundo Jefe Tienda.	11.252,16
Grupo IV.	Auxiliar Administrativo. Recepcionista. Vigilante. Chófer.	Mozo.	Cajero.	10.302,30

ANEXO II BIS

Retribuciones según grupos y categorías Año 2007 (incluye el IPC previsto por el Gobierno para el año 2007)

	Administrativos y Técnicos	Almacén	Tiendas	Salario base anual año 2007 (euros) (incluidas tres pagas extraordinarias)
Grupo I.	Jefe Departamento. Jefe de Área.	Jefe de Almacén.	Jefe de Zona.	20.635,65
Grupo II.	Jefe de Sección. Adjunto Expansión. Secretaria Dirección. Técnico Informática.	Segundo Jefe Almacén.	Jefe de Tienda.	16.508,52
Grupo III.	Oficial Administrativo. Secretaria Departamento.	Jefe de Grupo. Conductor. Técnico Mantenimiento. Almacén.	Segundo Jefe Tienda.	11.555,96
Grupo IV.	Auxiliar Administrativo. Recepcionista. Vigilante. Chófer.	Mozo.	Cajero.	10.580,46

ANEXO III
Tabla incentivos almacén

Preparación, cámara y congelados carne (bultos/hora)	Fruta (bultos/hora)	Palets y recepción (palet/hora)	Repaso (bultos/hora)	€/hora
Productividad	Productividad	Productividad	Productividad	
120	100	23	550	0,00
130	108	25	585	0,49
140	117	27	620	0,56
150	125	29	655	0,63
160	133	31	690	0,75
170	142	33	725	0,88
180	150	35	760	0,99
190	158	37	795	1,11
200	166	39	830	1,24
210	175	41	865	1,36
220	183	43	900	1,48
230	191	45	935	1,59
240	200	47	970	1,72
250	208	49	1005	1,78
260	216	51	1040	1,85
270	225	53	1075	1,92
280	233	55	1110	1,98
290	241	57	1145	2,05
300	249	59	1180	2,12

Preparación, cámara y congelados carne (bultos/hora)	Fruta (bultos/hora)	Palets y recepción (palet/hora)	Repaso (bultos/hora)	€/hora
Productividad	Productividad	Productividad	Productividad	
310	258	61	1215	2,15
320	266	63	1250	2,18
330	274	65	1285	2,21
340	283	67	1320	2,24
350	291	69	1355	2,28

Penalizaciones:

El incentivo total por mozo será corregido en función del número de líneas falladas entre el número de bultos preparados.

% Error	Penalización
Entre 0,1% y 0,15 %	= incentivo base.
Entre 0,15 % y 0,25 %	- 10 % del incentivo base.
Entre 0,25 % y 0,35 %	- 20 % del incentivo base.
Más del 0,35 %	- 50 % del incentivo base.

El incentivo total por mozo que realice repaso será corregido en función del número de líneas preparadas.

% Error	Penalización
Más del 0,50 %	- 30 % el incentivo base.

ANEXO IV

Grados de parentesco por consanguinidad y afinidad

